

**ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 07 NOVEMBRE 2023 RELATIF AUX SALARIES
PROCHES AIDANTS AU SEIN DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTALENERGIES**

ENTRE

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,
représentées par **Sébastien BRUN**, Responsable des Relations Sociales France,

DocuSigned by:
Sébastien BRUN ET
35A456E1FA60463...

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

DocuSigned by:
Laurent ANDRE
215F69D4B151435...

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

DocuSigned by:
PIRES Jose
1BEA7BF999594C8...

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

DocuSigned by:
Dominique CONVERT
A340B2DEA0154BC...

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

DocuSigned by:
Eric SELLINI
02F9350E4DBB4DA...

PREAMBULE

L'aide entre proches constitue un fait social établi, entretenu notamment par le développement des maladies chroniques, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie. De nombreux salariés sont contraints de concilier aujourd'hui un rôle d'aidant avec leur vie professionnelle de manière occasionnelle ou de manière plus régulière.

A la demande des Organisations Syndicales Représentatives au périmètre du Socle Social Commun, la Direction a ouvert une négociation sur les salariés Proches Aidants afin de recenser tous les dispositifs internes à disposition des salariés, d'en améliorer certains et de mettre en œuvre de nouvelles dispositions.

Ces nouvelles dispositions complètent les dispositifs déjà existants et notamment les prestations proposées aux salariés Proches Aidants par le régime de complémentaire santé du Socle Social Commun depuis 2020.

En 2019, TotalEnergies a lancé *Better Together*, un volet clé du projet d'entreprise, qui porte l'ambition humaine de TotalEnergies afin que le développement de chaque salarié soit à la hauteur de l'ambition business et réponde à ses attentes.

Better Together s'organise autour de trois axes principaux : attirer et développer les talents partout dans le monde, promouvoir un esprit managérial propre à tirer parti des savoir-faire de la Compagnie et à transmettre ses valeurs et construire une entreprise où il fait bon vivre ensemble.

La Compagnie a décidé d'élargir ce dernier axe en élaborant en 2023 un programme de bon vivre ensemble fondé sur des dispositifs et des engagements en lien avec la santé physique et mentale, la protection sociale, l'environnement et les modes de travail, ainsi que la sphère familiale.

Au terme de cette négociation, les parties à l'accord conviennent qu'un accompagnement et un aménagement de l'organisation du travail pour les salariés Proches Aidants constituent un progrès propre à consolider la conciliation entre la performance d'entreprise et le bien être des salariés.

En particulier et en complément de tous les dispositifs existants et qui sont maintenus, l'accord met l'accent et renforce :

1. le dispositif de Care Management (mise à disposition d'un expert social dédié aux salariés Proches Aidants) assuré par l'organisme assurant le régime actuel de complémentaire santé du Socle Social Commun ;
2. la flexibilité d'organisation du travail pour les salariés Proches Aidants ;
3. le maintien de salaire durant les congés légaux activables par un salarié Proche Aidant selon sa situation : Congé de Proche Aidant, Congé de Solidarité Familiale et Congé de Présence Parentale.

En complément du Care Manager, la médecine du travail, les assistants sociaux et les référents Proche Aidant sont autant d'acteurs contribuant à l'accompagnement des salariés Proches Aidants.

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
ARTICLE 1 - Champ d'application de l'accord	4
ARTICLE 2 - Enrichissement du dispositif actuel d'aide aux aidants et mise à disposition d'un interlocuteur unique pour les salariés proches aidants	4
ARTICLE 3 - Création de référents Proche Aidant	5
ARTICLE 4 - Renforcement de la flexibilité d'organisation pour les salariés Proches Aidants	5
4.1. Suppression de la condition d'ancienneté pour les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale	6
4.2. Possibilité de 3 jours de télétravail occasionnel pour les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale	6
4.3. Souplesse dans l'organisation professionnelle pour les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale	6
4.4. Télétravail occasionnel à titre exceptionnel lors de la survenance d'un événement déclencheur nécessitant une présence accrue du salarié auprès d'un proche	7
ARTICLE 5 - Amélioration de la prise en charge de la rémunération des salariés en Congé de Proche Aidant, Congé de Solidarité Familiale et Congé de Présence Parentale	8
ARTICLE 6 - Don de jours de repos.....	9
ARTICLE 7 - Café des aidants ou équivalent.....	9
ARTICLE 8 - Autres dispositifs relatifs à l'Aidance	9
8.1. Les autres congés ou absences ouverts aux salariés Proches Aidants.....	9
8.2. Les autres dispositifs existants.....	10
ARTICLE 9 - Information et communication	11
9.1. Formation et sensibilisation.....	11
9.2. Plaquette d'information	11
ARTICLE 10 - Durée d'application de l'accord	11
ARTICLE 11 - Commission de suivi et de mise en œuvre de l'accord.....	11
ARTICLE 12 - Evolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles	12
ARTICLE 13 - Révision de l'accord.....	12
ARTICLE 14 - Notification, publicité et dépôt de l'accord	12
ANNEXE 1 : liste des sociétés du Socle Social Commun de TotalEnergies composant le périmètre d'application de l'accord	13
ANNEXE 2 : Liste des prestations activables auprès du care manager (à titre indicatif – non contractuel).....	14
ANNEXE 3 : Liste des dispositifs pouvant être utilisés par les salariés Proches Aidants (à titre indicatif – susceptible d'évoluer)	18

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés du « Socle Social Commun » (S.S.C.) de TotalEnergies dont le périmètre est fixé en Annexe 1.

ARTICLE 2 - ENRICHISSEMENT DU DISPOSITIF ACTUEL D'AIDE AUX AIDANTS ET MISE A DISPOSITION D'UN INTERLOCUTEUR UNIQUE POUR LES SALARIES PROCHES AIDANTS

Les services et prestations actuels d'accompagnement (cf. annexe 2) proposés aux salariés actifs par l'organisme assurant le régime de complémentaire santé du Socle Social Commun (relevé de conclusions du 6 mars 2020 relatif à la mise en place d'un dispositif d'aide aux aidants) sont maintenus. Notamment, sont confirmées :

- des prestations utilisables dans l'année d'entrée du rôle d'aidant dans la limite de 500 € ;
- des prestations utilisables en cas de situations de crise dans la limite de 500 € par situation de crise (limitées à 3 crises par an) ;
- des prestations utilisables dans l'année qui suit la fin du rôle d'aidant dans la limite de 500 €.

En complément, un dispositif renforcé de Care Management (mise à disposition d'un expert social dédié aux salariés Proches Aidants) est proposé à tous les salariés (aidants ou aidés) à compter du 1^{er} janvier 2024, centré autour d'un accompagnement individuel avec un seul et même interlocuteur dédié (le Care Manager) tout au long du parcours d'Aidance. Ce dernier s'appuie sur une équipe d'experts sociaux pour apporter des solutions aux problématiques des salariés.

Plus précisément, le Care Manager propose :

- un accompagnement individualisé : écoute en cas de difficultés personnelles, familiales, psychologiques, médicales, etc. ;
- un accompagnement sur mesure afin de trouver des solutions et notamment :
 - o un accompagnement spécifique pour la mise en place et la coordination d'un parcours de vie en lien avec le parcours de soins de l'aidé (maintien à domicile, retour post hospitalisation, hébergement ; etc.) ;
 - o la coordination de la gestion administrative avec un accompagnement spécifique pour les démarches sociales, financières : Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA), Prestation de Compensation du Handicap (PCH), Caisse de retraite, etc. ;
- un accompagnement confidentiel adapté au besoin de chaque salarié.

L'objectif est d'offrir aux salariés un soutien leur permettant de dégager du temps et d'atténuer la charge mentale générée par la situation d'Aidance.

Il est précisé que le Care Manager est soumis aux règles de déontologie des assistants sociaux et travaille en collaboration avec le service social des établissements.

Ce service est proposé :

- aux aidants en tant que bénéficiaires du régime actuel de complémentaire santé du Socle Social Commun : adhérent ou ayant droit d'un proche aidé, que ce dernier soit bénéficiaire ou non du régime de complémentaire santé du Socle Social Commun (dispositif à adhésion collective obligatoire) ;
- aux personnes aidées en tant que bénéficiaires du régime actuel de complémentaire santé du Socle Social Commun (dispositif à adhésion collective obligatoire) : adhérent ou ayant droit.

Les salariés dispensés d'affiliation au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé peuvent également bénéficier de ce dispositif.

Les proches sont définis comme étant : les ascendants et descendants au 2^{ème} degré, le conjoint, le concubin notoire, le partenaire pacsé, le tuteur légal du bénéficiaire, les frères, les sœurs, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, le beau-frère et la belle-sœur de l'adhérent, le parrain, la marraine, le filleul ou filleule civil(e). Le proche doit être domicilié en France ou dans le même département pour les résidents des départements ou régions d'outre-mer (DROM).

L'ensemble du dispositif prévu par le présent article est pris en charge à titre exclusif par l'employeur pour les salariés actifs (dispositif à adhésion collective obligatoire), permettant ainsi à ce service de ne plus peser sur le régime frais de santé.

Son suivi est assuré en commission de suivi complémentaire santé de fin d'année civile.

ARTICLE 3 - CREATION DE REFERENTS PROCHE AIDANT

En complément du dispositif de Care Management, des assistant(e)s sociaux et des médecins du travail, la fonction de Référent Proche Aidant est instituée dans chaque établissement.

Elle est assumée par les Référents Handicap et, en leur absence, par leur suppléant.

Le rôle du Référent Proche Aidant est de :

- promouvoir et mettre en œuvre le présent accord au sein de l'établissement ;
- rencontrer les salariés Proches Aidants et les réorienter vers les interlocuteurs adaptés.

ARTICLE 4 - RENFORCEMENT DE LA FLEXIBILITE D'ORGANISATION POUR LES SALARIES PROCHE AIDANTS

Les parties conviennent que le maintien dans l'emploi des salariés Proches Aidants est un objectif prioritaire.

Elles souhaitent donc renforcer la flexibilité d'organisation des salariés Proches Aidants, en lien avec leur hiérarchie, pour leur permettre de concilier, autant que possible, la poursuite de leur activité professionnelle en parallèle de leur activité d'aidant.

Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 7 novembre 2023.

4.1. Suppression de la condition d'ancienneté pour les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale

Les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale ou au Congé de Présence Parentale, peuvent bénéficier des dispositions de l'accord du 5 février 2013 sur le télétravail et de ses avenants et de tout accord qui s'y substituerait, sans condition d'ancienneté.

4.2. Possibilité de 3 jours de télétravail occasionnel pour les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale

Les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale ou au Congé de Présence Parentale peuvent bénéficier de trois jours de télétravail occasionnel par semaine sous réserve :

- de l'accord de leur supérieur hiérarchique ;
- d'être éligible au télétravail au sens des accords du 5 février 2013 sur le télétravail et de ses avenants.

Par référence aux dispositions de l'article 13 de l'avenant du 12 juin 2019 à l'accord télétravail du 5 février 2013, les salariés Proches Aidants pour lesquels ces trois jours seraient insuffisants peuvent bénéficier de télétravail pour une période à déterminer avec le manager.

Cette disposition s'applique également au salarié qui, en lien avec le Care Manager, le médecin du travail et l'assistant social, a entamé les démarches pour bénéficier de l'un des trois congés.

Le refus du manager doit être motivé (organisation du service, impératifs de sécurité des données liées à l'activité, importance de l'activité déjà exercée en dehors des locaux de l'entreprise, utilisation de logiciels non compatibles avec le télétravail).

En cas de refus du manager, le salarié Proche Aidant peut solliciter un avis auprès du médecin du travail pour éventuellement appuyer sa demande auprès du responsable hiérarchique.

Les jours de télétravail supplémentaires sont fractionnables par demi-journées. Non utilisés, ils ne sont pas reportables.

Le télétravail au domicile de l'aidé est autorisé sous réserve que ce domicile soit situé en France métropolitaine et après information du supérieur hiérarchique.

4.3. Souplesse dans l'organisation professionnelle pour les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale

Les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale ou au Congé de Présence Parentale peuvent bénéficier d'une souplesse dans l'organisation professionnelle : aménagement d'horaires à titre dérogatoire, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur notamment en matière de durée de travail et de repos.

Cette souplesse s'organise en lien avec et après validation du responsable hiérarchique. En cas de refus de ce dernier, le salarié peut solliciter un avis auprès du médecin du travail pour éventuellement appuyer sa demande auprès du responsable hiérarchique.

Les salariés postés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale ou au Congé de Présence Parentale, bénéficient de facilités de libération, sans préavis, après information de l'employeur et sous réserve qu'un remplaçant soit disponible même si cela déclenche des éléments de paie.

4.4. Télétravail occasionnel à titre exceptionnel lors de la survenance d'un évènement déclencheur nécessitant une présence accrue du salarié auprès d'un proche

Les salariés du Socle Social Commun éligibles au télétravail au sens des accords du 5 février 2013 sur le télétravail et de ses avenants, peuvent bénéficier, sans condition d'ancienneté, sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, au moment de la survenance d'un évènement nécessitant une présence accrue du salarié auprès d'un proche :

- d'une semaine exceptionnelle de télétravail occasionnel pouvant se chevaucher sur deux semaines calendaires (jusqu'à 5 jours ouvrés) ;
- puis de trois jours ouvrés complets ou partiels de télétravail occasionnel par semaine les deux semaines suivantes.

Si la situation le nécessitait, conformément à l'article 13 de l'avenant du 12 juin 2019 à l'accord sur le télétravail du 5 février 2013, le salarié Proche Aidant peut s'organiser avec son manager pour bénéficier de jours de télétravail exceptionnel au-delà de cette durée.

En cas de refus du manager, le salarié peut solliciter un avis auprès du médecin du travail pour éventuellement appuyer sa demande auprès du responsable hiérarchique.

Le proche peut être :

- le/la conjoint(e), le/la concubin(e), le/la partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- un(e) ascendant(e), un(e) descendant(e), un enfant à charge au sens des prestations familiales, un(e) collatéral(e) jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) ;
- un(e) ascendant(e), un(e) descendant(e) ou un(e) collatéral(e) jusqu'au quatrième degré de son/sa conjoint(e), concubin(e) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle le/la salarié(e) Proche Aidant réside ou avec laquelle il/elle entretient des liens étroits et stables, à qui il/elle vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les jours ou demi-journées de télétravail supplémentaires ne sont pas reportables.

Le télétravail au domicile de l'aidé est autorisé sous réserve que ce domicile soit situé en France métropolitaine et après information du supérieur hiérarchique.

ARTICLE 5 - AMELIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION DES SALARIES EN CONGE DE PROCHE AIDANT, CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE ET CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Actuellement, les salariés optant pour un Congé de Proche Aidant bénéficient uniquement de l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA). Les parties conviennent qu'à la prise d'effet du présent accord, les salariés optant pour un Congé de Proche Aidant bénéficient d'un maintien de salaire pendant 33 jours calendaires sous condition du droit au versement de l'AJPA et sous déduction de celle-ci (sur justificatif).

Actuellement, les salariés optant pour un Congé de Solidarité Familiale bénéficient uniquement de l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP). Les parties conviennent qu'à la prise d'effet du présent accord, les salariés optant pour un Congé de Solidarité Familiale bénéficient d'un maintien de salaire pendant 10 jours calendaires, sous condition du droit au versement de l'AJAP et sous déduction de celle-ci (sur justificatif).

Actuellement, les salariés optant pour un Congé de Présence Parentale bénéficient d'un maintien de salaire pendant les 100 premiers jours (accord du 12 juin 2019 relatif à l'égalité professionnelle au sein Socle Social Commun) sous déduction de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP). Les parties conviennent qu'à la prise d'effet du présent accord, les salariés optant pour un Congé de Présence Parentale bénéficient d'un maintien de salaire pendant 55 jours calendaires supplémentaires soit 155 jours au total, sous condition du droit au versement de l'AJPP et sous déduction de celle-ci (sur justificatif).

Ces trois congés sont fractionnables et ne nécessitent pas de condition d'ancienneté.

Dans certains cas, des salariés peuvent bénéficier d'un Congé de Proche Aidant, d'un Congé de Solidarité Familiale ou d'un Congé de Présence Parentale sans toutefois bénéficier de l'allocation associée (respectivement l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) pour le Congé de Proche Aidant, l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) pour le Congé de Solidarité Familiale et l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) pour le Congé de Présence Parentale). En effet, ces salariés peuvent bénéficier d'indemnités ne pouvant se cumuler avec les présentes allocations (exemple : l'Allocation Adulte Handicapé – AAH). A titre dérogatoire, les salariés concernés pourront bénéficier du maintien de salaire évoqué plus haut.

Ces trois congés, pour la période ouvrant droit à un complément de rémunération, sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Les salariés bénéficiant d'un des trois congés évoqués ci-dessus peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent d'un entretien avec leur manager ou leur développeur de talent, à leur départ en congé et/ou à leur retour de congé.

Le salarié posté bénéficiant d'un des trois congés évoqués ci-dessus peut bénéficier, à son départ et/ou à son retour et à sa demande, d'un entretien avec son développeur de talent pour envisager un éventuel dépostage (définitif ou temporaire), en fonction des postes ou missions disponibles.

Il est précisé qu'un dépostage définitif s'effectuerait dans ce cas dans le cadre de l'article 6 du *Protocole d'Accord relatif aux changements de régime de travail des personnels postés* du 9 juin

2008 et qu'un dépostage temporaire entraînerait, par dérogation, le maintien de la prime de quart pendant la durée du dépostage temporaire.

ARTICLE 6 - DON DE JOURS DE REPOS

Les Parties conviennent de permettre aux salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale ou au Congé de Présence Parentale, de bénéficier du dispositif de dons de jours en vigueur au sein des sociétés du Socle Social Commun.

La vocation du don de jour est de prendre le relais si les congés Proche Aidant, de Solidarité Familiale ou de Présence Parentale sont insuffisants à couvrir le besoin du salarié Proche Aidant.

Les parties conviennent que le recours au don de jour peut s'effectuer dès la fin de la période rémunérée établie à l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 7 - CAFE DES AIDANTS OU EQUIVALENT

Un dispositif Café des Aidants ou tout autre dispositif similaire est mis en place dans l'ensemble des établissements du Socle Social Commun, sous réserve d'un nombre de participants suffisants.

Pouvant s'organiser en ligne et à distance, des regroupements d'établissement sont possibles afin de couvrir potentiellement tous les salariés du Socle Social Commun.

En l'absence d'un service médical ou d'assistants sociaux, il revient au chef d'établissement d'organiser ces réunions dans le respect de la confidentialité.

ARTICLE 8 - AUTRES DISPOSITIFS RELATIFS A L'AIDANCE

8.1. Les autres congés ou absences ouverts aux salariés Proches Aidants

8.1.1. Absences rémunérées pour hospitalisation d'un enfant mineur ou du conjoint, partenaire de PACS ou concubin en cas de présence au foyer d'un enfant mineur

En vertu de l'article 926 a) de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP), pour accompagner l'hospitalisation d'un enfant mineur ou du conjoint, partenaire de PACS ou concubin en cas de présence au foyer d'un enfant mineur, les salariés bénéficient de 3 demi-journées d'absences autorisées payées durant chaque semaine d'hospitalisation et durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation.

Ce dispositif a été complété conventionnellement par l'article 4.4. de l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'égalité professionnelle qui octroie 1 demi-journée supplémentaire en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur.

8.1.2. Absences rémunérées pour enfant en situation de handicap

En vertu de l'article 926 b) de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP), pour s'occuper de son enfant reconnu handicapé à sa charge effective, totale et permanente au sens du Code de la sécurité sociale sans condition d'âge, les salariés bénéficient de 5 jours

d'absences autorisées payées l'année de survenance du handicap. Ils bénéficient également d'un crédit de 18 demi-journées autorisées payées par an l'année de survenance du handicap et chaque année suivante pour accompagner l'enfant à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives.

8.1.3. Congé relatif aux soins aux conjoints

En vertu de l'article 927 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP), pour accompagner son conjoint, partenaire de PACS ou concubin en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, les salariés bénéficient d'aménagement d'horaires / temps partiel ou congé sans solde pouvant atteindre 2 mois. Les salariés bénéficient également d'un maintien de 50% de la rémunération sur la durée totale du congé lorsque ce dernier est égal ou supérieur à 1 mois.

8.2. Les autres dispositifs existants

8.2.1. Compte Epargne Temps

En vertu de l'accord du 15 avril 2011 et ses avenants relatifs au Compte Epargne Temps, les salariés Proches Aidants peuvent utiliser leur épargne temps pour financer un congé légal ou une situation d'invalidité du salarié, des enfants, du conjoint.

8.2.2. Bourses d'études

En vertu de l'accord du 10 juin 2016 et ses avenants relatifs aux bourses d'études et de la note d'Administration n° 04/2002, les salariés dont l'enfant en situation de handicap ne peut suivre le cycle normal des études secondaires peuvent bénéficier d'une bourse d'études d'un montant égal à celui des « études supérieures » : 850 €/an en 2023.

8.2.3. Abondement chèques vacances

En vertu de l'accord du 4 mars 2010 et ses avenants relatifs au dispositif chèques vacances et de la Note d'Administration n°01/2010, tout enfant en situation de handicap à charge, indépendamment de son âge, ouvre droit à une majoration de 10 % de l'abondement employeur des chèques vacances versés sous conditions de ressources.

8.2.4. Temps partiel lié à la situation familiale

En vertu du protocole d'accord du 14 octobre 2005 relatif au travail à temps partiel, en cas de situations familiales particulières telles que la maladie ou le handicap (du conjoint, des enfants de l'intéressé ou de son conjoint, des parents de l'intéressé ou de son conjoint), les salariés Proches Aidants peuvent passer à temps partiel avec maintien des cotisations sociales sur une base temps plein pour la retraite et la prévoyance.

8.2.5. Prime familiale

En vertu de la Note d'Administration n°01/2002, les salariés Proches Aidants peuvent bénéficier du versement de la prime familiale de fin d'année de 100 € pour les salariés, par enfant, sans limitation d'âge si handicap de l'enfant.

ARTICLE 9 - INFORMATION ET COMMUNICATION

9.1. Formation et sensibilisation

Les actions de formation et de sensibilisation permettent de faire connaître la problématique de l'Aidance et de diffuser une culture d'intégration et d'inclusion à l'ensemble des salariés.

Elles peuvent notamment prendre la forme de webinaires, d'ateliers aidants/managers, permanences.

La promotion de l'accord est effectuée régulièrement au moins une fois par an.

9.2. Plaquette d'information

Une plaquette de présentation des mesures de l'accord est diffusée à l'ensemble des salariés sur l'intranet (WAT). Sa parution et distribution est prévue pour la fin du 1^{er} semestre 2024. Elle est présentée préalablement aux signataires de l'accord.

ARTICLE 10 - DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 (à l'exception de l'article 4 qui entre en vigueur le 7 novembre 2023) pour une durée déterminée de 3 ans.

Il cesse de produire tous ses effets définitivement et irrévocablement le 31 décembre 2026 et ne peut en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord prévalent sur celles ayant le même objet dans les accords d'entreprise ou d'établissements, conclus antérieurement et compris dans le périmètre du présent accord.

Il ne peut entrer en vigueur que s'il est valablement signé par les Organisations Syndicales Représentatives répondant, ensemble, aux conditions de majorité édictées par la loi.

ARTICLE 11 - COMMISSION DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Sans faire obstacle aux prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord composée de représentants de la Direction et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire se réunira au bout de 18 mois d'application. Elle est présidée par un représentant de la Direction.

La commission peut formuler des recommandations en lien avec l'application des mesures du présent accord.

ARTICLE 12 - EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES

En cas d'évolutions législatives ou réglementaires concernant les mesures prévues par le présent accord, les parties conviennent qu'une réunion sera organisée à l'initiative de la Direction avec les Organisations Syndicales Représentatives pour en examiner les conséquences.

ARTICLE 13 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions dont la révision est demandée.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations avec les parties signataires commenceront dans les trois mois suivant la réception de la demande.

Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans le périmètre du présent accord qui doit se tenir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut sont maintenues.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être signé en conformité avec les règles en vigueur sur la représentativité syndicale.

Les dispositions de l'avenant de révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt auprès du service concerné.

A défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord restent en vigueur.

ARTICLE 14 - 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 07 novembre 2023
Conclusion 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**
- **TotalEnergies Marketing Services**
- **TotalEnergies Marketing France**
- **TotalEnergies Additives and fuels solutions**
- **TotalEnergies Lubrifiants**
- **TotalEnergies Fluids**
- **TotalEnergies Raffinage Chimie**
- **TotalEnergies Petrochemicals France**
- **TotalEnergies Raffinage France**
- **TotalEnergies One Tech**
- **TotalEnergies Global Information Technology Services**
- **TotalEnergies Global Financial Services**
- **TotalEnergies Global Procurement**
- **TotalEnergies Global Human Resources Services**
- **TotalEnergies Learning Solutions**
- **TotalEnergies Facilities Management Services**
- **TotalEnergies Consulting**

ANNEXE 2 : LISTE DES PRESTATIONS ACTIVABLES AUPRES DU CARE MANAGER (A TITRE INDICATIF – NON CONTRACTUEL)

Lors de la prise de conscience du rôle de Proche Aidant :

- réaliser un bilan psycho-social de cette situation d'Aidance ;
- définir un plan d'actions pour accompagner au mieux cette situation ;
- soutien moral par des psychologues ;
- aide aux démarches sociales ;
- aide à la gestion du quotidien avec des conseillers en économie sociale et familiale ;
- appel de convivialité par un écoutant social.

Dans la vie courante :

Le Care Management accompagne le Proche Aidant dans la prise de conscience de son rôle et dans l'organisation de son quotidien pour lui permettre d'accompagner au mieux la personne aidée.

En prévention de l'épuisement, pour la santé et le bien être :

- une session de formation, en fonction de l'existant sur le secteur d'habitation, portant sur le rôle de Proche Aidant et/ou sur les gestes et postures ;
- l'acquisition de matériel paramédical ou aides techniques adaptés ;
- une session de médiation avec un professionnel titulaire d'un diplôme d'état ;
- un séjour Proche Aidant / Aidé dans la limite des places disponibles grâce à l'appui du réseau VYV3 ;
- une garde de jour ou de nuit par une personne responsable (auxiliaire de vie) dans la limite des ressources disponibles grâce à l'appui du réseau VYV3 ;
- une prestation de bien-être ;
- un bilan ergothérapeute ;
- l'accès à une activité physique adaptée à domicile ou dans un club ;
- la mise en place d'une présence à domicile pendant l'absence du Proche Aidant pour des rendez-vous médicaux ;
- l'accès à un conseil médical par téléphone ;
- une prestation d'aide à domicile.

Pour un soutien à la vie quotidienne :

- la mise en place d'un service de téléassistance et le financement des frais d'installation et l'abonnement ;
- l'accès à un soutien moral entre pairs par l'inscription à une association ;
- l'accès à un réseau d'entraide et d'échanges par le financement de l'inscription le cas échéant ;
- l'accès à un conseil nutrition par téléphone ;
- une prestation d'hygiène et de confort ;
- les frais d'éducation et de formation (soutien scolaire, formation spécifique liée à la pathologie de l'Aidé) ;
- l'organisation du transport et du déplacement (Proche Aidant vers l'Aidé ou vers la famille, aides et aménagements techniques du véhicule) ;
- une prestation de coordination du déménagement ;
- une prestation de coordination du vide logement.

Pour un soutien au maintien de l'activité professionnelle :

- la mise en place d'une présence responsable ;
- la mise en place d'un portage de repas.

Lors d'une situation de crise :

En cas d'hospitalisation ambulatoire ou d'immobilisation du Proche Aidant :

- de l'aide à domicile ;
- une prestation de bien-être ;
- un bilan ergothérapeute ;
- une garde de jour ou de nuit par une personne responsable (auxiliaire de vie) dans la limite des ressources disponibles grâce à l'appui du réseau VYV3 ;
- une prestation de coordination du déménagement ;
- une prestation de coordination du vide logement ;
- la venue d'un proche au domicile ;
- l'organisation d'un hébergement temporaire (dans la limite des places disponibles) et la recherche de financement complémentaire.

En cas de situation d'épuisement du Proche Aidant :

- une prestation de garde de nuit à domicile ;
- l'organisation et le financement d'un hébergement temporaire ;
- l'organisation et le financement d'un accueil de jour.

En cas d'hospitalisation ambulatoire de la personne Aidée :

- de l'aide à domicile ;
- une prestation de bien-être ;
- une prestation de garde de nuit à domicile ;
- un diagnostic ergothérapeute à domicile ;
- une prestation d'hygiène et de confort ;
- les frais d'éducation et de formation (soutien scolaire, formation spécifique liée à la pathologie de l'Aidé) ;
- l'organisation du transport et du déplacement (Proche Aidant vers l'Aidé ou vers la famille, aides et aménagements techniques du véhicule) ;
- une prestation de coordination du déménagement ;
- une prestation de coordination du vide logement.

Quand le rôle d'Aidant prend fin :

Lorsque la personne Aidée retrouve ses capacités :

- le coût d'une activité de loisirs permettant de réactiver les liens sociaux ;
- l'accès à un conseil nutrition par téléphone ;
- l'accès à une activité physique adaptée.

Lorsque la personne Aidée décède :

- le coût de l'inscription à une association permettant de réactiver les liens sociaux ;
- l'accès à un conseil en gestion du budget et organisation du quotidien ;
- une prestation de coordination du déménagement ;
- une prestation de coordination du vide logement ;
- le retrait du matériel paramédical ;

- le réaménagement des lieux ;
- une prestation d'aide à domicile.

En complément et à titre d'illustration, parmi les solutions de répit proposées, on retrouve :



ANNEXE 3 : LISTE DES DISPOSITIFS POUVANT ETRE UTILISES PAR LES SALARIES PROCHES AIDANTS (A TITRE INDICATIF – SUSCEPTIBLE D’EVOLUER)

1) Les congés ou absences ouverts aux salariés Proches Aidants

Les cases bleutées font mention des dispositions conventionnelles supplémentaires octroyées au sein des sociétés du Socle Social Commun de TotalEnergies.

CONGE	SOURCE	OBJET	DUREE	REMUNERATION
Congé de Proche Aidant	<i>Article L.3142-16 du Code du travail</i>	S'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie	3 mois, renouvelable, sans pouvoir excéder une durée totale de 1 an sur l'ensemble de la carrière	Indemnisé par l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) pendant 66 jours (7 fois le SMIC horaire soit 62,44 €/jour en 2023)
	<i>Complété conventionnellement par l'article 5 l'accord à durée déterminée du 07 novembre 2023 relatif aux salariés Proches Aidants au sein du Socle Social Commun de TotalEnergies</i>			Maintien de salaire pendant 33 jours avec assimilation à du temps de travail effectif pour l'ancienneté et la répartition de l'Intéressement Participation sous condition de versement de l'Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA) et sous déduction de celle-ci
Congé de Solidarité Familiale	<i>Article L. 3142-6 du Code du travail</i>	S'occuper d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur ou d'une personne partageant son domicile qui soit souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, soit est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable	3 mois, renouvelable 1 fois	Indemnisé par l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) pendant 21 jours (soit 59,63 €/jour en 2023)
	<i>Complété conventionnellement par l'article 5 de l'accord à durée déterminée du 07 novembre 2023 relatif aux salariés Proches Aidants au sein du Socle Social Commun de TotalEnergies</i>			Maintien de salaire pendant 10 jours avec assimilation à du temps de travail effectif pour l'ancienneté et la répartition de l'Intéressement Participation sous condition de versement de l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) et sous déduction de celle-ci

Congé de Présence Parentale	<i>Article L. 1225-62 du Code du travail</i>			Indemnisé par l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) pendant la durée du congé (soit 62,44 €/jour en 2023)
	<i>Complété conventionnellement par l'article 4.4. de l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'égalité professionnelle et l'article 5 de l'accord à durée déterminée du 07 novembre 2023 relatif aux salariés Proches Aidants au sein du Socle Social Commun de TotalEnergies</i>	S'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants	310 jours ouvrés pendant maximum 3 ans, renouvelable (limite de 620 jours dans les 3 ans)	Maintien de salaire pendant 155 jours avec assimilation à du temps de travail effectif pour l'ancienneté et la répartition de l'Intéressement Participation sous condition de versement de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) et sous déduction de celle-ci

Congé	Source	Objet	Durée	Rémunération
Absences rémunérées pour hospitalisation d'un enfant mineur ou du conjoint, partenaire de PACS ou concubin en cas de présence au foyer d'un enfant mineur	Article 926 a) CCNIP	Accompagner l'hospitalisation d'un enfant mineur ou du conjoint, partenaire de PACS ou concubin en cas de présence au foyer d'un enfant mineur	3 demi-journées d'absences autorisées payées durant chaque semaine d'hospitalisation et durant la semaine suivant le retour d'hospitalisation	Maintien de salaire
	Complété conventionnellement par l'article 4.4. de l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'égalité professionnelle		1 demi-journée supplémentaire (en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur)	
Absences rémunérées pour enfant en situation de handicap	Article 926 b) CCNIP	S'occuper de son enfant reconnu handicapé à sa charge effective, totale et permanente au sens du Code de la sécurité sociale sans condition d'âge	5 jours d'absences autorisées payées l'année de survenance du handicap Crédit de 18 demi-journées autorisées payées par an l'année de survenance du handicap et chaque année suivante pour accompagner l'enfant à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives	Maintien de salaire
Congé relatif aux soins aux conjoints	Article 927 CCNIP	Accompagner son conjoint, partenaire de PACS ou concubin en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable	Aménagement d'horaires / temps partiel ou congé sans solde pouvant atteindre 2 mois	Maintien de 50% de la rémunération du salarié sur la durée totale du congé lorsque le congé est égal ou supérieur à 1 mois

2) Autres dispositifs propres à TotalEnergies Socle Social Commun

Nom du dispositif	Source	Contenu du dispositif (pour information)
<p>Prestations liées l'organisme assurant le régime de complémentaire santé du Socle Social Commun</p>	<p><i>Article 5 de l'avenant du 1^{er} mars 2019 à l'accord de groupe relatif à la complémentaire santé du 11 février 2013 + Article 2 de l'accord à durée déterminée du 07 novembre 2023 relatif aux salariés Proches Aidants au sein du Socle Social Commun de TotalEnergies</i></p>	<p>Dispositif de Care Management (mise à disposition d'un expert social dédié aux salariés Proches Aidants) et panel de services et prestations mis à disposition des salariés Proches Aidants via l'organisme assurant le régime de complémentaire santé du Socle Social Commun (financement par les cotisations de la mutuelle) : enveloppe de 500€ (en prestation) dans l'année d'entrée du rôle d'aidant ; enveloppe de 500€ (prestation) par situation de crise (limitées à 3 par an), enveloppe de 500€ (prestation) dans l'année qui suit la fin du rôle d'aidant.</p>
<p>Télétravail et souplesse d'organisation professionnelle</p>	<p><i>Article 4 de l'accord à durée déterminée du 07 novembre 2023 relatif aux salariés Proches Aidants au sein du Socle Social Commun de TotalEnergies</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Plus de condition d'ancienneté pour le télétravail des salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale ; 2) Possibilité d'un 3ème jour de télétravail pour les salariés Proches Aidants éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale et qui télétravaillent ; 3) Souplesse d'organisation professionnelle pour les salariés éligibles au Congé de Proche Aidant, au Congé de Solidarité Familiale et au Congé de Présence Parentale ; 4) Télétravail lors de la survenance d'un évènement déclencheur nécessitant une présence accrue du salarié auprès d'un proche : <ul style="list-style-type: none"> - une semaine exceptionnelle de télétravail occasionnel pouvant se chevaucher sur deux semaines calendaires (jusqu'à 5 jours ouvrés) ; - puis trois jours ouvrés complets ou partiels de télétravail occasionnel par semaine les deux semaines suivantes.
<p>Don de jours de repos</p>	<p><i>Accord du 30 mars 2015 relatif au don de jours de repos + Article 6 de l'accord à durée déterminée du 07 novembre 2023 relatif aux salariés Proches Aidants au sein du Socle Social Commun de TotalEnergies</i></p>	<p>Possibilité pour le salarié, sous conditions, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue salarié Proche Aidant ou dont un enfant/conjoint/partenaire pacsé/concubin est gravement malade. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.</p>

Café des Aidants ou dispositif similaire	<i>Article 7 de l'accord à durée déterminée du 07 novembre 2023 relatif aux salariés Proches Aidants au sein du Socle Social Commun de TotalEnergies</i>	Groupe de parole animé par un psychologue.
Compte Epargne Temps (CET)	<i>Accord du 15 avril 2011 et ses avenants relatifs au compte épargne temps</i>	Possibilité d'utiliser son épargne temps pour financer un congé légal. Possibilité d'utiliser son épargne temps pour financer une situation d'invalidité du salarié, des enfants, du conjoint.
Bourses d'études	<i>Accord du 10 juin 2016 et ses avenants relatifs aux bourses d'études + Note d'Administration n° 04/2002</i>	Les salariés dont l'enfant en situation de handicap ne peut suivre le cycle normal des études secondaires bénéficient d'une bourse d'études d'un montant égal à celui des « études supérieures » (850 €/an en 2023).
Abondement chèques vacances	<i>Accord du 04 mars 2010 et ses avenants relatifs au dispositif chèques vacances + Note d'Administration n°01/2010</i>	Tout enfant en situation de handicap à charge, indépendamment de son âge, ouvre droit à une majoration de 10% de l'abondement employeur des chèques vacances versés sous conditions de ressources.
Temps partiel lié à la situation familiale	<i>Protocole d'accord du 14 octobre 2005 relatif au travail à temps partiel</i>	En cas de situations familiales particulières telles que la maladie ou le handicap (du conjoint, des enfants de l'intéressé ou de son conjoint, des parents de l'intéressé ou de son conjoint) possibilité de passer à temps partiel avec maintien des cotisations sociales sur une base temps plein pour la retraite et la prévoyance.
Prime familiale	<i>Note d'Administration n°01/2002</i>	Versement de la prime familiale de fin d'année de 100 € pour les salariés, par enfant, sans limitation d'âge si handicap de l'enfant.