

**ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2024 RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DU
SOCLE SOCIAL COMMUN****ENTRE**

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,
(« SSC » ou « l'Entreprise » ci-après)
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:
ALEXANDRE SCHWARTZ
96995CC9E811464...

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

TotalEnergies est résolument engagée dans une stratégie de transition visant une neutralité carbone en 2050, ensemble avec la société. Ainsi, en 2050, TotalEnergies produirait environ 50% de son énergie sous forme d'électricité. Sur la décennie 2020-2030, la stratégie de transition repose sur deux piliers : augmenter la production d'énergie tout en réduisant les émissions de ses sites industriels et réduire de 25% l'intensité carbone cycle de vie des produits énergétiques vendus.

Pour accompagner les salariés dans chaque étape de cette transformation de la Compagnie, des formations, des démarches d'« *upskilling* » ainsi que la mise en œuvre d'un référentiel des compétences pour renforcer les passerelles entre les métiers actuels et les métiers des énergies renouvelables ou de l'électricité sont proposées aux salariés du Socle Social Commun (SSC).

C'est dans ce contexte, que le présent accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) au périmètre du Socle Social Commun est porté pour la première fois au périmètre du SSC.

Son objectif est d'offrir aux salariés la meilleure visibilité possible sur tous les dispositifs mis à leur disposition en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de formation professionnelle, de mobilité professionnelle et géographique et d'aménagement des fins de carrière (emploi, travail, formation et amélioration des conditions de travail des seniors).

En plus de répondre aux obligations légales, il répond aux dispositions de l'article 38.3 de l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et de son avenant du 26 novembre 2021 prévoyant qu'une négociation sur la GEPP s'ouvre tous les trois ans.

Ainsi, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au périmètre du SSC se sont réunies les 27 février, 12 mars, 22 mai, 04 juin, 09 juillet, 05 septembre, 18 septembre, 1^{er} octobre, 05 novembre, 19 novembre et 20 novembre 2024 afin d'aboutir à la conclusion du présent accord.

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	2
TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	6
ARTICLE 1. Champ d'application	6
ARTICLE 2. Objet, objectifs et finalités de l'accord	6
ARTICLE 3. Durée de l'accord	6
TITRE II : ACTEURS, OUTILS ET MISE EN OEUVRE DE LA GEPP	8
ARTICLE 4. Les acteurs de la GEPP	8
4.1 La Direction	8
4.2 Le salarié	8
4.3 Le manager coach	8
4.4 Le développeur de talent	9
4.5 Les partenaires sociaux	9
ARTICLE 5. Les outils de la GEPP	10
5.1 Le référentiel des métiers	10
5.2 Le référentiel des compétences	10
5.3 Le descriptif de poste	10
5.4 L'Entretien Individuel Annuel (EIA)	11
5.5 Les bilans professionnels	12
5.6 La formation	12
5.7 La mobilité professionnelle	14
5.8 Accompagner l'évolution des compétences - « Upskilling »	15
5.9 Le vis ma vie	15
5.10 Le transfert de savoir-faire	15
5.11 La Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS)	16
TITRE III : CADRE D'EVOLUTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL	17
ARTICLE 6. Perspectives de recours aux différents contrats de travail	17
6.1 Contrats d'apprentissage, Contrats de professionnalisation et Stages	17
6.2 Intérim et Contrats à Durée Déterminée	18
6.3 Contrats à temps partiel	18
ARTICLE 7. Accompagnement des nouveaux embauchés et des prises de poste	18
ARTICLE 8. Accompagnement des départs	18
ARTICLE 9. Evoluer tout au long de sa carrière professionnelle	18
9.1 Evolutions	19
9.2 Cadratings	19
9.3 Postes à fourchettes de coefficients pour les OETAM de jour	20
9.4 Tutorat et Compagnonnage	20
9.5 Mise à disposition temporaire	21
9.6 Accompagner et encourager la mobilité géographique	21

9.6.1	Possibilité d'une période d'adaptation	21
9.6.2	Accompagnement de la mutation effective	22
9.6.3	Prêt mobilité	25
9.7	Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités représentatives du personnel 26	
9.8	Mise à disposition de salariés auprès d'associations d'employeurs.....	26
TITRE IV : SÉNIORS : GÉRER ET AMENAGER LES FINS DE CARRIERES		27
ARTICLE 10. Garanties apportées aux SÉNIORS		27
10.1	Formation des séniors.....	27
10.2	Mobilité professionnelle des séniors	27
10.3	Suivi professionnel renforcé des séniors	27
10.4	Télétravail séniors	27
10.5	Formation retraite	28
10.6	Bilan de « santé retraite ».....	28
ARTICLE 11. Indemnité Majorée de Départ Volontaire en Retraite (IMDVR)		28
11.1	Bénéficiaires de l'IMDVR.....	29
11.2	Composition et montant de l'IMDVR.....	30
11.3	Modalités de versement de l'IMDVR	31
11.4	Dispense d'activité Conversion (DAC).....	31
ARTICLE 12. Dispositifs d'aménagement de fin de carrière		33
12.1	Temps Partiel de Fin de Carrière Majoré (TPFCM)	34
12.2	Mécénat de Fin de Carrière (MFC).....	37
12.2.1	Bénéficiaires du MFC	37
12.2.2	Modalités du MFC	37
12.2.3	Indemnité Majorée de Départ Volontaire en Retraite Mécénat	38
12.2.4	Composition et montant de l'IMDVR-M	39
12.2.5	Modalités de versement de l'IMDVR-M	40
12.2.6	Dispense d'Activité Conversion Mécénat	40
12.3	Compte Epargne Temps et Dispense d'Activité CET (DA-CET).....	42
12.3.1	Amélioration du plafond et de l'alimentation du Compte Epargne Temps.....	42
12.3.2	Dispense d'Activité Compte Epargne Temps (DA-CET).....	42
ARTICLE 13. Combinaisons possibles de dispositifs		44
ARTICLE 14. Autres dispositions		45
14.1	Portabilité des droits à Cessation Anticipée d'Activité entre sociétés	45
14.2	Retraite progressive	46
14.3	Compte Professionnel de Prévention (C2P).....	46
14.4	Aides au rachat de trimestres de cotisations pour la retraite	47
14.5	Cumul emploi-retraite	47
14.6	Congé de fin de carrière.....	48

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES	49
ARTICLE 15. Information des entreprises sous-traitantes sur les orientations strategiques	49
ARTICLE 16. Publicite de l'accord aupres des salariés	49
ARTICLE 17. Suivi de l'accord	49
17.1 Instauration d'une commission biennale de suivi au périmètre du Socle Social Commun	49
17.2 Indicateurs de suivi de l'accord	49
ARTICLE 18. Evolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles	51
ARTICLE 19. Substitution des clauses des accords d'un niveau inférieur ayant le même objet	51
ARTICLE 20. Substitution de clauses d'accords d'un niveau équivalent ayant le même objet	51
ARTICLE 21. Dénonciation et révision de l'accord	52
ARTICLE 22. Règlement des différends	52
ARTICLE 23. Notification, publicité et dépôt de l'accord	52
ANNEXE 1. LISTE DES SOCIETES DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTALENERGIES COMPOSANT LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	53
ANNEXE 2. LISTE INDICATIVE DES PRINCIPAUX TEXTES INTERNES CONCERNES PAR LE PRÉSENT ACCORD COLLECTIF SUR LA GEPP	54
ANNEXE 3. LIENS D'ACCES WAT VISES DANS L'ACCORD	55
ANNEXE 4. MONTANT DES INDEMNITES DE MUTATION GEOGRAPHIQUE	56
ANNEXE 5. SALAIRE ANNUEL BRUT DE REFERENCE	57
ANNEXE 6. EXEMPLE DE CALCUL DU COEFFICIENT CORRECTIF POUR LE CALCUL DE L'IMDVR ET DE L'IMDVR-M EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	58
ANNEXE 7. TPFCM : BASE DE CALCUL DE DECOMPTE DES JOURS	59
ANNEXE 8. EXEMPLE DE CALCUL TPFCM	61

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés du « Socle Social Commun » (SSC) dont la liste figure en annexe 1.

ARTICLE 2. OBJET, OBJECTIFS ET FINALITES DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le présent accord répond à l'obligation d'ouvrir tous les trois ans, notamment sur la base des orientations stratégiques de l'Entreprise et de leurs conséquences, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPP) portant sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique et aux orientations stratégiques de l'Entreprise ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'Entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences ;
- les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'Entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Les objectifs de cet accord sont les suivants :

- identifier les besoins en compétences nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie et au bon fonctionnement de l'Entreprise ;
- établir un état des compétences présentes dans l'Entreprise ;
- maintenir et développer les compétences nécessaires et assurer leur renouvellement ;
- assurer la continuité de service lors des mobilités ;
- reconnaître les compétences, les expériences et les parcours professionnels des salariés ;
- Prévoir des dispositifs d'aménagement de fin de carrière à destination des seniors intéressés. Il est à noter que le projet d'Accord National Interprofessionnel de novembre 2024 utilise le terme « salariés expérimentés » plutôt que celui de seniors pour désigner la même population de salariés.

La volonté des parties est de porter la négociation sur la GEPP au périmètre du SSC et non plus seulement de chaque UES. En conséquence, l'article 38.3 « *Négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels* » de l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et de son avenant du 26 novembre 2021 est amendé selon la formulation suivante, qui se substitue entièrement à celle jusqu'ici en vigueur :

« Tous les trois ans, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'Entreprise et de leurs conséquences, la Direction ouvre au niveau du Socle Social Commun une négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sur la Mixité des Métiers conformément à l'article L. 2242-20 du Code du travail. Le prochain cycle de négociation débutera au second semestre 2027 ».

Les dispositions du présent accord se substituent entièrement de plein droit à toutes celles prévues par l'accord collectif du 05 décembre 2014 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences conclu au sein de l'UES Amont/Holding, en application de l'article 19 du présent accord.

ARTICLE 3. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions pour lesquelles il est expressément mentionné qu'elles sont à durée déterminée, soit :

- Barèmes de l'Indemnité Majorée de Départ Volontaire à la Retraite et de l'Indemnité Majorée de Départ Volontaire à la Retraite – Mécénat ;
- Engagement de recrutements sur la période 2025 – 2026 – 2027 ;
- Engagement de cadrations par année pour la période 2025 – 2026 – 2027.

Comme indiqué à l'article 2 du présent accord et conformément au cycle prévu dans l'article 38.3 de l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et de son avenant du 26 novembre 2021, les parties conviennent d'ouvrir au périmètre du SSC une nouvelle négociation tous les trois ans sur l'ensemble du présent accord (y compris sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière). Par conséquent, la prochaine négociation relative à la GEPP s'ouvrira au second semestre 2027, avec une première réunion au cours de la première quinzaine de juillet.

TITRE II : ACTEURS, OUTILS ET MISE EN OEUVRE DE LA GEPP**ARTICLE 4. LES ACTEURS DE LA GEPP****4.1 La Direction**

La Direction informe les différentes parties prenantes des orientations stratégiques de la Compagnie. Cette information est menée dans le cadre des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) conformément à leurs prérogatives. La gestion des emplois et des parcours professionnels a notamment vocation à traduire les conséquences de ces orientations stratégiques sur :

- l'activité ;
- l'emploi ;
- l'évolution des métiers et des compétences des salariés ;
- l'organisation du travail ;
- le recours aux prestataires et aux contrats temporaires ;
- les orientations de la formation professionnelle.

4.2 Le salarié

Le salarié est acteur de son développement professionnel, notamment en réfléchissant à ses compétences acquises et à acquérir, à ses aspirations et à ses souhaits d'évolution professionnelle.

Il bénéficie pour cela d'outils mis à sa disposition ainsi que de l'accompagnement de son manager et de son développeur de talent. Il participe à la définition de ses objectifs annuels, notamment lors de son Entretien Individuel Annuel (EIA).

Le salarié bénéficie de formations afin de maintenir et développer ses compétences.

Il peut postuler aux postes qui l'intéressent et lui correspondent en application des règles de fonctionnement du TotalEnergies Job Posting (TJP).

Il construit son projet professionnel en bénéficiant du soutien de son manager et de son développeur de talent.

4.3 Le manager coach

Le manager coach est à la fois animateur de son équipe et accompagnateur de chaque membre de son équipe (développement, formation, promotion), y compris dans la préparation d'une future mobilité professionnelle et/ou géographique.

Il est responsable de l'évolution de son équipe en s'assurant de la complémentarité et de la diversité des profils. Il est responsable du choix de candidat(s) pour gréer le(s) poste(s) à pourvoir au sein de son équipe. Il accueille les membres de son équipe en veillant à leur cadre de travail et s'assure de la réalisation des formations obligatoires et des formations nécessaires à la tenue de leur poste. Il encourage également les membres de son équipe à profiter de l'offre de formation Compagnie pour se développer.

Il fixe les objectifs opérationnels et managériaux, le cas échéant, qu'il évalue et définit un plan de progrès individuel et collectif. Il est lui-même évalué sur ses objectifs opérationnels et managériaux par son propre manager.

Il échange régulièrement avec le salarié et lui donne du feedback constructif. Il l'accompagne dans ses réflexions et son développement, notamment au moment de l'Entretien Individuel Annuel (EIA). Il l'aide à identifier les formations nécessaires à la tenue du poste et organise l'activité de l'équipe pour permettre au salarié de suivre les formations prévues.

Le manager s'assure qu'un transfert des connaissances est réalisé lors de chaque changement de titulaire d'un poste. Un temps de recouvrement suffisant doit ainsi être planifié lors des remplacements.

Le manager peut s'appuyer sur le développeur de talent pour l'accompagner dans son rôle de « manager coach » qui est un des 3 piliers de l'ambition humaine de la Compagnie. Le management est considéré comme une fonction avec ses pratiques et sa démarche de professionnalisation. Dans ce cadre, les managers bénéficient d'une démarche de développement continu (formations, co-développement, événements, etc.) et d'un temps dédié pour progresser dans la pratique managériale.

4.4 Le développeur de talent

Le développeur de talent est un acteur de l'accompagnement de chaque salarié auquel il apporte un support dédié et individualisé. Il accompagne également les managers coach dans leur rôle.

Il travaille à établir et maintenir une relation de confiance avec les managers (manager de proximité, N+2...) et les salariés.

Il accompagne chaque salarié, en coordination avec le manager de ce dernier, dans le développement de ses compétences tout au long de son parcours professionnel.

Il réalise régulièrement des entretiens avec les salariés.

Les échanges entre le développeur de talent et le salarié sont confidentiels, à la demande du salarié.

Il anime le processus de la mobilité professionnelle et géographique des salariés afin d'assurer le gréement des postes dans le cadre des objectifs et enjeux de chaque entité. A ce titre, il échange régulièrement avec ses pairs (revue du personnel – « people review »).

Le développeur de talent accompagne les salariés en mobilité pour leur permettre de trouver un nouveau poste dans un délai raisonnable.

Il accompagne, enfin, les managers dans le développement et la formation des équipes.

Le développeur de talent est formé à ses missions avec un parcours de formation dédié. Il est formé aux différents processus et politiques RH (processus de Job Posting, réalisation des bilans professionnels, accompagnement des salariés et des managers).

4.5 Les partenaires sociaux

Le dialogue social est l'occasion d'échanger à tout niveau des informations sur la stratégie de l'Entreprise. Il permet ainsi aux Organisations Syndicales et aux Instances Représentatives du Personnel d'enrichir la réflexion sur l'évolution des métiers et des compétences, les politiques de l'emploi et de formation, l'employabilité des salariés ainsi que sur leur traduction opérationnelle au quotidien.

Les partenaires sociaux sont des interlocuteurs privilégiés de la Direction pour aborder et traiter les situations individuelles et collectives.

Ils sont informés du déploiement du présent accord via les indicateurs définis à l'article 17.2. Ces indicateurs ont vocation à être présentés lors de la Commission de suivi de l'accord et lors des Commissions RH des CSEC des UES. Ils peuvent faire l'objet de commentaires ou propositions pour améliorer le suivi de la GEPP.

ARTICLE 5. LES OUTILS DE LA GEPP

5.1 Le référentiel des métiers

Le Socle Social Commun regroupe une grande variété d'activités, de métiers et d'emplois. C'est pourquoi, un outil, « le Référentiel des métiers », organise la classification des postes.

Cette classification est construite sur quatre niveaux : les domaines, les métiers, les emplois, et les postes. Chaque domaine est constitué des métiers qui comprennent des profils d'emploi auxquels sont rattachés les postes. Cette classification est évolutive et sert de référence pour suivre l'évolution des métiers du SSC dans le temps.

L'objectif du Référentiel des métiers est de proposer une vision générale et transverse des activités du SSC, de gérer les compétences nécessaires à leur bon fonctionnement et de proposer un langage commun au sein du SSC et plus largement de la Compagnie.

Il est consultable par l'ensemble des salariés et accessible en ligne (cf. annexe 3).

5.2 Le référentiel des compétences

Le référentiel des compétences regroupe les Compétences Techniques, Comportementales, Managériales et Linguistiques de la Compagnie avec leurs niveaux d'évaluation.

Il permet d'identifier le patrimoine des compétences du SSC, de s'assurer de l'adéquation des compétences des salariés avec les besoins de l'organisation, de faciliter l'identification des formations à réaliser, d'améliorer l'adéquation besoins/ressources pour renforcer la performance des activités et d'anticiper l'évolution des compétences pour les besoins futurs.

A date, le référentiel des compétences recense plus de 2.000 compétences techniques hiérarchisées, 3 compétences managériales, 7 compétences comportementales et 26 compétences linguistiques. Il a vocation à évoluer.

Le référentiel des compétences techniques est hiérarchisé pour permettre un langage commun à toute la Compagnie, tout en décrivant finement les activités et en adaptant le niveau de granulométrie des compétences aux différents usages.

Les compétences techniques sont classées par Discipline (22 à ce jour), puis par Macro-compétences (plus de 110 à ce jour), puis par Compétences Élémentaires (plus de 550 à ce jour) et par Compétences Spécifiques (environ 1.600 à ce jour).

Pour chaque catégorie de compétences, plusieurs niveaux de maîtrise sont possibles : Base, Pratique, Maîtrise, Référence.

Le référentiel des compétences permet de cartographier les compétences nécessaires par domaine, métier ou profil d'emploi. Les familles d'emploi sont décrites avec les Macro-compétences techniques de plusieurs disciplines.

Il est accessible en ligne via l'application Skills (cf. annexe 3). Il permet ainsi l'évaluation et/ou l'auto-évaluation à partir d'un langage commun sur lequel le dialogue salarié-manager-développeur de talent peut s'organiser, en vue d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion.

5.3 Le descriptif de poste

Tout poste à l'organigramme a vocation à être décrit par un descriptif de poste qui précise le périmètre de l'activité.

Le descriptif de poste est corédigé par le salarié et le manager. Photographie du poste à un moment précis, il doit être mis à jour lorsque les activités du poste évoluent significativement. Les chargés de mission bénéficient d'une

fiche de mission avec une estimation du niveau de poste et/ou du coefficient/plages de coefficient. Il appartient au RH de l'établissement de s'assurer de la mise à jour des descriptifs des postes et des fiches de mission.

Le descriptif de poste comporte la situation dans l'organigramme, les dimensions, les activités, le contexte/environnement, les finalités du poste, le niveau de poste et/ou le coefficient/plages de coefficient de rattachement applicables. Il indique également le profil requis pour occuper le poste.

Le descriptif de poste peut également décrire les éventuelles sujétions particulières liées au poste (astreinte, absence de télétravail, déplacements fréquents...).

Il est partagé avec le salarié avant sa prise en poste et sert notamment de référence pour la fixation de ses objectifs annuels et leur évaluation ainsi que pour évaluer ses éventuels besoins en formation. Il sert également de support à la publication des offres de poste à pourvoir aussi bien en interne et en externe. Il sert enfin de support à la pesée du poste.

5.4 L'Entretien Individuel Annuel (EIA)

Chaque salarié en contrat à durée indéterminée a vocation à réaliser un EIA par an.

L'EIA est l'occasion de réaliser le bilan des réalisations sur les objectifs de l'année et la tenue du poste. Cela permet d'évaluer la performance opérationnelle (et managériale le cas échéant) du salarié au cours de la période écoulée selon les missions du poste et les objectifs fixés pour l'année, ainsi que de déterminer les objectifs pour l'année à venir et les moyens associés.

Les objectifs pour l'année à venir se définissent en concertation et correspondent à un engagement réciproque entre le manager et le salarié. Il s'agit de convenir :

- des moyens nécessaires ;
- des délais de réalisation ;
- des indicateurs vérifiables qui peuvent être mesurés objectivement par l'observation factuelle des résultats du travail du salarié et de la manière dont l'activité a été menée.

Par ailleurs, si le salarié exerce une mission de tutorat/copagnonnage, cette dernière doit être mentionnée dans les objectifs et prise en compte au moment de l'évaluation.

L'EIA est également un moment privilégié pour échanger avec le salarié sur l'organisation du travail, la charge de travail, la rémunération et l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle de ce dernier, en garantissant le respect de sa vie privée.

Par ailleurs, l'EIA est un moment clé pour échanger sur le projet professionnel du salarié et formaliser le principe de sa mobilité fonctionnelle dans l'année à venir, le cas échéant. Aussi, en amont de son EIA, le salarié réfléchit et émet ses souhaits d'évolution professionnelle et de mobilité. Le manager réfléchit à la mobilité du salarié et en confirme la pertinence ainsi que l'horizon temporel. Au terme de l'échange entre manager et salarié, si une mobilité du salarié est envisagée dans l'année à venir, le manager la formalise dans l'EIA en répondant « oui » à la question prévue à cet effet. Cette formalisation permet au salarié de se projeter dans sa recherche d'un nouveau poste dans le cadre « Job Posting » et permet au manager de bien anticiper les futurs mouvements.

Le salarié peut solliciter, à cette occasion, un entretien avec son développeur de talent. Le développeur de talent rencontre les salariés qui ont exprimé le souhait d'un entretien.

L'EIA donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est disponible pour le salarié, le manager (N+1 et N+2) et le développeur de talent.

En cas de changement de manager en cours d'année, la partie bilan de l'année écoulée est réalisée avec l'ancien manager en fonction de la période passée dans son équipe. La définition des objectifs de l'année à venir sont à réaliser avec le nouveau manager.

En tant que de besoin, il est recommandé de réaliser un EIA intermédiaire à mi-année pour faire le point sur les réalisations de la première partie de l'année et se projeter sur la deuxième partie de l'année.

En complément de l'EIA, le salarié a accès à tout instant en ligne aux dispositifs de support carrière suivants :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE), accessible via le lien : <http://www.vae.gouv.fr/>
- le conseil en évaluation professionnelle (CEP), accessible via le lien : <https://www.mon-cep.org/>
- le compte personnel de formation (CPF), détails disponibles sur : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

5.5 Les bilans professionnels

Le bilan professionnel (cf. annexe 3) est un temps d'échange et de réflexion entre le salarié et son développeur de talent qui conduit la démarche. Il permet d'aider le salarié à orienter sa carrière en connaissance de cause et construire son projet professionnel.

Il est proposé prioritairement au 3^{ème} anniversaire de l'entrée au sein de la Compagnie, puis à chaque 10^{ème} anniversaire d'ancienneté du salarié, si celui-ci confirme vouloir réaliser un tel bilan. Dans l'intervalle, le salarié peut en faire la demande. Son manager et/ou son développeur de talent peut également lui proposer de réaliser ce bilan.

Le bilan professionnel a pour objectif de faire le point sur les expériences, compétences et aspirations du salarié, d'identifier les opportunités au sein de la Compagnie et de construire un projet professionnel personnalisé.

Ces thématiques sont abordées au travers d'une démarche structurée et individualisée.

Le salarié doit disposer du temps nécessaire à la réalisation du bilan professionnel.

Les échanges entre le développeur de talent et le salarié sont confidentiels, à la demande du salarié.

Le bilan est réalisé par le développeur de talent, formé aux outils et à la conduite d'entretien de bilan. Le résultat du bilan est transmis par le salarié à son manager. Toutefois, le salarié peut faire le choix de ne pas transmettre le résultat de son bilan professionnel à son manager.

5.6 La formation

Le salarié développe ses savoir-faire et savoir-être grâce à trois leviers :

- la formation, en proposant des programmes adaptés qui permettent de développer les compétences/qualifications et l'employabilité des salariés ;
- l'apprentissage sur le terrain en acquérant de nouvelles compétences/qualifications au quotidien sur son poste, renforcé par une politique de mobilité interne ;
- la mise en commun de savoir-faire au sein de différentes communautés d'activités ou d'experts qui permet de développer ses compétences dans un esprit collaboratif entre pairs.

Ce modèle a pour objectif de permettre à la Compagnie de s'adapter aux évolutions technologiques et aux aléas de l'environnement, en préservant l'employabilité des salariés.

Cinq grands axes guident la politique Formation de l'Entreprise en la matière pour les trois prochaines années :

1. Partager les fondamentaux de la culture de TotalEnergies, plus particulièrement dans les domaines HSE, climat, éthique, leadership, innovation et digital ;
2. Accompagner l'évolution des métiers existants et la création de nouveaux métiers au service de l'ambition de la Compagnie d'être une Compagnie multi-énergies intégrée ;
3. Renforcer les compétences/qualifications clés dans tous les métiers de la Compagnie pour maintenir un haut niveau de performance opérationnelle des équipes ;
4. Favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés au moyen de formations liées à la connaissance de la Compagnie, au management et au développement personnel ;
5. Accompagner la politique de mobilité, de diversité et d'inclusion au sein de TotalEnergies par des formations linguistiques et interculturelles.

En fonction du poste tenu, et afin de s'inscrire dans cette politique de formation, le salarié a accès à différentes catégories de formations :

- les formations Sécurité, Conformité, Ethique et Droits Humains, qui sont obligatoires en fonctions des postes ;
- les grands programmes transverses comme « Visa pour TotalEnergies » accompagnant les salariés dans la transformation de la Compagnie ;
- les formations nécessaires à la tenue du poste ;
- les formations à l'initiative du salarié en lien avec son développement.

L'objectif de la Compagnie est que chaque salarié actif puisse consacrer au total 5 jours par an à sa formation professionnelle. Dans ce compteur de 5 jours par an (hors Formation Individuelle au Poste de Travail), le salarié dispose d'un droit à 3 jours de formation par an dans les domaines qu'il considère importants pour son développement, sans validation managériale. Ces formations sont accessibles aux salariés en contrat à durée indéterminée ayant plus de deux ans d'ancienneté Compagnie. Les formations accessibles sont les formations proposées dans les catalogues de l'Entreprise.

Au moment de la prise d'un nouveau poste et tout au long de sa carrière, notamment lors de chaque EIA, le salarié échange avec son manager sur sa formation et est aidé dans ses propres choix de formation. Cet échange permet de discuter et de définir les formations obligatoires et celles nécessaires à la tenue du poste. Il est l'occasion d'évaluer les apports des formations réalisées au regard des objectifs au cours de l'année écoulée et d'obtenir des conseils sur les formations envisagées au cours de l'année à venir.

En outre, les nouveaux embauchés bénéficient quant à elles d'un plan de formation spécifique de plus de cinq jours par an durant leurs deux premières années dans le cadre de leur intégration.

Le catalogue de formations de l'Entreprise propose près de 5.000 contenus de formation (présentiels et distanciels) couvrant l'ensemble des domaines techniques, business et transverses y compris les « soft skills » comportementaux. Après chaque session de formation, une enquête de satisfaction est envoyée aux participants et le cas échéant à leur manager, afin de mesurer la qualité de la formation et son impact au regard des objectifs fixés.

Les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ne sont pas concernés par ces dispositions dans la mesure où un plan de formation spécifique est prévu dans le contrat.

Il est rappelé que le salarié peut recourir au « Compte Personnel de Formation » (CPF). Ce dispositif légal a pour objectif de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel en développant ses compétences et qualifications par la formation afin de garantir et accroître son employabilité, se reconvertir ou obtenir des certifications professionnelles. Le CPF concerne tous les salariés de l'entreprise. La mobilisation du CPF repose sur l'initiative du salarié. La formation « CPF » se déroule, en principe, hors temps de travail.

Les salariés ayant obtenu de nouvelles certifications, diplômes certifiants ou VAE sont invités à les déclarer dans le SIRH.

Les formateurs internes sont formés aux techniques d'animation pédagogique.

5.7 La mobilité professionnelle

Afin de permettre à chacun de saisir les opportunités de façon transparente et de construire un parcours professionnel riche et stimulant, l'Entreprise met à disposition des salariés, managers et développeurs de talent un outil en ligne unique dédié à la mobilité interne : TotalEnergies Job Posting (TJP). Il constitue l'unique porte d'entrée pour postuler à une offre interne de poste à pourvoir au sein de la Compagnie, en dehors des postes supérieurs de management ou d'expertise gérés de manière pilotée par les développeurs de talents et les managers.

Sauf exception (par exemple : reclassement prioritaire de salariés à la suite d'une évolution d'organisation supprimant ou modifiant de façon notable son poste ou encore reclassement d'un salarié déclaré inapte par le Médecin du Travail), tous les postes ouverts au recrutement interne ont vocation à paraître sur TJP (hors postes gérés de manière pilotée comme indiqué ci-dessus).

La mobilité interne s'articule autour de la campagne annuelle TotalEnergies Job Posting qui regroupe, sur l'historique des 5 dernières années, environ 50% des offres publiées dans l'année. L'autre moitié des offres est publiée sur Job Posting au fil de l'année, en fonction des besoins de gréement des postes des entités.

Le TJP contribue à rendre les salariés acteurs de leur développement, en leur permettant de connaître les postes à pourvoir à un moment donné, d'avoir la possibilité de postuler sur les postes ouverts, en cohérence avec leurs compétences et leur niveau de responsabilités.

Dans le cadre de cet outil, les acteurs de la GEPP interagissent pour contribuer à cette mobilité professionnelle. Les salariés peuvent candidater à une ou plusieurs offres publiées. Le management, avec le soutien des développeurs de talent, est responsable de faire publier les offres de postes et de sélectionner le salarié retenu parmi les candidats.

Chaque salarié bénéficie de la possibilité de publier dans le SIRH et dans l'outil TJP son CV. Les qualifications et diplômes acquis lors du parcours professionnel sont pris en compte lors du processus de sélection. Les responsabilités acquises par les salariés dans le cadre de leur vie personnelle (responsabilités associatives, rôle d'aidants) peuvent également être prises en compte.

Chaque salarié bénéficie également de la possibilité d'être aidé ou formé à la recherche de postes internes ou à la conduite d'entretiens.

Les annonces précisent, en principe :

- le niveau de responsabilité du poste (NP et/ou coefficients) ;
- la ou les localisations géographiques possibles ;
- la durée du poste ;
- la possibilité de télétravailler.

Les salariés sont accompagnés par leur développeur de talent tout au long du processus de mobilité (aide à la rédaction de CV, préparation des entretiens, etc.). Les salariés en mobilité n'ayant pas réussi à trouver un nouveau poste lors de la campagne Job Posting et remplacés sur leur poste bénéficieront d'une attention particulière. Les salariés en mobilité ayant essuyé plusieurs refus au cours de plusieurs campagnes TotalEnergies Job Posting bénéficieront d'une attention particulière.

5.8 Accompagner l'évolution des compétences - « Upskilling »

La Compagnie s'est engagée dans une stratégie de transition et a l'ambition d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. Cette transition est menée par la Compagnie avec l'ensemble des salariés grâce à sa stratégie intégrée multi-énergies. Elle déploie à cette fin une politique de formation volontariste et différents programmes afin d'accompagner ses salariés en leur offrant des opportunités pour se développer, se réaliser professionnellement, relever des défis technologiques et contribuer à la mise en œuvre de la stratégie intégrée multi-énergies.

Les salariés du Socle Social Commun ont développé de longue date des compétences techniques précises dans les métiers historiques de la Compagnie. Ces compétences sont précieuses dans le cadre de son plan de transition juste et sont aussi mobilisées dans les métiers des énergies renouvelables ou de l'électricité renforçant ainsi l'excellence opérationnelle de la Compagnie.

La Compagnie a donc développé des parcours d'upskilling accompagnés de formations adaptées pour répondre aux besoins opérationnels et accompagner les salariés souhaitant évoluer vers d'autres domaines techniques au soutien de l'évolution du mix énergétique de la Compagnie.

Cette démarche s'appuie sur les référentiels des métiers et des compétences évoqués plus haut dans l'accord. Des parcours de montée en compétences en fonction des besoins actuels et à venir sont accessibles dans l'offre de formation de l'Entreprise.

A date, 23 programmes spécifiques de quelques semaines de formation existent et permettent d'acquérir les compétences nécessaires à la tenue d'un poste dans sa discipline technique mais sur un nouveau champ d'application (essentiellement au sein de la Société TotalEnergies OneTech).

Ces parcours comprennent des formations, du compagnonnage avec mise en situation et du mentorat sur une période plus longue afin d'accompagner les évolutions professionnelles des salariés.

La possibilité de bénéficier d'un programme d'Upskilling est précisée dans les annonces Job Posting qui le permettent.

5.9 Le vis ma vie

Le salarié souhaitant s'engager dans une démarche de mobilité professionnelle, sans avoir arrêté sa décision quant au poste qu'il souhaiterait occuper, peut solliciter un « vis ma vie ».

Le « vis ma vie » permet de découvrir un métier et/ou une organisation pendant une journée. Si cela est nécessaire et adapté, la durée du « vis ma vie » peut être allongée.

Il s'inscrit dans le cadre d'une recherche avancée de mobilité professionnelle ou géographique et doit permettre au salarié, en échangeant avec le titulaire du poste, sa hiérarchie et ses collègues, de mieux appréhender les spécificités ou contraintes d'un nouveau métier ou nouvel environnement.

Le « vis ma vie » peut être demandé par le salarié ou peut être proposé par le développeur de talent.

Il est organisé après accord du manager du salarié et de celui de l'entité accueillante.

5.10 Le transfert de savoir-faire

La transmission des connaissances au moment d'une passation est une démarche clé dans la réussite d'une prise de poste et pour l'efficacité de l'organisation.

Il appartient au manager de s'assurer qu'un transfert des compétences est réalisé lors de chaque changement de titulaire d'un poste. Un temps de recouvrement suffisant doit ainsi être planifié lors de l'élaboration des chaînes de mouvements.

Pour certains postes ou contextes critiques, une démarche de Transfert de Savoir-Faire (TSF) peut être utilisée. Le TSF est une démarche visant à identifier, préserver et transférer les savoir-faire critiques lors d'un mouvement (passation de poste, mobilité, retraite...).

Le développeur de talent et le manager évaluent ensemble si le poste est éligible aux critères ci-dessous :

- le titulaire sortant détient des connaissances individuelles uniques dans des activités sans processus écrit ;
- le titulaire a développé un réseau interne et externe unique ;
- le titulaire détient des connaissances rares ou des connaissances techniques spécifiques ;
- il s'agit d'un poste dans une organisation en transformation ;
- le poste est à forte confidentialité ;
- le poste n'est pas gréé et que l'activité est répartie sur le reste de l'équipe ;
- le poste est confronté à un départ non prévu ;
- le titulaire est dans le plan de continuité de l'activité ;
- le poste contient de nouvelles activités.

En cas de décision de recours à un TSF, le développeur de talent contacte un facilitateur. Ce dernier prend rendez-vous avec le sortant, l'entrant et le manager. Le TSF se déroule sous la forme d'une interview de deux demi-journées.

Le facilitateur bénéficie d'une formation à son rôle. Les salariés et managers concernés peuvent suivre une formation en ligne sur le processus.

Il est recommandé que chaque établissement se dote d'un facilitateur.

5.11 La Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS)

La Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS) permet au salarié d'exercer une activité dans une Société externe à la Compagnie, pendant une certaine durée, tout en gardant la possibilité de revenir dans l'Entreprise à l'issue de la période de mobilité.

Elle repose sur le volontariat du salarié et est validée par son manager, son développeur de talent et la société d'accueil.

La demande s'effectue par courriel auprès du développeur de talent et du manager. La durée de la MVS est fixée en concertation entre le salarié et l'Entreprise. La MVS donne lieu à un avenant au contrat de travail qui précise expressément la durée de suspension du contrat.

Durant la période de MVS, le salarié ne perçoit aucune rémunération de la part de la société d'origine.

À l'issue de la période, le salarié peut faire le choix de réintégrer son entreprise d'origine. Il retrouve alors son emploi antérieur ou un emploi similaire au regard de sa qualification, de sa classification et de sa rémunération.

Le salarié peut également faire le choix de ne pas réintégrer son entreprise d'origine. Il fait alors connaître à son développeur de talent son souhait de poursuivre son projet dans la société d'accueil et sa volonté de démissionner, au plus tard au terme de la période de MVS. Son départ est traité comme une démission.

Dans les deux cas, le salarié fait connaître sa décision à son développeur de talent dans un délai de trois mois avant le terme de la MVS.

TITRE III : CADRE D'EVOLUTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Attentives au renouvellement générationnel des effectifs, les parties entendent fixer une cible de recrutements au regard notamment des départs en retraite estimés sur les années à venir.

Dans ce cadre et compte tenu des estimations de départs en retraite possibles à ce jour, du solde positif chaque année de salariés en provenance des filiales hors SSC mais également des prévisions des départs et retours en expatriation, l'Entreprise cible l'embauche de 900 personnes en CDI au cours de la période 2025 – 2026 – 2027 au périmètre du Socle Social Commun.

Cette cible est fixée sous toutes réserves d'éventuelles évolutions d'organisation qui seraient mises en œuvre sur la même période, et inconnues au jour de signature du présent accord et/ou de circonstances exceptionnelles qui pourraient venir remettre en cause ou réduire fortement cette cible (ex : crise sanitaire iso COVID, chute brutale des prix de l'Energie, etc. qui se sont historiquement déjà traduits par un gel des recrutements).

Lors du prochain cycle de négociation, un nouvel objectif de recrutement pourrait être fixé pour les années suivantes. Il est par ailleurs rappelé que la mobilité interne est, en tout état de cause, prioritaire pour pourvoir des postes, avant de recourir au recrutement externe.

ARTICLE 6. PERSPECTIVES DE RECOURS AUX DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL

Le recours et les perspectives de recours par l'employeur aux différents types de contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée sont régulièrement abordés avec les représentants du personnel, notamment dans les Instances Représentatives du Personnel locales et centrales.

6.1 Contrats d'apprentissage, Contrats de professionnalisation et Stages

Trois catégories de contrats d'alternance sont utilisées en matière d'insertion professionnelle au périmètre du Socle Social Commun : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation école et le contrat de professionnalisation temps plein. Ces contrats sont proposés partout en France et aussi bien dans les métiers techniques que « support ».

Les parties conviennent de l'intérêt de continuer à déployer une politique volontariste de recours à l'alternance sous toutes ses formes au sein de la Compagnie. Celle-ci s'engage sur un objectif chiffré de nombre d'alternants par an dans ses effectifs, avec une attention particulière concernant les jeunes issus de quartiers prioritaires de la ville et des zones rurales.

En complément, l'Entreprise s'engage également à continuer à proposer des conventions de stages aux étudiants.

Même si ce n'est pas leur vocation première, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et stages peuvent constituer un possible vivier pour le recrutement futur de contrats à durée indéterminée au sein de l'Entreprise.

En application de l'accord SSC du 24 novembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle, les conditions d'accès aux emplois de l'Entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les individus quel que soit leur genre dans l'Entreprise (chapitre 3). Dans ce cadre, les embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation doivent tendre vers une parité au périmètre du SSC (article 18).

En application de l'accord SSC du 7 novembre 2022 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, un objectif minimum de 45 conventions de stages et de 150 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation est fixé pour le SSC pour la période 2023 – 2024 – 2025 (article 7).

Enfin, la Compagnie veille à ce que les filiales à l'étranger proposent des missions de Volontariat Internationale en Entreprise (VIE) aux jeunes diplômés, potentiel vivier de futurs recrutements.

Les candidatures s'effectuent via le site internet TotalEnergies Careers.

6.2 Intérim et Contrats à Durée Déterminée

Le recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée (CDD) s'effectue conformément aux besoins de l'activité et dans le respect des conditions légales (cf. Annexe 3).

Les salariés en contrat d'intérim ou CDD peuvent constituer un possible vivier de recrutement pour l'embauche au sein de l'Entreprise.

6.3 Contrats à temps partiel

Les dispositions de l'accord relatif au temps partiel du 14 octobre 2005 et son avenant du 6 juin 2013 prévoient des mesures visant à favoriser le travail à temps partiel, tout en permettant au salarié intéressé de mieux concilier impératifs professionnels et vie privée. Ces mesures font écho aux engagements pris dans l'accord du 24 novembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle.

ARTICLE 7. ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX EMBAUCHES ET DES PRISES DE POSTE

Chaque établissement a vocation à disposer d'un programme de « on-boarding » (accueil dans l'entreprise et/ou dans le poste) dont le manager du nouvel embauché/arrivé est responsable de la mise en œuvre.

Dans ce cadre, il est recommandé à chaque manager d'organiser le parcours d'intégration du salarié, notamment au travers de la rencontre du reste de l'équipe et/ou des interlocuteurs réguliers avec lesquels il va être amené à travailler puis d'organiser un entretien avec l'intéressé quelques semaines après l'arrivée de ce dernier afin d'échanger sur les objectifs attendus ainsi que les actions de formation (réalisation d'un programme de formation tenant compte des attendus du poste et des compétences du salarié) ou tout autre accompagnement dont le salarié aurait besoin.

ARTICLE 8. ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTS

Chaque établissement a vocation à disposer d'un programme de « off-boarding » (sortie de l'entreprise et/ou du poste) afin d'accompagner le départ des salariés.

ARTICLE 9. EVOLUER TOUT AU LONG DE SA CARRIERE PROFESSIONNELLE

Dans le cadre du déploiement de la stratégie intégrée multi-énergies, la GEPP prend en compte les souhaits des salariés, les compétences présentes et les besoins de l'entreprise afin de les faire converger.

Dans sa mise en œuvre, la GEPP s'appuie sur un travail collectif entre les différents acteurs que sont le salarié, sa hiérarchie et son développeur de talent.

Au-delà du fait que le salarié est acteur de sa carrière, l'EIA, les échanges avec le développeur de talent et le manager sont autant d'occasions pour accompagner le salarié dans la construction de son projet professionnel. Ce projet professionnel s'appuie notamment sur l'offre de formation de la Compagnie.

Le bilan professionnel permet de faire l'état des lieux des savoirs, compétences et motivations du salarié afin d'aider ce dernier à explorer les opportunités professionnelles et à en analyser l'adéquation avec ses aspirations et compétences et ainsi construire son projet professionnel.

La performance et les compétences du salarié sont reconnues dans le cadre de la politique de rémunération de la Compagnie (incluant la possibilité de cadrage et de promotion). Elles constituent des atouts en vue d'une mobilité en lien avec le projet professionnel.

Les mobilités sont, dans la mesure du possible, anticipées afin de permettre la transmission des savoirs et des compétences nécessaires au bon fonctionnement des organisations, notamment par la déclaration de mobilité dans l'EIA. Le cas échéant, l'Entreprise peut recourir à des renforts ponctuels si besoin.

Les outils de la GEPP constituent un référentiel assurant la transparence et l'équité de traitement entre les générations de salariés de l'entreprise.

Un suivi des besoins de l'entreprise et de l'évolution des compétences, notamment au travers des indicateurs de l'accord, est mis en place afin de s'assurer de la bonne adéquation entre les ressources et les besoins.

9.1 Evolutions

Tous les postes vacants ou amenés à l'être sont d'abord proposés en interne avant d'être proposés au recrutement externe, sauf exceptions dûment validées par l'entité concernée. Cet engagement est le signe du souhait de proposer des carrières entières et évolutives au sein de l'Entreprise. Néanmoins, pour éviter une gestion séquentielle du temps et le risque d'avoir une période de vacances prolongée du poste, le recrutement externe peut aussi être lancé en même temps que le processus de mobilité interne.

Les salariés postés ayant travaillé au moins 25 ans sur quart peuvent prétendre, de manière prioritaire, à un entretien avec leur développeur de talent afin d'étudier une éventuelle évolution/reconversion vers un poste de jour, si un tel poste est disponible.

A titre de rappel, les salariés bénéficient d'un droit de recours en matière d'avancement de carrière et salarial :

- en application de l'accord de branche du 5 mars 1993 relatif à la classification des emplois de l'industrie du pétrole (annexe à la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole), « *tout salarié dont la classification n'a pas évolué depuis 5 ans verra sa situation examinée dans l'entreprise. Cet examen pourra être demandé au bout de 3 ans lorsque le salarié est classé dans un échelon A* » (article 5) ;
- en application de l'accord du 28 mars 2002 relatif à l'harmonisation des systèmes de rémunération constitutif d'un « socle commun », « *il pourra être procédé, à la demande motivée du salarié, au réexamen de sa situation de rémunération ou de carrière si celle-ci n'a pas fait l'objet d'un évènement individuel depuis 3 ans, hors bonus* » (article 7).

Une restitution par le manager doit être effectuée oralement, au plus tard avant la fin du mois de septembre.

Ces dispositions pourront être amenées à évoluer.

En modification de l'accord du 28 mars 2002 relatif à l'harmonisation des systèmes de rémunération constitutif d'un « *socle commun* », il est convenu que l'article 7.3 est intégralement remplacé par le texte suivant : « *Le suivi de l'application des présentes dispositions est effectué en Commission de Suivi des Augmentations et des Promotions (CSAP) des UES.* ».

9.2 Cadrations

Pour la période 2025 – 2026 – 2027, l'Entreprise s'engage, sauf circonstances exceptionnelles, à maintenir un nombre de Techniciens et Agents de maîtrise cadrés chaque année d'au moins 1% des effectifs OETAM, sous réserve de postes disponibles et de candidats éligibles volontaires.

Le salarié doit :

- présenter un potentiel reconnu d'évolution sur des postes à des niveaux de responsabilités supérieurs ;

- remplir les qualités requises pour devenir cadre, en particulier en termes de capacité managériale et/ou technique, reconnues au cours d'affectations différentes ;
- démontrer des capacités d'adaptation, d'anticipation et d'autonomie ;
- être volontaire.

9.3 Postes à fourchettes de coefficients pour les OETAM de jour

Les parties constatent que tous les postes OETAM de jour (salariés ne travaillant pas en équipe alternée ou ne dépendant pas du statut dit de salarié posté) ne sont pas couverts par une fourchette de coefficients alors que la plupart pourrait l'être.

En réponse à ce constat, une démarche est lancée pour tendre à la généralisation des postes à fourchette de coefficients pour les postes OETAM de jour.

La mise en place de postes à fourchette de coefficients s'inscrit dans un double objectif :

- identifier les possibilités d'évolution sur un même poste au regard des compétences développées et des responsabilités acquises ;
- identifier d'autres postes vers lesquels le salarié pourrait évoluer, acquérir de nouvelles compétences et poursuivre son parcours professionnel.

Cette démarche sera déployée via des négociations au niveau des UES ou directement au niveau des établissements, à compter de 2025 et en fonction des calendriers sociaux des périmètres de négociation.

L'objectif est de proposer, pour un même poste, une fourchette de plusieurs coefficients permettant au salarié d'évoluer dans son poste.

Chaque UES ou chaque établissement est libre de mettre en place la démarche selon sa méthodologie, son calendrier et ses modalités propres.

A ce titre, des fourchettes de coefficients de 3 niveaux minimum peuvent être utilisées, tout comme le référentiel de compétences Compagnie.

Dans tous les cas, les conditions pour évoluer vers le haut de la fourchette de coefficients doivent être clairement définies (niveau attendu pour chaque compétence + expérience dans le poste + éventuelles responsabilités supplémentaires exercées + niveau d'autonomie, etc.) dans le descriptif du poste ou dans une annexe.

Une fois lancée, des points d'étapes réguliers sur la mise en œuvre de la démarche seront réalisés auprès des Instances Représentatives du Personnel concernées, et en tout état cause, lors du prochain cycle de négociation de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Socle Social Commun.

9.4 Tutorat et Compagnonnage

Le tutorat est une méthode de formation « au poste » basée sur le transfert de compétences professionnelles en direction d'un salarié nouvellement arrivé sur un poste (mobilité interne et ou recrutement externe), d'un étudiant en formation d'alternance ou stage ou d'un salarié en contrat de professionnalisation. La « mission » tutorale recouvre aussi le compagnonnage.

Hors accompagnement d'un alternant, d'un stagiaire ou d'un salarié en contrat de professionnalisation, le tutorat et le compagnonnage concernent les postes essentiellement d'opération pour lesquelles une validation au poste est nécessaire préalablement à la tenue du poste en autonomie. Cette Formation Individuelle au Poste de Travail (FIPT) est encadrée par des supports de suivi de la formation, laquelle peut être aussi bien théorique que pratique. Le tuteur, souvent hiérarchie de l'apprenant, a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider l'apprenant. Il est le premier garant de la bonne formation technique du salarié sur son futur poste. Sa mission est de participer

à sa formation en interne et de veiller à son bon déroulement. Le tuteur est chargé de valider les savoirs, savoir-faire et savoir-être du salarié.

Le compagnon est le titulaire du poste sur lequel le salarié se forme. Il prend en charge le salarié sur le terrain pour lui transmettre tous les savoirs et savoir-faire nécessaires à la tenue de son futur poste. Le compagnon est garant de la qualité de la transmission des savoirs et savoir-faire.

Les salariés en charge de la transmission des savoirs dans le cadre d'un tutorat/compagnonnage sont volontaires et choisis par le manager en raison de leurs compétences techniques et comportementales ainsi que de leur expérience professionnelle reconnue.

Une formation peut être proposée afin de consolider les qualités pédagogiques et les compétences nécessaires à la mission de tuteur/compagnon. Par ailleurs, un espace intranet avec des ressources dédiées ainsi qu'une équipe Teams est mis à la disposition des tuteurs afin de les accompagner dans leur mission (cf. Annexe 3).

La mission de tuteur ou de compagnon doit être suivie et évaluée par le manager comme les autres objectifs professionnels du salarié. Elle est à ce titre, mentionnée dans les objectifs de l'Entretien Individuel Annuel (EIA).

Appréciée lors de l'EIA, la mission de tuteur ou de compagnon fait partie des éléments à prendre en compte pour l'attribution et détermination d'une Mesure Salariale Individuelle (MSI).

Il est recommandé que tuteurs et compagnons suivent une formation dédiée à leur rôle.

9.5 Mise à disposition temporaire

En cas de mise à disposition à durée déterminée d'un salarié sur un autre site de la Compagnie au sein du SSC, les conditions de sa mise à disposition font l'objet d'une convention tripartite entre la Société d'origine, la Société d'accueil et le salarié. Elle précise notamment la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

A minima, ses frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par la société d'accueil dans les conditions définies par les notes d'Administration « Régime des missions en France »¹ ou « Régime des missions à l'étranger ».

9.6 Accompagner et encourager la mobilité géographique

Conformément aux dispositions du Code du travail, les conditions de la mobilité professionnelle et géographique constituent un thème obligatoire de la GEPP. C'est pourquoi, à des fins de lisibilité, les dispositions rénovées de l'accord du 08 avril 2002 relatif aux mutations géographiques en France et son avenant du 30 mars 2012 sont complètement intégrées au présent accord dont Les dispositions s'y substituent entièrement de plein droit.

La mutation géographique est un changement d'affectation en France métropolitaine s'accompagnant d'une augmentation du temps de trajet quotidien domicile-lieu de travail incompatible avec l'exercice normal de l'activité professionnelle et générant de ce fait la nécessité d'un nouveau domicile ou de nouveaux frais d'hébergement permettant de résider à distance raisonnable du nouveau lieu de travail.

9.6.1 Possibilité d'une période d'adaptation

Une période d'adaptation, précédant la mutation effective, peut être décidée d'un commun accord entre le salarié et le DRH concerné lorsque le nouveau poste implique un changement significatif du domaine d'activité de l'intéressé. Cette période a pour objet de vérifier la capacité du salarié à tenir le poste qui lui est proposé. Cette période permet également au salarié d'apprécier ses nouvelles fonctions et son nouvel environnement. En règle générale, sa durée est limitée à trois mois.

¹ A l'exception des personnes contenues dans le groupe clos constitué le 31 décembre 2021 et amenées à accomplir des missions dans le cadre des postes ATCO transférés au sein de TotalEnergies OneTech, conformément au relevé de conclusions du 16 novembre 2021.

Les frais de nourriture, d'hébergement et de transport du salarié en période d'adaptation sont remboursés sur frais réels, dans les conditions définies dans la note d'administration « Régime des missions en France ».

Le salarié bénéficie du remboursement sur justificatifs des frais de transport entre son nouveau lieu de travail et son domicile à raison d'un voyage aller/retour par semaine, dans les conditions définies par la note d'administration « Régime des missions en France ».

Lorsque le salarié peut bénéficier d'un restaurant d'entreprise ou inter-entreprises, les repas de midi des jours ouvrés sont remboursés au prix pratiqué dans ce restaurant.

A l'issue de la période d'adaptation, soit le salarié est maintenu sur son nouveau poste, soit il retrouve son poste ou un poste équivalent au sein de son établissement d'origine.

9.6.2 Accompagnement de la mutation effective

La mutation effective intervient à l'issue de la période d'adaptation, ou, s'il n'y a pas eu de période d'adaptation, dès la date d'arrivée dans le nouveau poste.

Deux régimes de mobilité géographiques sont à distinguer selon que la mutation s'accompagne ou non, à l'initiative du salarié, de la réunion de la famille au nouveau lieu d'affectation : la mutation en famille et la mutation sous régime de navetteur.

La famille comprend le conjoint, par mariage, concubinage notoire ou PACS, ainsi que les autres personnes fiscalement à charge.

Un navetteur est un salarié qui, dans le cadre d'une mobilité professionnelle et géographique décide de conserver son domicile principal au regard d'une précédente affectation et d'effectuer une navette entre celui-ci et une résidence à proximité de sa nouvelle affectation. Le statut de navetteur est ouvert à tous les salariés quelle que soit leur situation familiale (y compris les salariés célibataires).

9.6.2.1 Dispositions communes aux deux régimes de mobilité

Une attention particulière est apportée à la mobilité des couples de salariés de TotalEnergies afin de limiter la période de séparation familiale.

➤ Recherche logement :

Les frais de transport, d'hébergement et de restaurant engagés par le salarié et sa famille pour lui permettre de l'assister dans sa recherche de logement sur son nouveau lieu d'affectation sont remboursés, sur frais réels, dans la limite de :

- deux voyages aller-retour et de cinq journées complètes pour le salarié et son conjoint ;
- un voyage aller-retour et de deux journées complètes pour le reste de la famille (cet aller-retour avec le reste de la famille est compris dans les 2 voyages aller-retour prévus pour le salarié et son conjoint et réalisé au même moment).

Par ailleurs, les salariés bénéficient d'une prestation d'aide à la recherche logement.

➤ Déménagement :

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours maximum est accordée au salarié à l'occasion de son déménagement effectif.

Les frais d'hébergement et de restauration engagés lors du déménagement effectif par le salarié, pour lui-même et sa famille qui l'accompagne dans sa mutation, sont remboursés, sur justificatifs et dans les conditions prévues par la Direction au travers de la note « missions en France ».

Les frais de déménagement, et, si besoin, de garde-meubles (durée maximale 6 mois), du mobilier et des effets personnels sont payés directement par l'Entreprise à la société de déménagement retenue par la Direction, sur présentation de factures. A cette fin, les équipes Mobilité de TGHRS mettent à disposition du salarié une ou des entreprises de déménagement référencée(s) par l'Entreprise.

➤ Hébergement temporaire :

Si le salarié ne peut entrer immédiatement dans son nouveau logement, les frais d'hébergement et de restauration engagés durant une période d'un mois par le salarié, pour lui-même et sa famille, sont remboursés, sur justificatifs et dans les conditions définies par la note d'administration « Régime des missions en France ».

➤ Autres mesures :

Si le salarié n'est pas en mesure d'apporter les garanties nécessaires pour un contrat de location d'une habitation, il peut bénéficier de la prise en charge par l'Entreprise d'une assurance loyer impayé durant une période maximale de trois mois.

Des dispositions particulières concernant les prêts mobilité figurent dans une note relative aux « prêts immobiliers ».

Des solutions d'aide à la recherche d'un logement sont proposées par Action Logement dans le cadre de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) appelée « 1% logement ».

9.6.2.2 Dispositions spécifiques aux mutations en famille

➤ Période de séparation familiale :

Préalablement à l'emménagement définitif en famille (notamment pour éviter une interruption scolaire en cours d'année), une période de séparation familiale est possible. Elle prend fin à la date de déménagement de l'ensemble de la famille, dès que possible et au plus tard à l'occasion de la rentrée scolaire suivante. Au cours de cette période, le salarié est indemnisé sur les frais réellement engagés dans les conditions fixées dans la note d'administration « Régime des missions en France ».

Lorsqu'il peut bénéficier d'un restaurant d'entreprise ou interentreprises, les repas de midi des jours ouvrés ne sont pas remboursés.

Il bénéficie par ailleurs du remboursement sur justificatifs des frais de transport entre son nouveau lieu de travail et son domicile à raison d'un voyage aller-retour par semaine.

➤ Remboursement de frais de transport :

Les frais de transport liés au regroupement familial sont remboursés au salarié et à sa famille dans les conditions suivantes :

- transport collectif : sur la base et dans les conditions définies par la note d'administration « Régime des missions en France » ;
- transport par voiture personnelle : autorisé par la hiérarchie : régime de mission/indemnités kilométriques ;
- transport d'un maximum de deux véhicules, ainsi que les éventuels frais de taxis justifiés pour rejoindre les lieux de dépôt et reprise des véhicules : présentation de justificatifs.

➤ Assistance au conjoint :

Le conjoint bénéficie à sa demande de l'assistance d'un cabinet extérieur référencé par l'Entreprise pour la recherche d'un emploi sur le nouveau lieu d'affectation. Sa demande doit être formalisée au plus tard dans les 3 mois qui suivent la mutation ou le déménagement de la famille. L'assistance dure six mois au maximum. Elle peut

aussi prendre la forme d'un remboursement du coût d'une formation réalisée par le conjoint, après accord du Service Ressources Humaines de la nouvelle entité d'affectation, dans la limite de 5.000 euros.

➤ Indemnité d'installation :

Une indemnité d'installation est versée au salarié propriétaire ou locataire pour couvrir ses frais d'installation dans son nouveau logement.

Le montant de l'indemnité d'installation est mentionné dans le barème figurant en annexe 4. Il est révisé en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation des ménages - série hors tabac (Identifiant 001763852 à ce jour), à chaque fois que cet indice évolue de + 3 % en cumulé par rapport à la précédente mise à jour. Dans le cas où le salarié est logé par l'Entreprise, une indemnité d'installation spécifique lui est versée à la place de l'indemnité d'installation décrite ci-dessus.

Pour percevoir l'indemnité d'installation, le salarié doit, sous un délai de trois mois à compter de son déménagement effectif, adresser à l'administration du personnel, les justificatifs de dépenses exonérées liées à son installation dans son nouveau logement. Une attention particulière est apportée quant à la rapidité de versement de l'indemnité d'installation dès transmission des justificatifs de dépenses.

Le salarié perçoit une avance (non soumise à charge) sur son indemnité d'installation lors de son changement de lieu de résidence principale.

L'indemnité d'installation est ensuite versée par quart, en décembre de chaque année, pendant 4 ans, simultanément à la reprise en paie du quart de l'avance initialement consentie. Le salarié peut également, sur demande, la percevoir en intégralité en un seul versement. Elle est soumise à cotisations sociales et fiscalisable, selon la législation en vigueur au moment du versement. Le salarié cotise également sur l'avantage en nature constitué par le prêt sans intérêt octroyé par l'employeur.

La législation sociale applicable permet l'exonération d'une partie de l'indemnité d'installation, en application d'un montant forfaitaire, en fonction de la composition familiale et / ou selon une liste limitative de frais réels justifiés (disponible sur demande auprès du service mobilité ou ressources humaines des entités). Seule la partie non justifiée, par factures, de l'indemnité fera l'objet d'une reprise en paie.

Ayant le caractère de supplément de salaire, elle sera soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG / CRDS, aux cotisations sociales obligatoires, conformément aux dispositions légales en vigueur au moment du versement.

➤ Indemnité mensuelle de relogement :

Une indemnité mensuelle de relogement est versée au salarié, pendant 48 mois maximum, de façon dégressive.

Le barème de l'indemnité mensuelle de relogement est mentionné en annexe. Il est révisé en fonction de l'évolution de l'indice de référence des loyers (Identifiant 001515333 à ce jour), à chaque fois que cet indice évolue de + 3 % par rapport à la précédente mise à jour.

Cette indemnité ayant le caractère de supplément de salaire, elle sera soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG / CRDS, aux cotisations sociales obligatoires.

Cas particuliers :

- a) Nouvelle mutation au sein du SSC avant 48 mois avec un nouveau changement de domicile dans les conditions visées ci-dessus (définition de la mutation géographique) :
- L'indemnité d'installation liée à la précédente mutation reste acquise au salarié et il bénéficie d'une nouvelle indemnité, attribuée par l'établissement de destination ;
 - L'indemnité mensuelle de relogement cesse d'être versée par l'établissement d'origine et une nouvelle indemnité est versée pour une durée de 48 mois par l'établissement de destination.

- b) Nouvelle affectation impliquant un nouveau changement de domicile avec changement d'employeur hors du périmètre SSC :
- Si le futur employeur applique des règles de mutation identiques à celles des sociétés du SSC, les indemnités sont traitées selon les dispositifs fixés en alinéa a).
 - Si le futur employeur n'applique pas des règles de mutation identiques :
 - o L'indemnité d'installation reste acquise au salarié ;
 - o L'indemnité mensuelle de relogement cesse d'être versée.
 - o Il y a alors application des règles pratiquées par le nouvel employeur.
- c) Nouvelle affectation sans changement de domicile avec changement d'employeur hors du périmètre SSC :
- L'indemnité d'installation reste acquise au salarié,
 - Le solde de l'indemnité de relogement reste dû au salarié.
- d) Départ de l'Entreprise pour toute cause de rupture du contrat de travail :
- L'indemnité d'installation reste acquise au salarié ;
 - L'indemnité mensuelle de relogement cesse d'être versée.

Sauf cas particulier, si la mutation concerne deux conjoints, salariés l'un et l'autre d'une des sociétés du SSC, les indemnités visées dans le présent article ne sont versées qu'une seule fois, pour moitié à chaque membre du couple.

➤ Autres mesures :

Le salarié peut bénéficier d'une indemnité au maximum à un mois de loyer (charges incluses) du domicile original, destinée à compenser un double loyer ou des indemnités de résiliation de bail consécutives à la mutation. L'indemnité est versée après transmission par le salarié des pièces justificatives correspondantes.

9.6.2.3. Dispositions spécifiques à la mutation sous le régime navetteur

Les frais de transport sont remboursés au salarié dans les conditions suivantes :

- transport collectif : sur la base et dans les conditions prévues par la Direction au travers de la note d'administration « Régime des missions en France »,
- transport par voiture personnelle : le transport par voiture personnelle est autorisé par la hiérarchie via un ordre de mission. Les frais correspondants sont remboursés dans les conditions définies par la note d'administration « Régime des missions en France ». Il est rappelé que l'utilisation de la voiture n'est pas à la solution à privilégier sauf en raison de transport collectif non efficient.

Les frais d'hébergement du salarié sur son nouveau lieu d'affectation ainsi que ses frais de transport pour rejoindre son domicile principal lui sont remboursés, sur présentation de justificatifs sur une durée maximale de quatre ans. L'enveloppe allouée est celle correspondant à la somme des indemnités d'installation et de relogement correspondant à la situation de famille du salarié.

Selon les circonstances, il pourra être envisagé de prolonger le régime navetteur pour une durée d'un an supplémentaire sur décision du Directeur des Ressources Humaines de la branche, avec une enveloppe annuelle de défraiement égale à ¼ des indemnités initiales de l'enveloppe des 4 ans.

Les salariés propriétaires d'un logement sur le nouveau site d'affectation bénéficient des indemnités précitées.

9.6.3 Prêt mobilité

Des dispositions particulières concernant les prêts mobilité figurent dans une note relative aux « prêts immobiliers ». A titre indicatif, la dernière note en question est celle du 1^{er} juillet 2023.

9.7 Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités représentatives du personnel

Les garanties relatives au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités représentatives du personnel font l'objet de plusieurs articles de l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et de son avenant du 26 novembre 2021 et de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical du 29 mars 2002 et de son avenant du 26 octobre 2012.

La fonction de coordinateur de la gestion de carrière des représentants du personnel est pérennisée dans l'actuel descriptif du poste de Chef de Département Relations Sociales France. L'objectif est de maintenir le suivi individuel de chaque représentant du personnel assuré par les développeurs de talent. En collaboration avec les directeurs des relations sociales d'UES, le coordinateur apporte, si besoin, son appui pour l'adaptation de la charge de travail et des objectifs des représentants du personnel. Il est l'interlocuteur de référence pour résoudre les sujets transverses collectifs ou individuels et organise chaque année l'Observatoire du Dialogue Social du SSC.

9.8 Mise à disposition de salariés auprès d'associations d'employeurs

Conformément au 3° de l'article L. 8241-1 du Code du travail, un salarié peut être mis à disposition sans refacturation ou avec refacturation partielle des salaires, charges sociales afférentes et frais professionnels auprès d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1 du Code du travail. Cette mise à disposition n'est pas constitutive du prêt de main-d'œuvre illicite.

La mise à disposition s'effectue avec l'accord exprès du salarié et après accord de la Direction de l'entité concernée. Une convention tripartite de mise à disposition entre la société d'origine, l'association d'employeur et le salarié règle les modalités de mise à disposition. Elle précise notamment la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Les obligations de l'employeur sont maintenues durant la période de mise à disposition. En particulier, à l'expiration de la mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle visées à l'article L. 6321-1 du Code du travail sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une association d'employeur, en application de l'article L. 2135-7 du Code du travail.

TITRE IV : SÉNIORS : GÉRER ET AMENAGER LES FINS DE CARRIERES

Il n'existe pas de définition légale du terme séniors mais celui-ci est, le plus souvent, utilisé pour désigner les salariés de plus de 55 ans² (cela correspond à la même population que celle désignée par le terme « salariés expérimentés » dans le projet d'ANI de novembre 2024). Sont donc considérés comme séniors dans le présent accord les salariés âgés de plus de 55 ans, indépendamment de l'usage du même terme dans certaines descriptions de poste ou libellés de poste qui font référence à un niveau de compétences ou d'expérience.

L'Entreprise promeut une gestion active de l'emploi des séniors en distinguant trois types d'orientations :

- salariés souhaitant poursuivre le développement de leur carrière jusqu'à leur départ à la retraite, quel que soit l'âge de départ à la retraite ;
- salariés souhaitant poursuivre leur activité en envisageant une transition vers la retraite et ou un aménagement de leurs conditions de travail dans ces dernières étapes ;
- salariés souhaitant et pouvant bénéficier d'une cessation anticipée d'activité et/ou d'une dispense d'activité.

Après avoir établi un diagnostic notamment sur l'emploi, la formation, le maintien dans l'emploi et les aménagements de fin de carrière, le présent accord prévoit les dispositions ci-après qui doivent permettre aux séniors de poursuivre leur carrière, en bénéficiant de garanties mais également de différents dispositifs d'aménagement de fin de carrière.

ARTICLE 10. GARANTIES APPORTEES AUX SÉNIORS

L'Entreprise s'engage à lutter contre tout stéréotype lié à l'âge. Elle veille à la prévention des discriminations liées à l'âge, renforce et instaure de nouvelles mesures en faveur des séniors.

10.1 Formation des séniors

L'accès des séniors à la formation telle que définie à l'article 5.6 du présent accord est identique à celui de l'ensemble des salariés. A ce titre, les séniors continuent de bénéficier des dispositifs de formation présentés dans le présent accord jusqu'au terme de leur carrière.

10.2 Mobilité professionnelle des séniors

Une attention particulière est portée aux séniors postulant à un poste via le processus TotalEnergies Job Posting. Il leur est garanti la même chance d'être retenu que pour tout autre salarié.

10.3 Suivi professionnel renforcé des séniors

Tout salarié atteignant l'âge de 55 ans peut demander un entretien avec son développeur de talent. A cette occasion, il peut notamment indiquer vers quelle orientation il se dirige (poursuite de carrière, transition vers la retraite, anticipation du départ). Cette indication ne vaut pas engagement du salarié.

Toute demande d'entretien d'un sénior avec son développeur de talent est traitée en priorité, en particulier si son poste est concerné par une suppression ou une modification de poste.

10.4 Télétravail séniors

En complément à l'accord de groupe du 05 février 2013 relatif au télétravail et à ses avenants du 10 novembre 2016 et du 12 juin 2019, dans les 18 derniers mois précédant son départ à la retraite ou son entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière, le sénior peut demander un troisième jour de télétravail par semaine (télétravail

² Cf. notamment Guide pratique sur l'emploi des séniors ANACT – Juin 2024. Disponible sur le site www.anact.fr/travail-seniors.

régulier comme défini dans l'accord collectif du 12 juin 2019) lorsque l'activité de son poste et l'organisation de son service le permettent.

La décision est prise en concertation avec le manager. Tout refus est motivé par écrit.

Le montant des indemnités compensant les frais générés par le télétravail ne peut excéder le barème fixé par l'avenant du 12 juin 2019 à l'accord de groupe relatif au télétravail du 05 février 2013.

10.5 Formation retraite

Une formation de « préparation à la retraite » est proposée aux seniors dans le catalogue de formations interne à l'Entreprise. Sa durée est de trois jours. Elle a vocation à être réalisée pendant les vingt-quatre mois précédant le départ à la retraite directe ou l'entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière, afin de se préparer aux changements liés au passage de la vie professionnelle à la retraite. Chaque senior peut inviter son conjoint (par concubinage notoire, mariage ou PACS) à y participer dans les mêmes conditions.

Conformément aux dispositions légales, une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent est intégrée dans cette formation.

10.6 Bilan de « santé retraite »

Un bilan de « santé retraite » (visite médicale de fin de carrière) financé par l'employeur est proposé aux seniors dans l'année précédant leur départ à la retraite directe ou leur entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière, afin de les aider à gérer et protéger leur capital santé.

Ce bilan est réalisé dans l'établissement du senior, lorsqu'il dispose d'un service médical interne. A défaut, ce bilan s'effectue dans un centre médical agréé extérieur.

Ce bilan permet d'établir un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et d'organiser un meilleur suivi médical post professionnel des travailleurs exposés à ces risques. En s'appuyant sur l'expertise du médecin du travail, cette visite médicale permet d'éviter pour ces seniors la perte d'information liée à la fin de carrière et d'améliorer le suivi de leur situation par le médecin traitant après le départ à la retraite.

Les salariés ayant opté pour un ou plusieurs dispositifs d'aménagement de fin de carrière, peuvent solliciter un second « bilan de santé retraite » au cours des six mois précédant leur départ à la retraite.

ARTICLE 11. INDEMNITE MAJOREE DE DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE (IMDVR)

L'article 21 « *Engagement d'ouverture de négociation* » de l'accord du 30 juin 2023 relatif à l'adaptation des dispositions retraites du Socle Social Commun à la suite de la réforme des retraites prévoit que l'accord du 30 juin 2023 a vocation à s'inscrire dans le présent accord.

En conséquence, les dispositions à durée déterminée relatives à l'Indemnité Majorée de Départ Volontaire en Retraite (IMDVR) sont reprises et améliorées dans le présent article.

Ces dispositions demeurent à durée déterminée : elles cesseront de produire leur effet le 30 juin 2028 pour les retraites directes (y compris les retraites progressives) ou le 1^{er} juillet 2028 pour les entrées dans un dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA), Temps Partiel de Fin de Carrière Majoré (TPFCM) Dispense d'Activité conversion (DAC) ou Dispense d'Activité Compte Epargne Temps (DA-CET), ou encore pour les salariés se trouvant le 30 juin 2028 en congés payés ou repos ou récupération pour exercer en intégralité leurs droits acquis préalablement à leur entrée dans un dispositif de CAA, DAC ou DA-CET ayant déjà été formalisée avant cette date dans un avenant au contrat de travail.

Les dispositions du Chapitre 1 de l'accord collectif du 30 juin 2023 sont donc remplacées par les dispositions du présent article jusqu'au 30 juin 2028, date à partir de laquelle s'appliquera le dispositif issu du nouveau cycle de négociation.

11.1 Bénéficiaires de l'IMDVR

Sont bénéficiaires de l'IMDVR, les séniors (y compris les séniors en situation d'invalidité et ne travaillant pas) :

- partant volontairement en retraite directe au plus tard dans les six mois suivant l'obtention de leur taux plein sécurité sociale ;
et
- ayant intégralement exercé leurs droits acquis à congés, repos et récupération ;
et
- ayant respecté un délai de prévenance d'au moins six mois préalablement à l'exercice intégral de leurs droits acquis à congés, repos et récupération ;
et
- dont la date de départ volontaire à la retraite intervient entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 juin 2028. Il est précisé que la date de départ volontaire est la date de départ effectif entendue comme la date de rupture du contrat de travail permettant une liquidation à taux plein de la retraite de base sécurité sociale (radiation des effectifs).

Dans le cas très exceptionnel où un sénior se voit expressément formaliser par sa hiérarchie de rester en poste plus de six mois au-delà de sa date de retraite à taux plein, le bénéfice de l'IMDVR est maintenu dès lors que ce maintien dans le poste a été validé par le DRH de la Branche concernée.

Également par exception, les salariés en situation de handicap réunissant les conditions pour liquider la retraite anticipée de base à taux plein dans les conditions légales spécifiques à cette situation mais effectuant le choix de rester au-delà pour limiter l'impact sur la retraite complémentaire pourront bénéficier de l'IMDVR même en cas de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale au-delà de six mois suivant l'obtention de leur taux plein sécurité sociale résultant de la situation de handicap.

Sont également bénéficiaires de l'IMDVR les séniors entrant effectivement dans un ou plusieurs dispositif(s) d'aménagement de fin de carrière avant le 1^{er} juillet 2028, même si la liquidation de leur retraite intervient après le 30 juin 2028, dans les conditions suivantes :

- partir volontairement en retraite à la date d'obtention de leur taux plein sécurité sociale ;
et
- avoir intégralement exercé leurs droits acquis à congés, repos et récupération (non applicable aux salariés optant pour un TPFM ou une période de mécénat de fin de carrière) ;
et
- avoir respecté un délai de prévenance d'au moins six mois préalablement l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière et le début de la période d'exercice des droits acquis à congés, repos et récupération.

Les séniors ayant acquis d'importants droits à congés, repos et récupération à exercer avant leur départ sont invités à anticiper au maximum leur demande de départ pour bénéficier de l'IMDVR. Le correspondant paie du salarié est également vigilant et veille à alerter le salarié en cas de solde important.

Les séniors ayant réalisé une partie de leur carrière à l'étranger sont invités à anticiper au maximum leur demande de départ et à se mettre en relation avec les caisses de retraites locales le plus tôt possible pour obtenir les justificatifs de droits nécessaires. Le correspondant paie du salarié est également vigilant et veille à alerter le salarié en cas de solde important.

Dans le cas où le sénior ne remplit pas les conditions prévues par le présent article, il bénéficie, par défaut, de l'indemnité de départ prévue par la convention collective applicable.

Par exception aux délais de prévenance minimale de six mois prévus ci-dessus, il est prévu une dérogation exceptionnelle pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2025. Durant cette période, le délai de prévenance est réduit à trois mois. A compter du 1^{er} juillet 2025, le délai d’information de l’employeur de la date de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale du salarié redevient de six mois *a minima* (nécessité du respect d’un délai de prévenance permettant la prise en compte des congés et repos à solder).

11.2 Composition et montant de l’IMDVR

L’IMDVR ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de départ ou de cessation anticipée d’activité d’aucune sorte. Elle se substitue, jusqu’au 30 juin 2028, à toute indemnité de départ volontaire à la retraite en vigueur au sein du Socle Social Commun, à l’exception des indemnités préjudicielles de départ volontaire à la retraite (DACAR) ou de l’Indemnité Majorée de Départ Volontaire à la Retraite Mécénat qui ont vocation à la remplacer.

Le montant de l’IMDVR dépend de l’ancienneté en activité acquise dans la Compagnie, avec un plafond de 12 mois.

L’IMDVR est constituée de deux niveaux qui s’ajoutent pour constituer une seule et même Indemnité Majorée de Départ Volontaire à la Retraite :

- 1. l’indemnité de départ à la retraite prévue par la Convention collective (article 313 de la Convention Collective Nationale du Pétrole ou article 21 bis de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et connexes) ;
- 2. la majoration TotalEnergies pour les salariés du Socle Social Commun de l’indemnité prévue par la convention collective applicable, en fonction de l’ancienneté contractuelle acquise par le salarié.

Le montant de l’IMDVR est exprimé en mois de salaire annuel brut de référence défini dans l’annexe 5 du présent accord.

Le montant de l’IMDVR est calculé en tenant compte de l’ancienneté en activité acquise dans la Compagnie et projetée :

- pour les seniors partant en retraite directe, à la date de rupture du contrat (au plus tard six mois après la date de départ à taux plein sécurité sociale), arrondie à l’entier le plus proche et, en cas de demi-année, à l’entier supérieur ;
- pour les seniors optant pour le bénéfice d’un ou plusieurs dispositif(s) d’aménagement de fin de carrière, à la date de retraite à taux plein sécurité sociale, arrondie à l’entier le plus proche et, en cas de demi-année, à l’entier supérieur.

Pour les salariés ayant effectué tout ou partie de leur carrière à temps partiel, le montant de l’IMDVR est affecté :

- du coefficient correctif défini dans l’accord relatif au dispositif dans lequel il s’est inscrit ;
- ou, pour les salariés en retraite directe, d’un coefficient correctif correspondant au temps partiel du salarié durant sa carrière au sein de la Compagnie, sur la base d’un salaire reconstitué à 100% .

Le montant de l’IMDVR est égal au barème suivant :

Ancienneté projetée à la date de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale	Nombre de mois de référence IMDVR
10	6.0
11	6.3
12	6.5
13	6.7
14	7.0
15	7.2
16	7.4

17	7.7
18	7.9
19	8.2
20	8.4
21	8.6
22	8.9
23	9.1
24	9.4
25	9.6
26	9.8
27	10.1
28	10.3
29	10.6
30	10.8
31	11.0
32	11.3
33	11.5
34	11.8
35 ans et au-delà	12.0

En l'état des textes au jour de la signature du présent accord, l'IMDVR est assujettie au régime social et fiscal (impôt sur le revenu) applicable à l'indemnité de départ à la retraite en vigueur au moment du départ à la retraite à taux plein sécurité sociale (= radiation des effectifs).

11.3 Modalités de versement de l'IMDVR

L'IMDVR est versée le mois de la rupture du contrat de travail du sénior, sauf si le salarié opte pour :

- un versement anticipé de l'IMDVR prévue, au moment de l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière, hors fraction correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite (au sens de l'article D.1237-1 du Code du Travail) qui est obligatoirement versée en argent lors du solde de tout compte ;
- ou
- un versement anticipé à l'occasion d'un rachat de trimestres de cotisations, sur présentation d'un justificatif, conformément à l'article traitant du rachat de trimestres, sans que ce versement anticipé ne remette en cause le paiement en argent de la fraction de l'IMDVR correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite ;
- ou
- un versement mensuel (lissage) d'une partie de l'IMDVR ayant pour objet de permettre de reconstituer le dernier salaire annuel brut à 100% avant entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière ou dans une cessation anticipée d'activité, sans que cette mensualisation ne remette en cause le paiement en argent de la fraction de l'IMDVR correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite.
- ou
- si le montant de l'IMDVR le permet, une combinaison entre mensualisation et versement anticipé, toujours hors fraction correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite qui est obligatoirement versée en argent lors du solde de tout compte.

11.4 Dispense d'activité Conversion (DAC)

Les séniors peuvent convertir, sur la base du volontariat, une partie de leur IMDVR en Dispense d'Activité Conversion (DAC), hors fraction correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite qui est obligatoirement versée en argent lors du solde de tout compte.

Pendant la DAC, le salarié est dispensé d'activité tout en étant rémunéré à 77% de son salaire annuel brut de référence temps plein tel que défini en annexe 5 précédant l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière.

La conversion de l'IMDVR en mois de DAC s'effectue selon le barème suivant :

Table de correspondance durée de la DAC / IMDVR	
Durée de la DAC	Nombre de mois IMDVR convertis
1 mois	0.8
2 mois	1.5
3 mois	2.3
4 mois	3.1
5 mois	3.9
6 mois	4.6
7 mois	5.4
8 mois	6.2
9 mois	6.9
10 mois	7.7
11 mois	8.5
12 mois	9.2

Le solde de l'IMDVR non converti en temps ou non utilisé pour un lissage est versé au sénior lors du solde tout compte.

La rémunération versée lors de la période de DAC a le caractère d'un salaire et donne lieu au versement des cotisations réglementaires et contractuelles.

Durant la DAC, le sénior bénéficie du taux de revalorisation des mesures salariales de l'exercice de référence.

Par exception, les bénéficiaires de la DAC ne recourant à aucun autre dispositif d'aménagement de fin de carrière tel que défini à l'article 12, ni de cessation anticipée d'activité, bénéficient d'une indemnité complémentaire proportionnelle à la durée de la DAC selon le barème suivant :

Durée de la DAC	Indemnité complémentaire sans cumul
1 mois	0.2 mois
2 mois	0.3 mois
3 mois	0.5 mois
4 mois	0.7 mois
5 mois	0.8 mois
6 mois	1.0 mois
7 mois	1.2 mois
8 mois	1.3 mois
9 mois	1.5 mois
10 mois	1.7 mois
11 mois	1.8 mois
12 mois	2 mois

L'indemnité complémentaire s'ajoute au solde de l'IMDVR non convertie et est, en principe, versée lors du solde tout compte, le mois de la rupture du contrat de travail du sénior, sauf versement anticipé :

- au moment de l'entrée dans la DAC ;
- ou
- à l'occasion d'un rachat de trimestres de cotisations, sur présentation d'un justificatif, conformément à l'article traitant du rachat de trimestres ;
- ou

- via un versement mensuel (lissage) d'une partie de l'indemnité complémentaire sans cumul ayant pour objet de permettre de reconstituer à 100% le dernier salaire brut annuel avant entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière ou dans une cessation anticipée d'activité ;

ou

- si le montant de l'indemnité complémentaire sans cumul le permet, via une combinaison entre mensualisation et versement anticipé.

Durant la DAC, le sénior n'acquiert pas de congés payés, jours de réduction du temps de travail ou jours bénévoles.

Durant la période de DAC, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et PERO

Durant la période de dispense d'activité, les cotisations de retraite au régime de base sont calculées sur la rémunération réelle perçue par le salarié.

Les cotisations au régime AGIRC-ARRCO sont reconstituées à 100% de la rémunération brute de référence visée à l'annexe 5, dans les conditions légales en vigueur.

Les cotisations au régime PERO sont également reconstituées à 100% de cette même rémunération brute de référence.

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Garanties « prévoyance »

Les salariés en dispense d'activité continuent à bénéficier des garanties « prévoyance » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 07 juin 2010, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Garanties « santé »

Les salariés en dispense d'activité continuent à bénéficier des garanties « santé » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la complémentaire santé du 11 février 2013, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Intéressement et participation

Les salariés entrant dans le dispositif de dispense d'activité bénéficient de la Participation et de l'Intéressement aux résultats de la Compagnie dans les conditions prévues par les accords correspondants.

Activités Sociales et Culturelles :

Les salariés entrant dans le dispositif de dispense d'activité continueront à bénéficier des Activités Sociales et culturelles de leur CSE dans les conditions définies par celui-ci.

La DAC peut être combinée avec d'autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans les limites fixées par l'article 13 du présent accord.

ARTICLE 12. DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

Toute entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière est sollicitée par le salarié au minimum six mois avant l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière et le début de la période d'exercice des

droits acquis à congés, repos et récupération, ou avant le départ à la retraite à taux plein sécurité sociale. Il revient au salarié de prendre en compte ses droits acquis à congés, repos et récupération à solder avant l'entrée dans le dispositif et de prévenir sa hiérarchie suffisamment à l'avance. A défaut, l'entrée dans le dispositif à la date souhaitée n'est pas garantie et peut être différée. Le correspondant paie du salarié est également vigilant et veille à alerter le salarié en cas de solde important.

Les seniors ayant acquis d'importants droits à congés, repos et récupération à exercer avant leur départ sont invités à anticiper au maximum leur demande de départ.

Les seniors ayant réalisé une partie de leur carrière à l'étranger sont invités à anticiper au maximum leur demande de départ et à se mettre en relation avec les caisses de retraites locales le plus tôt possible pour obtenir les justificatifs de droits nécessaires.

L'entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière est formalisée par un avenant au contrat de travail. En cas de combinaison de plusieurs dispositifs d'aménagement de fin de carrière, il sera formalisé autant d'avenants que de dispositifs dès avant l'exercice intégral des droits acquis à congés, repos et récupération par le salarié ou dès l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière.

L'exercice intégral des droits acquis à congés, repos et récupération s'effectue obligatoirement avant l'entrée dans la première dispense complète d'activité ou première cessation anticipée d'activité. Cette règle ne s'applique donc pas avant l'entrée en Temps Partiel de Fin de Carrière Majoré (TPFCM- cf. article 12.1) ou en mécénat de fin de carrière (MFC – cf. article 12.2).

Par exception au délai de prévenance minimal de six mois mentionné ci-dessus, il est prévu une dérogation exceptionnelle pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2025. Durant cette période, le délai de prévenance est réduit à trois mois au minimum.

12.1 Temps Partiel de Fin de Carrière Majoré (TPFCM)

Le présent article se substitue intégralement aux dispositions du Titre IV du protocole d'accord collectif relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005 et ses avenants du 30 mars 2012 et du 06 juin 2013 et de l'article 9 de l'accord à durée déterminée du 7 novembre 2022 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap – années 2023 à 2025.

Le TPFCM permet aux seniors éligibles et volontaires de bénéficier d'un temps partiel de 62% d'activité moyenne rémunéré à 77%³.

Pour les seniors soumis à une convention de forfait en jours, le TPFCM correspond à un dispositif équivalent de forfait-jours réduit. Est considéré comme forfait-jours réduit, tout forfait en jours fixé par convention individuelle avec le salarié, d'une durée inférieure aux forfaits en jours fixés par les accords collectifs relatifs au temps de travail en vigueur au sein des sociétés parties au présent accord.

Le TPFCM est ouvert aux seniors :

- disposant d'une ancienneté minimale Compagnie de dix ans appréciée à la date d'entrée dans le dispositif ;
et
- réunissant, au terme de l'aménagement de fin de carrière, les conditions pour bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein sécurité sociale ou pour entrer ensuite dans un autre dispositif d'aménagement de fin de carrière.

La durée du TPFCM est de 12 mois ou de 24 mois, au choix du salarié.

³ Le salarié en situation de travail à temps partiel avant l'entrée dans le TPFCM pourra reconstituer son rythme de travail précédant par la pose des jours de congés repos temps partiel (CRP), dans la limite de ses droits acquis sur l'année en la matière, pendant le TPFCM. Les cas particuliers des salariés en situation de temps partiel thérapeutique ou pour cause d'invalidité seront traités en collaboration avec le salarié, le médecin du Travail et le médecin traitant.

Le taux de 62% d'activité durant le TPFCM représente :

- 128 jours travaillés par an pour un salarié à la journée (207 jours x 0,62) ;
- 130 jours travaillés par an pour un salarié TEePF siège Paris (210 jours x 0,62) ;
- 128 jours travaillés par an pour un salarié TEePF Carling (210 jours x 0,62 – 2 jours fériés Alsace-Moselle) ;
- 114 quarts travaillés par an pour un posté 3x8 continu (184 x 0,62) ;
- 115 quarts travaillés par an pour un posté 3x8 continu TEePF Carling (185 x 0,62) ;
- 120 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 continu (194 x 0,62) ;
- 125 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 continu Donges (201.75 x 0,62) ;
- 119 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 continu TEePF Carling (192 x 0,62) ;
- 120 quarts travaillés par an pour un posté 3x8 discontinu (194 x 0,62) ;
- 121 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 discontinu 196 quarts théoriques (196 x 0,62) ;
- 127 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 discontinu 206 quarts théoriques (206 x 0,62) ;
- 129 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 discontinu 209 quarts théoriques (209 x 0,62) ;
- 133 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 discontinu 216 quarts théoriques (216 x 0,62) ;
- 138 quarts travaillés par an pour un posté 2x8 discontinu 224 quarts théoriques (224 x 0,62).

Les jours travaillés sont planifiés d'un commun accord avec le manager puis validés par ce dernier, selon les deux modalités suivantes :

- réduction de la durée de travail chaque semaine (excepté pour les seniors postés) ;
- ou
- première période travaillée à temps complet suivie d'une seconde période non travaillée (seule formule applicable, pour une période de 12 mois, aux seniors postés et aux bénéficiaires d'une CAA de l'EP).

Les modalités de décompte des jours travaillés et des jours non travaillés (Congé Repos Temps Partiel – CRP) sont définies en annexe 7. Un exemple de calcul est également fourni en annexe 8.

Sauf circonstances exceptionnelles, la durée du travail, les horaires de travail ou leur répartition, du senior en TPFCM ne peuvent être modifiés.

En cas d'absence(s) non rémunérée(s) ou de rupture du contrat du travail qui réduiraient la période de TPFCM, un point est effectué en fin de période sur la durée du travail réellement accomplie par le senior et la rémunération est régularisée sur la base de son temps et/ou de sa durée de travail réels.

Durant le TPFCM, le senior perçoit une rémunération mensuelle brute lissée de 77% du dernier salaire mensuel brut base 100% précédant l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière, indépendamment du nombre de jours travaillés. Cette rémunération se décompose comme suit :

- une rémunération brute calculée au prorata du taux d'activité de 62% de sa rémunération brute de base à temps plein ;
- et
- un complément de rémunération portant la rémunération mensuelle brute totale en TPFCM à hauteur de 77% de sa rémunération brute de base à temps plein.

Durant le TPFCM, la prime de quart et la prime d'ancienneté sont proratisées à 77% tandis que les primes de paniers, d'astreintes, d'inconfort, etc. sont versées selon l'activité. Tout quart supplémentaire effectué est compensé selon les règles en vigueur dans l'établissement d'appartenance.

Durant le TPFCM, le senior bénéficie :

- s'il est OETAM, du taux de revalorisation des mesures salariales de l'exercice de référence et d'un bonus correspondant à la moyenne de ses bonus (y compris PSV pour les commerciaux) perçus au titre des trois dernières campagnes MSI (Mesures Salariales Individuelles), proratisés à 62% ;

- s'il est Cadre, du taux de revalorisation des mesures salariales de l'exercice de référence et d'une part variable individuelle correspondant à la moyenne de ses parts variables individuelles (y compris SRV pour les commerciaux) perçues au titre des trois dernières campagnes MSI (Mesures Salariales Individuelles), proratés à 62%.

Durant le TPFCM, le sénior continue à acquérir des congés payés proportionnellement à son taux d'activité de 62%.

Conformément aux dispositions de l'article 11.3 de l'accord, le sénior peut opter pour un versement mensuel anticipé d'une partie de l'IMDVR, ayant pour objet de permettre de reconstituer à 100% le dernier salaire mensuel brut base 100% précédant l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière, sans que cette mensualisation ne remette en cause le paiement en argent de la fraction de l'IMDVR correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite.

Durant la période de TPFCM, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et PERO

Durant la période de TPFCM, les cotisations de retraite au régime de base sont calculées sur la rémunération réelle perçue par le salarié. Elles peuvent aussi être reconstituées à 100% de la dernière rémunération brute avant d'entrer dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière dans les conditions légales en vigueur, sur demande du salarié ;

Les cotisations au régime AGIRC-ARRCO peuvent également être reconstituées à 100% de la dernière rémunération brute avant d'entrer dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière, dans les conditions légales en vigueur, à la demande du salarié ;

Les cotisations au régime PERO peuvent également être reconstituées à 100% de cette même rémunération brute sur demande du salarié.

Les parts salariales et employeur sont prises en charge respectivement par le salarié et l'employeur.

Garanties « prévoyance »

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 07 juin 2010, les cotisations et les prestations sont calculées, à la demande du salarié, sur la base du salaire réellement perçu (77%) ou reconstitué à temps plein pour améliorer les garanties « décès, invalidité absolue et définitive, et invalidité ». Pour les séniors qui optent pour la seconde option, le supplément de cotisations correspondant est intégralement pris en charge par l'employeur (cotisations salariés et employeur).

Garanties « santé »

Les salariés en TPFCM continuent à bénéficier des garanties « santé » dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la complémentaire santé du 11 février 2013, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Les parts salariales et employeur sont prises en charge respectivement par le salarié et l'employeur.

Intéressement et participation

Les salariés entrant dans le TPFCM bénéficient de la Participation et de l'Intéressement aux résultats de la Compagnie dans les conditions prévues par les accords correspondants.

Activités Sociales et Culturelles

Les salariés entrant dans le TPFCM continueront à bénéficier des Activités Sociales et culturelles de leur CSE dans les conditions définies par celui-ci.

Le TPFCM peut être combiné avec d'autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans les limites fixées par l'article 13 du présent accord.

12.2 Mécénat de Fin de Carrière (MFC)

L'ordonnance du 22 septembre 2017 complétée par la loi de ratification du 29 mars 2018 ainsi que la loi du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et simplifier la vie associative ont prévu le mécanisme du mécénat de compétences qui permet à une entreprise de mettre certains de ses salariés, sur leur temps de travail, à la disposition d'organismes d'intérêt général, des fondations ou associations reconnues d'utilité publique, de la Fondation du patrimoine ou des fonds de dotation.

La Fondation et la Direction Engagement Citoyen permettent aux salariés de s'engager, notamment par le Programme Action!, auprès d'associations qui œuvrent sur l'un des quatre domaines d'intervention prioritaire, à savoir l'éducation et l'insertion ; la sécurité routière ; le climat, les littoraux et les océans ; le dialogue des cultures et le patrimoine, ainsi que dans une cinquième catégorie « Autre Coup De Cœur Local », auprès d'associations venant en aide aux personnes en situation de vulnérabilité (réfugiés, personnes en situation de handicap, etc.).

Le présent accord entend poursuivre cette dynamique par la mise en place d'un mécénat de compétences de fin de carrière auprès d'associations partenaires de la Fondation d'entreprise TotalEnergies ou du programme Action! de la Direction Engagement Citoyen, par le biais de conventions de mise à disposition de salariés d'au maximum 24 mois consécutifs.

12.2.1 Bénéficiaires du MFC

Le MFC est ouvert aux séniors :

- disposant d'une ancienneté minimale Compagnie de dix ans appréciée à la date d'entrée dans le dispositif ;
et
- réunissant, au terme de l'aménagement de fin de carrière, les conditions pour bénéficier d'un départ à la retraite directe à taux plein sécurité sociale, ou entrant ensuite dans un autre dispositif d'aménagement de fin de carrière.

Les associations référencées font parvenir à la Fondation ou à la Direction Engagement Citoyen des propositions. Les missions sont ensuite proposées aux séniors via l'intranet, dans la rubrique « Les RH & moi ». Les séniors ont également la possibilité de proposer le référencement d'associations et de missions auprès des équipes Fondation/Engagement Citoyen, sous réserve qu'elles s'inscrivent dans l'un des domaines d'intervention prioritaires mentionnés à l'article 12.1 et qu'une convention soit conclue entre l'association et les équipes Fondation/Engagement Citoyen.

Les séniors intéressés par un MFC vérifient auprès de leur Correspondant Retraite qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité pour un aménagement de fin de carrière. Une fois l'éligibilité établie, ils candidatent à une ou plusieurs offres de MFC auprès d'Engagement Citoyen en transmettant un CV et une lettre de motivation. Engagement Citoyen, éventuellement en lien avec le développeur de talent, le sensibilise au mécénat de compétences et confirme son éligibilité. La candidature du sénior est ensuite envoyée à l'association par Engagement Citoyen. L'association effectue son choix après un entretien avec le ou les candidats.

Le MFC peut être combiné avec d'autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans les limites fixées par l'article 13 du présent accord.

12.2.2 Modalités du MFC

Une convention de mise à disposition tripartite dans le cadre de l'article L. 8241-3 du Code du Travail est conclue entre l'association, le sénior et l'Entreprise. Elle précise notamment que le sénior mis à disposition bénéficie du maintien intégral de sa rémunération au prorata de son temps de travail au sein de la structure d'accueil. Ses frais professionnels sont également pris en charge par l'Entreprise en application des règles et plafonds internes en vigueur, sous réserve qu'ils soient préalablement validés par l'Association et qu'ils aient été occasionnés en France Métropolitaine pour les missions s'y déroulant. Le sénior ne peut conclure qu'une seule convention de mise à disposition, avec une unique association portant sur une mission donnée.

Durant le MFC, la rémunération du salarié est maintenue et il continue à acquérir des droits à congés payés, jours de réduction de temps de travail et des jours bénévoles.

Sous réserve des dispositions légales en vigueur et que la mission proposée par l'association le prévoit, la période de MFC peut être exercée à temps partiel selon les dispositions prévues par le Protocole d'Accord Collectif Relatif au Travail à Temps Partiel du 14 octobre 2005. Dans ce cas, la rémunération du salarié est modifiée en fonction de son taux d'activité, ainsi que l'acquisition de ses droits à congés payés, jours de réduction de temps de travail et des jours bénévoles.

Durant le MFC, sauf évolution significative de la politique salariale de la Compagnie concernant les modalités de détermination et d'attribution des parts variables ou des bonus, le sénior bénéficie :

- s'il est OETAM, du taux de revalorisation des mesures salariales de l'exercice de référence et d'un bonus correspondant à la moyenne de ses bonus (y compris PSV pour les commerciaux) perçus au titre des trois dernières campagnes MSI (Mesures Salariales Individuelles) ;
- s'il est Cadre, du taux de revalorisation des mesures salariales de l'exercice de référence et d'une part variable individuelle correspondant à la moyenne de ses parts variables individuelles (y compris SRV pour les commerciaux) perçues au titre des trois dernières campagnes MSI (Mesures Salariales Individuelles).

Au cours de sa mission, le salarié est mis à disposition auprès de l'Association/Fondation « d'accueil » et n'exerce plus aucune activité professionnelle au sein d'une des sociétés de l'Entreprise. Sa situation est la même que s'il avait continué à poursuivre son activité professionnelle au sein de sa société d'origine : il conserve ainsi le bénéfice de l'ensemble des droits individuels et collectifs dont il bénéficiait dans sa société d'origine, sous réserve d'en remplir les conditions d'éligibilité. Notamment, sa couverture sociale demeure identique (complémentaire santé et prévoyance) et il bénéficie de la Participation et de l'Intéressement aux résultats de la Compagnie dans les conditions prévues dans les accords correspondants.

Durant le MFC, le sénior reste rattaché administrativement à son ancienne entité et est suivi par son développeur de talent qui effectue avec lui au moins un entretien annuel de suivi et un bilan de la mission.

Pendant la période de mécénat de fin de carrière, le salarié est tenu de prendre les congés acquis au cours de la période d'acquisition antérieure à celle d'entrée en mécénat (N-1).

D'un commun accord, chacune des parties, conserve la possibilité de mettre fin, de manière anticipée, à la convention de mise à disposition. En cas de rupture de manière anticipée, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

12.2.3 Indemnité Majorée de Départ Volontaire en Retraite Mécénat

Compte-tenu du maintien à 100% de la rémunération durant la période de MFC (pour un temps plein) ainsi que de tous les avantages afférents aux salariés de l'Entreprise et, par exception au principe de l'IMDVR fixé par l'article 17 du présent accord, le sénior bénéficiant, dans le cadre de son aménagement de fin de carrière, d'une période de MFC, bénéficie d'une Indemnité Majorée de Départ Volontaire en Retraite Mécénat (IMDVR-M) spécifique, versée au titre du départ à la retraite à taux plein sécurité sociale .

Sont bénéficiaires de l'IMDVR-M les séniors entrant dans un aménagement de fin de carrière, incluant une période de MFC avant le 1^{er} juillet 2028, même si la liquidation de leur retraite intervient après le 30 juin 2028 et qui respectent les conditions suivantes :

- partir volontairement en retraite à la date d'obtention de leur retraite taux plein sécurité sociale ;
- et
- avoir respecté un délai de prévenance d'au moins six mois préalablement à l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière.

Les séniors ayant réalisé une partie de leur carrière à l'étranger sont invités à anticiper au maximum leur demande de départ et à se mettre en relation avec les caisses de retraites locales le plus tôt possible pour obtenir les justificatifs de droits nécessaires. Le correspondant paie du salarié est également vigilant et veille à alerter le salarié en cas de solde important.

Dans le cas où le sénior ne remplit pas les conditions prévues par les deux alinéas ci-dessus, il se voit appliquer, par défaut, l'indemnité de départ prévue par la convention collective applicable.

L'IMDVR-M ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de départ ou de cessation anticipée d'activité d'aucune sorte. Elle se substitue, jusqu'au 30 juin 2028, à toute indemnité de départ volontaire à la retraite en vigueur au sein du Socle Social Commun, à l'exception des indemnités préjudiciables de départ volontaire à la retraite (DACAR) ou de l'Indemnité Majorée de Départ Volontaire à la Retraite (IMDVR) qui ont vocation à la remplacer.

12.2.4 Composition et montant de l'IMDVR-M

Le montant de l'IMDVR-M dépend de l'ancienneté en activité acquise dans la Compagnie et dans l'Association/Fondation pendant la période de mécénat, avec un plafond de 8.9 mois.

L'IMDVR-M est constituée de deux niveaux qui s'ajoutent pour constituer une seule et même indemnité :

1. l'indemnité de départ à la retraite prévue par la Convention collective (article 313 de la Convention Collective Nationale du Pétrole ou article 21 bis de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et connexes) ;
2. la majoration TotalEnergies pour les salariés du Socle Social Commun de l'indemnité prévue par la convention collective applicable, en fonction de l'ancienneté contractuelle acquise par le salarié.

Le montant de l'IMDVR-M est exprimé en mois de salaire de référence tel que défini dans l'annexe 5 du présent accord.

Le montant de l'IMDVR-M est calculé en tenant compte de l'ancienneté en activité acquise dans la Compagnie et projetée à la date de retraite à taux plein sécurité sociale, arrondie à l'entier le plus proche et, en cas de demi-année, à l'entier supérieur.

Pour les salariés ayant effectué tout ou partie de leur carrière à temps partiel, le montant de l'IMDVR-M est affecté :

- du coefficient correctif défini dans l'accord relatif au dispositif dans lequel il s'est inscrit ;
- ou, pour les salariés en retraite directe, d'un coefficient correctif correspondant au temps partiel du salarié durant sa carrière au sein de la Compagnie, sur la base d'un salaire reconstitué à 100% .

Le montant de l'IMDVR-M est égal au barème suivant :

Ancienneté projetée à la date de départ à la retraite taux plein sécurité sociale	Nombre de mois de référence IMDVR-M
10	6.0
11	6.3
12	6.5
13	6.7
14	7.0
15	7.2
16	7.4
17	7.7
18	7.9
19	8.2
20	8.4

21	8.6
22	8.9

L'IMDVR-M est assujettie au régime social et fiscal (impôt sur le revenu) applicable à l'indemnité de départ à la retraite en vigueur au moment du départ à la retraite à taux plein sécurité sociale (= radiation des effectifs).

Le barème de l'IMDVR-M étant désormais strictement adossé à celui de l'IMDVR, sa durée est alignée sur la durée de celle-ci, soit jusqu'au 30 juin 2028. Au-delà, le barème de l'IMDVR-M a vocation à rester adossé sur celui de l'IMDVR qui résultera de la négociation sur ce sujet au cours du 1^{er} semestre 2028.

12.2.5 Modalités de versement de l'IMDVR-M

L'IMDVR-M est versée le mois de la rupture du contrat de travail du sénior, sauf si le salarié opte pour :

- un versement anticipé de l'IMDVR-M projetée, au moment de l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière, hors fraction correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite (au sens de l'article D.1237-1 du Code du Travail) qui est obligatoirement versée en argent lors du solde de tout compte ;

ou

- un versement anticipé à l'occasion d'un rachat de trimestres de cotisations, sur présentation d'un justificatif, conformément à l'article traitant du rachat de trimestres, sans que ce versement anticipé ne remette en cause le paiement en argent de la fraction de l'IMDVR-M correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite ;

ou

- un versement mensuel (lissage) d'une partie de l'IMDVR-M ayant pour objet de permettre de reconstituer à 100% le dernier salaire brut annuel avant entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière ou dans une cessation anticipée d'activité, sans que cette mensualisation ne remette en cause le paiement en argent de la fraction de l'IMDVR-M correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite.

ou

- si le montant de l'IMDVR-M le permet, une combinaison entre mensualisation et versement anticipé, toujours hors fraction correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite qui est obligatoirement versé en argent lors du solde de tout compte.

12.2.6 Dispense d'Activité Conversion Mécénat

Les séniors peuvent convertir, sur la base du volontariat, tout ou partie de leur IMDVR-M en Dispense d'Activité Conversion Mécénat (DAC-M), hors fraction correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite qui est obligatoirement versée en argent lors du solde de tout compte.

Pendant la DAC-M, le salarié est dispensé d'activité tout en étant rémunéré à 77% de son salaire annuel brut de référence temps plein tel que défini en annexe 5 précédant l'entrée dans le premier dispositif d'aménagement de fin de carrière.

La conversion de l'IMDVR-M en mois de DAC-M s'effectue selon le barème suivant :

Table de correspondance durée de la DAC-M / IMDVR-M	
Durée de la DAC-M	Nombre de mois IMDVR-M convertis
1 mois	0.8
2 mois	1.5
3 mois	2.3
4 mois	3.1
5 mois	3.9
6 mois	4.6
7 mois	5.4
8 mois	6.2

9 mois	6.9
--------	-----

Le solde de l’IMDVR-M non converti en temps est versé au sénior lors du solde tout compte.

La rémunération versée lors de la période de DAC-M a le caractère d’un salaire et suivra le régime social et fiscal (impôt sur le revenu) applicable.

Durant la DAC-M, le sénior bénéficie du taux de revalorisation des mesures salariales de l’exercice de référence.

Durant la DAC-M, le sénior n’acquiert pas de congés payés, jours de réduction du temps de travail ou jours bénévoles.

Durant la période de DAC-M, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et PERO

Durant la période de dispense d'activité, les cotisations de retraite au régime de base sont calculées sur la rémunération réelle perçue par le salarié.

Les cotisations au régime AGIRC-ARRCO sont reconstituées à 100% de la rémunération brute de référence visée à l'annexe 5, dans les conditions légales en vigueur.

Les cotisations au régime PERO sont également reconstituées à 100% de cette même rémunération brute de référence.

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Garanties « prévoyance »

Les salariés en dispense d'activité continuent à bénéficier des garanties « prévoyance » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 07 juin 2010, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Garanties « santé »

Les salariés en dispense d'activité continuent à bénéficier des garanties « santé » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la complémentaire santé du 11 février 2013, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%).

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Intéressement et participation

Les salariés entrant dans le dispositif de dispense d'activité bénéficient de la Participation et de l'Intéressement aux résultats de la Compagnie dans les conditions prévues par les accords correspondants.

Activités Sociales et Culturelles :

Les salariés entrant dans le dispositif de dispense d'activité continueront à bénéficier des Activités Sociales et culturelles de leur CSE dans les conditions définies par celui-ci.

La DAC-M peut être combinée avec d’autres dispositifs d’aménagement de fin de carrière dans les limites fixées par l’article 13 du présent accord.

12.3 Compte Epargne Temps et Dispense d'Activité CET (DA-CET)

12.3.1 Amélioration du plafond et de l'alimentation du Compte Epargne Temps

Le plafond de nombre de jours pouvant être placés sur le CET prévu par l'accord relatif au Compte Epargne Temps du Socle Social Commun du 15 avril 2011 et ses avenants du 30 mars 2012, 27 novembre 2017 et du 22 avril 2021, est relevé à 145 jours. La mention « 130 jours » contenue au 2^{ème} alinéa 2 de l'article 2.1 est remplacée par « 145 jours ».

Les possibilités d'alimentation du CET prévues par l'accord relatif au Compte Epargne Temps du Socle Social Commun du 15 avril 2011 et ses avenants du 30 mars 2012, 27 novembre 2017 et du 22 avril 2021, sont élargies aux récupérations en temps des heures supplémentaires et complémentaires. Le placement s'effectue par jours entiers, la valeur d'une journée étant celle indiquée pour chaque rythme de travail dans l'annexe au Protocole d'Accord Convergences de l'UES Aval du 20 février 2009, dans le protocole d'accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 30 octobre 2000 pour l'UES Amont et dans l'accord sur le temps de travail du 28 juin 2011 pour TPF.

Ainsi, l'article II de l'accord du 15 avril 2011 et ses avenants du 30 mars 2012, 27 novembre 2017 et du 22 avril 2021 est modifié par l'insertion de la phrase « *jours entiers de repos issus des récupérations en temps des heures supplémentaires et complémentaires* » à la suite de l'énumération des sources d'alimentation du CET et le chiffre « 130 » est remplacé par celui de « 145 » au 2^{ème} paragraphe.

Par récupération en temps des heures supplémentaires et complémentaires, il est entendu les heures placées dans les compteurs :

- « repos compensateur société » ;
- « repos compensateur légal » ;
- « heures de route » ;
- « congés de récupération mission » (en jours).

12.3.2 Dispense d'Activité Compte Epargne Temps (DA-CET)

L'article VII de l'accord relatif au Compte Epargne Temps du Socle Social Commun du 15 avril 2011 et ses avenants du 30 mars 2012, 27 novembre 2017 et du 22 avril 2021 est intégralement remplacé par le texte suivant :

« Article VII – Dispense d'Activité Compte Epargne Temps (DA-CET)

La DA-CET est destinée à permettre au sénior d'anticiper volontairement son départ de l'entreprise en utilisant des jours épargnés sur le CET et non transférés dans le PERCOL et en bénéficiant d'un abondement de l'employeur.

La DA-CET est ouverte aux séniors :

- *disposant d'une ancienneté minimale Compagnie de dix ans appréciée à la date d'entrée dans le dispositif,*
et
- *réunissant au terme de l'aménagement de fin de carrière, les conditions pour bénéficier d'un départ à la retraite directe à taux plein sécurité sociale ou entrant ensuite dans un autre dispositif d'aménagement de fin de carrière.*

Durant la DA-CET, le salarié est rémunéré à 77% de son salaire annuel brut de référence défini en Annexe 5. Les sommes versées sont soumises aux cotisations et contributions de Sécurité Sociale et sont imposables à l'impôt sur le revenu.

La rémunération versée lors de la période de DA-CET a le caractère d'un salaire et donne lieu au versement des cotisations règlementaires et contractuelles.

Durant la DA-CET, le sénior bénéficie du taux de revalorisation des mesures salariales de l'exercice de référence.

La durée de la DA-CET correspond à

- *l'intégralité des jours épargnés dans le CET et non transférés dans le PERCOL ;*
- *plus une majoration proportionnelle du nombre de jours pour tenir compte du taux de rémunération de 77% durant le congé ;*
- *plus une majoration à la charge de l'employeur de 15% du nombre de jours épargnés par le salarié. Le nombre de jours de la DA-CET incluant l'abondement est arrondi à l'entier supérieur.*

A titre d'exemple, un salarié dont le compteur de jours sur le CET s'établit à 145 jours pourra bénéficier d'une DA-CET d'une durée de : $145/0,77 \times 1,15 = 217$ jours rémunérés à 77%.

Il est précisé que les jours de DA-CET sont placés sur les jours ouvrés pour les séniors à la journée et sur le roulement de quart théorique pour les séniors postés.

Durant la DA-CET, le sénior n'acquiert pas de congés payés, jours de réduction du temps de travail ou jours bénévoles.

Durant la DA-CET, les cotisations de retraite du régime de base sont calculées sur la rémunération réelle perçue par le salarié. Les cotisations au régime AGIRC-ARRCO sont reconstituées à 100% de la rémunération brute de référence visée à l'annexe 5 dans les conditions légales en vigueur. Les cotisations au régime PERO sont également reconstituées à 100% de la rémunération brute de référence. Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

La période de DA-CET ne peut donner lieu à arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

Durant la DA-CET, le salarié a la possibilité d'opter entre des prestations et des cotisations Prévoyance calculées :

- *sur la rémunération réellement perçue (77%),*
- *sur la rémunération reconstituée à temps plein, ceci pour améliorer les seules garanties "décès et invalidité absolue et définitive".*

Les cotisations salariales et employeur à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Les salariés en DA-CET continuent à bénéficier des garanties « santé » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité. Conformément à l'accord de groupe relatif à la complémentaire santé du 11 février 2013, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%). Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Durant la DA-CET, les séniors bénéficient de la Participation et de l'Intéressement aux résultats de la Compagnie dans les conditions prévues pour les dispenses d'activité dans les accords correspondants.

Durant la DA-CET, les séniors peuvent continuer à bénéficier des Activités Sociales et culturelles de leur CSE dans les conditions définies par celui-ci.

La DA-CET peut être combinée avec d'autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans les limites fixées par l'article 13 du présent accord.

Les dispositions prévues par l'article VIII de l'accord relatif au Compte Epargne Temps du Socle Social Commun du 15 avril 2011 et ses avenants du 30 mars 2012, 27 novembre 2017 et du 22 avril 2021 demeurent inchangées à l'exception des dispositions suivantes :

- Article 8.1, 1er alinéa qui vise l'intitulé « ODACE » dans l'énumération des congés. Cette mention est remplacée par « DA-CET » ;
- Article 8.1, 3ème alinéa dans lequel la mention « Durant le congé ODACE » est remplacée par « Durant la DA-CET » ;
- Article 8.1, 3ème alinéa qui prend en compte que la rémunération réellement perçue est de 77% et non plus de 65% ou 80%. Ainsi, la phrase « sur la rémunération réellement perçue (65 ou 80%) » est remplacée par « sur la rémunération réellement perçue (77%) » ;
- Article 8.2, 1er alinéa la mention « ou congé ODACE » est remplacée par « ou DA-CET » ;
- Article 8.2, 2ème alinéa qui énumère les droits liés à l'ancienneté, la mention « et le congé ODACE » est remplacée par « et la DA-CET ».

La DA-CET peut être combinée avec d'autres dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans les limites fixées par l'article 13 du présent accord.

ARTICLE 13. COMBINAISONS POSSIBLES DE DISPOSITIFS

Tous les dispositifs d'aménagement de fin de carrière prévus dans cet accord sont rendus cumulables, dans la limite des combinaisons suivantes :

N°	Dispositif 1	Dispositif 2	Dispositif 3	Dispositif 4
1	TPFCM	DA-CET	DA Conversion	
2	TPFCM	CAA 40 ans anc. MS/RC	DA Conversion	
3	TPFCM 12 mois	CAA 40 ans anc. MS/RC	DA-CET	DA Conversion
4	TPFCM	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	DA Conversion	
5	TPFCM 12 mois	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	DA-CET	DA Conversion
6	CAA 40 ans anc. MS/RC	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	DA-CET	DA Conversion
7	TPFCM 12 mois	Mécénat 24 mois max	DA Conversion Mécénat	
8	TPFCM 24 mois	Mécénat 12 mois max	DA Conversion Mécénat	
9	TPFCM 12 mois	Mécénat 12 mois max	DA-CET	DA Conversion Mécénat
10	TPFCM 12 mois	Mécénat 12 mois max	CAA 40 ans anc. MS/RC	DA Conversion Mécénat
11	TPFCM 12 mois	Mécénat 12 mois max	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	DA Conversion Mécénat
12	Mécénat	DA-CET	DA Conversion Mécénat	
13	Mécénat	CAA 40 ans anc. MS/RC	DA Conversion Mécénat	
14	Mécénat	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	DA Conversion Mécénat	
15	Mécénat 12 mois	CAA 40 ans anc. MS/RC	DA-CET	DA Conversion Mécénat
16	Mécénat 12 mois	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	DA-CET	DA Conversion Mécénat
17	DA-CET	CAA postés	DA Conversion	
18	TPFCM 12 mois	CAA postés	DA Conversion	
19	CAA 40 ans anc. MS/RC	CAA postés	DA Conversion	
20	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	CAA postés	DA Conversion	
21	Mécénat 12 mois	CAA postés	DA Conversion Mécénat	
22	TPFCM 12 mois	CAA EP	DA Conversion	
23	TPFCM 12 mois	CAA EP	DA-CET	DA Conversion
24	CAA 40 ans anc. MS/RC	CAA EP	DA Conversion	
25	CAA 40 ans anc. MS/RC	CAA EP	DA CET	DA-Conversion
26	Mécénat 12 mois	CAA EP	DA-Conversion Mécénat	
27	Mécénat 12 mois	CAA EP	DA-CET	DA-Conversion Mécénat
28	DA-CET	CAA EP	DA Conversion	
29	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	CAA EP	DA Conversion	
30	CAA 3 enf. 2001 MS/RC	CAA EP	DA-CET	DA Conversion

Nota :

- Chaque combinaison présentée dans le tableau ci-dessus est la combinaison maximale. Le sénior peut choisir d'en cumuler moins.
- Lorsque la durée du TPFCM ou du Mécénat de Fin de Carrière n'est pas précisée dans le tableau, le sénior peut pour 12 mois ou 24 mois de dispositif pour la durée du TPFCM, tandis que pour le MFC, la durée est fixée par l'Association entre 12 et 24 mois.
- Si le sénior opte pour un TPFCM avant un Mécénat de Fin de Carrière, avec l'option permettant de cumuler tous ses jours de CRP en fin de période, ces derniers seront placés par exception après la période de Mécénat de Fin de carrière.
- La renonciation d'un sénior posté ou ex-posté ayant acquis des droits à CAA postés à l'exercice d'une CAA postée n'équivaut pas à renonciation à toute autre combinaison de dispositifs d'aménagement de fin de carrière.
- Par exception, les salariés postés dont l'effet d'une combinaison possible de dispositifs et, éventuellement d'un solde de congés, repos, heures supplémentaires et plus largement l'intégralité des heures non monétisables, et/ou de l'utilisation de leur Compte Professionnel de Prévention les amèneraient à demander une entrée en dispositif d'aménagement de fin de carrière avant l'âge effectif de 55 ans pourront pleinement bénéficier des dispositions du présent accord sans attendre l'âge de 55 ans.
- Par dérogation à l'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté et de certaines catégories de personnel du 30 septembre 2002, à l'accord d'entreprise portant sur diverses mesures au bénéfice des personnels affectés aux dépôts de carburants opérés par une société de l'UES Marketing & Services de Total du 12 janvier 2018, au protocole d'accord relatif à l'emploi, l'organisation du travail et la gestion de carrières des aviateurs et chefs de poste des stations d'aviation du 20 mars 2007, les CAA ne précéderont plus nécessairement le départ à la retraite en cas de cumul de dispositifs de fin de carrière.
- Cessation d'activité des salariés ayant 40 ans d'ancienneté Compagnie reconnue prévue par l'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté et de certaines catégories de personnel du 30 septembre 2002 : il est précisé que le bénéfice de ce dispositif se calcule à partir de l'ancienneté Compagnie projetée au moment de la rupture du contrat de travail. Peuvent donc bénéficier de ce dispositif tout salarié ayant acquis 40 ans d'ancienneté à cette échéance.

L'issue de la combinaison de dispositifs d'aménagement de fin de carrière est obligatoirement la date de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale, à laquelle le sénior s'engage à liquider ses droits.

ARTICLE 14. AUTRES DISPOSITIONS

14.1 Portabilité des droits à Cessation Anticipée d'Activité entre sociétés

Les droits à anticipation acquis au titre du protocole d'accord sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté et de certaines catégories de personnel du 30 septembre 2002, ainsi qu'au titre de l'accord d'entreprise portant sur diverses mesures au bénéfice des personnels affectés aux dépôts de carburants opérés par une société de l'UES Marketing & Services de Total du 12 janvier 2018, ou au titre du protocole d'accord relatif à l'emploi, l'organisation du travail et la gestion de carrières des aviateurs et chefs de poste des stations d'aviation du 20 mars 2007, ainsi qu'au titre des dispositifs spécifiques d'Elf Exploration Production et de la réglementation « Passerelles »⁴ sont rendus portables au sein du périmètre du Socle Social Commun, en cas de mutation du salarié ayant acquis des droits au titre de ces dispositifs vers une société du SSC non couverte par ces accords. S'agissant du bénéfice de cette portabilité, les droits à anticipation acquis antérieurement à la signature du présent accord en application de des accords précités sont pris en compte.

Il en va de même en cas de cadrage.

⁴ Sont concernés les salariés visés par les notes de réglementation et protocoles d'accord suivants :

- Pour Elf EP : note de réglementation sur la CAA du personnel expatrié ayant travaillé en ALD base dans certains pays du 31 décembre 1996, du protocole d'accord sur la CAA du personnel posté du 02 juin 1998 et du protocole d'accord sur la CAA du personnel ayant travaillé sur chantier du 02 juin 1998,
- Pour Total SA : réglementation « Passerelles » : note DPEG n°01/2012 et dispositifs RAPMI du 1er novembre 2024

Lorsque le salarié réalise une carrière comprenant plusieurs périodes non continues de travail posté ou plusieurs périodes avec des rythmes postés différents, les droits à anticipation acquis au titre de chacune de ces périodes sont cumulés en fonction de leurs règles propres afin de déterminer la durée de la CAA dont il peut bénéficier.

14.2 Retraite progressive

Sous réserve de l'accord de la hiérarchie pour l'exercice d'un temps partiel, le sénior peut exercer une retraite progressive dans les conditions légales en vigueur, à savoir travailler à temps partiel et percevoir en même temps une partie de sa retraite de base et complémentaire.

La retraite progressive est accessible avant l'âge minimum légal de départ à la retraite conformément aux dispositions législatives. L'intéressé doit justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes de 150 trimestres. Durant la période de retraite progressive, le salarié peut exercer une activité à temps partiel comprise entre 40 et 80% d'un temps complet.

La retraite progressive ne peut pas être exercée en même temps qu'un autre dispositif d'aménagement de fin de carrière définis dans le présent accord. Pour autant, le sénior optant pour la retraite progressive peut bénéficier de l'IMDVR telle que prévue à l'article 11 du présent accord, dans les mêmes conditions que le salarié partant directement à la retraite. Elle est versée lors du solde de tout compte.

Durant la période de retraite progressive, le sénior continue à acquérir des congés payés proportionnellement à son taux d'activité.

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 07 juin 2010, exclusion faite du risque « incapacité temporaire de travail », le personnel choisissant de travailler à temps partiel a la possibilité d'opter entre des prestations et des cotisations calculées :

- sur le salaire réellement perçu ;
- ou
- sur le salaire reconstitué sur la base du salaire temps plein avant entrée en retraite progressive, ceci pour améliorer les garanties « décès, invalidité absolue et définitive et invalidité ».

Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Les salariés en retraite progressive continuent à bénéficier des garanties « santé » dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés à temps partiel. Conformément à l'accord de groupe relatif à la complémentaire santé du 11 février 2013, il est rappelé que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence France reconstitué à temps plein (base 100%). Les cotisations salariales et patronales à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en temps partiel.

Durant la période de retraite progressive, les séniors bénéficient de la Participation et de l'Intéressement aux résultats de la Compagnie dans les conditions prévues pour les temps partiels dans les accords correspondants.

Durant la période de retraite progressive, les séniors peuvent continuer à bénéficier des Activités Sociales et culturelles de leur CSE dans les conditions définies par celui-ci.

14.3 Compte Professionnel de Prévention (C2P)

En l'état actuel des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la possibilité de départ anticipé à la retraite permise par l'utilisation de points du C2P peut s'articuler avec tous les dispositifs d'aménagement de fin de carrière mentionnés dans le présent accord, y compris les cessations anticipées d'activité mises en place par le Protocole d'Accord sur la Cessation Anticipée d'Activité du Personnel Posté et de certaines Catégories de Personnel du 30 septembre 2002 ou par le Protocole d'Accord d'Entreprise portant sur diverses Mesures au Bénéfice des Personnels affectés aux Dépôts de Carburant Opérés par une Société de l'UES Marketing & Services de Total du 12 janvier 2018

ou par le Protocole d'Accord relatif à l'Emploi, l'Organisation du Travail et la Gestion des Carrières des Aviateurs et Chefs de Piste des Stations d'Aviation du 20 mars 2007.

Pour rappel, et hors exception légale, les 20 premiers points du C2P sont obligatoirement utilisés pour la formation professionnelle.

14.4 Aides au rachat de trimestres de cotisations pour la retraite

Il est rappelé la possibilité offerte aux salariés par l'article 4 « *Rachat de Trimestres* » de l'avenant du 30 mars 2012 à l'accord SSC relatif au Compte Epargne Temps du 15 avril 2011 de procéder au rachat de trimestres de cotisations pour la retraite grâce à l'épargne en jours accumulée sur le Compte Epargne Temps, avec un abondement de 25% de l'épargne utilisée par l'employeur.

En l'état actuel de la législation, l'épargne utilisée dans ce cadre ainsi que l'abondement sont soumis aux cotisations et contribution de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu. En application de l'article 83 du Code Général des Impôts, les sommes correspondant au montant des trimestres rachetés sont fiscalement déductibles pour le salarié.

Cette possibilité est améliorée par l'augmentation du plafond du nombre de jours CET de 130 à 145 tel que prévu dans l'article 12.4 du présent accord.

En outre, deux autres options supplémentaires d'aide au rachat de trimestres s'offrent au salarié :

- Un mécanisme de remboursement anticipé du coût payé par le salarié pour le rachat de trimestres de cotisations par une fraction de son IMDVR ou IMDVR-M. Ainsi, tout ou partie de l'IMDVR ou de l'IMDVR-M prévues dans cet accord peut être versée en anticipation en remboursement d'un rachat de trimestres de cotisations sur présentation de justificatifs, dans la limite du paiement en argent de la part de l'IMDVR ou de l'IMDVR-M correspondant à l'indemnité légale de départ à la retraite. Il s'agit donc d'un remboursement sur présentation d'une facture acquittée par le salarié. Cette aide emporte l'engagement du salarié de partir à la retraite à la date taux plein en cas de recours à un dispositif de fin de carrière, ou éventuellement augmentée de 6 mois si départ direct, résultant du rachat de trimestres. Ce mécanisme suppose que la date de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale du salarié soit connue et validée. Cette somme suivra le régime social et fiscal (impôt sur le revenu) applicable à l'indemnité de départ à la retraite.
- Un mécanisme de versement anticipé d'une partie de l'IMDVR ou de l'IMDVR-R pour financer le rachat de trimestres de cotisations. Ainsi, le sénior peut procéder à un rachat de trimestres par le biais d'une avance de sa future IMDVR ou IMDVR-M. Dans ce cas, une convention d'avance sera rédigée entre les parties pour préciser qu'il sera procédé au versement au salarié d'une avance à long terme dès réception du devis remboursable au moment de la perception de l'IMDVR ou de l'IMDVR-M, laquelle sera calculée comme un avantage en nature pendant la durée de l'avance. Dès réception du justificatif de paiement, le salarié est tenu de transmettre le document à son correspondant paie sans délai. A défaut, il devra procéder au remboursement de l'avance perçue.

Le dispositif d'aide au rachat de trimestres grâce à l'épargne accumulée sur le CET d'une part, et celui grâce à l'IMDVR ou l'IMDVR-M d'autre part, sont cumulables.

Nota : les dispositions en direction des salariés en situation de handicap prévues par l'article 8.6 de l'accord du 07 novembre 2022 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sont maintenues et peuvent se cumuler avec les dispositions prévues par le présent article (sous réserve de l'éligibilité du salarié).

14.5 Cumul emploi-retraite

La reprise d'une activité auprès de l'une des Sociétés parties au présent accord par une personne retraitée n'est envisageable que pour une durée limitée dans le temps et uniquement si les compétences n'existent pas au sein de l'Entreprise et qu'un besoin spécifique existe.

Cette faculté est soumise à l'approbation expresse du Directeur des Ressources Humaines de la Branche après validation du développeur de talent concerné.

Un indicateur spécifique de suivi du nombre de cumul emploi-retraite est mis en place.

14.6 Congé de fin de carrière

Le sénior a droit, en application des dispositions de l'article 313 et de la CCNIP et de l'article 35 de l'accord du 26 mars 1976 relatif à l'amélioration des conditions de travail conclu dans le cadre de la CCNIC, à un congé supplémentaire de deux semaines, à prendre après avoir soldé ses droits acquis à congés, repos et récupération.

Sauf si le sénior n'était pas à temps plein avant son entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière, ces jours de congés supplémentaires sont rémunérés à 100%.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES**ARTICLE 15. INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

La Direction fera son maximum pour tenir informées les directions des entreprises sous-traitantes stratégiques sur les orientations stratégiques de la Compagnie de nature à impacter directement l'emploi et les compétences des salariés des entreprises sous-traitantes.

ARTICLE 16. PUBLICITE DE L'ACCORD AUPRES DES SALARIES

Le présent accord sera publié sur l'Intranet de la Compagnie.

Pour permettre aux salariés d'opter en toute connaissance de cause pour une ou plusieurs des mesures proposées, la Direction et les organisations syndicales signataires élaboreront au plus tôt une information pédagogique à destination des salariés.

ARTICLE 17. SUIVI DE L'ACCORD**17.1 Instauration d'une commission biennale de suivi au périmètre du Socle Social Commun**

Une commission est constituée pour assurer le suivi de l'accord au périmètre du Socle Social Commun. Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et représentative au moment des réunions de suivi.

La commission se réunira une première fois à l'initiative de la Direction au cours du 1^{er} semestre 2027 pour effectuer le bilan des deux premières années de l'accord. Elle se réunira ensuite tous les deux ans, toujours à l'initiative de la Direction.

17.2 Indicateurs de suivi de l'accord

Le suivi de l'accord s'effectue à deux niveaux : au niveau de la Commission de suivi de l'accord (données consolidées à ce périmètre « central ») et au niveau de chaque UES (données consolidées à ce périmètre « local »).

Une attention particulière sera portée aux périmètres de consolidation des indicateurs en cas d'évolution d'organisation.

N°	Indicateurs de suivi
1	Nombre de salariés par domaines, métiers et emplois, avec historique triennal et distinction OETAM / Cadre
2	Pyramide des âges (distinction de chaque classe d'âge à partir de 61 ans) et moyenne d'âge par domaines, métiers et emplois, avec historique triennal et distinction OETAM / Cadre
3	Pyramide d'ancienneté - salariés en CDI avec distinction OETAM / Cadre avec zoom sur les séniors. Ancienneté moyenne des salariés en CDI
4	Ratio salariés / managers avec distinction OETAM - Cadre par entités organisationnelles
5	Nombre de départs projetés dans les trois ans, par domaines, métiers et emplois
6	Nombre de départs effectifs (sortie des effectifs) par domaines, métiers et emplois. Distinction OETAM / Cadre. Historique 3 ans. Zoom sur les séniors. Distinction par type de départs
7	Nombre de ruptures conventionnelles individuelles conclues par domaines, métiers et emplois avec historique triennal
8	Pourcentage de postes à l'organigramme dotés d'un descriptif de poste, avec historique triennal
9	Pourcentage de missions dotées d'une fiche de mission avec historique triennal
10	Pourcentage de salariés ayant réalisé leur EIA, avec historique triennal, avec un zoom sur les séniors

11	Nombre d'entretiens de carrière avec un zoom sur les séniors
12	Répartition par tranche d'âge des bilans professionnels réalisés par an, avec un zoom sur les séniors
13	Nombre moyen de jours de formation par salarié et répartition par grands domaines de formation avec distinction OETAM / Cadre, avec un zoom sur les séniors. Répartition présentiel / distanciel
14	Nombre de salariés ayant utilisé leur CPF chaque année, avec un zoom sur les séniors
15	Nombre de salariés ayant suivi une formation au tutorat / compagnonnage
16	Salariés déclarés en mobilité dans l'EIA pendant au moins 2 ans, ayant postulé à au moins 3 annonces et n'ayant pas changé de poste
17	Nombre de salariés ayant changé de poste chaque année, avec un zoom sur les séniors. Distinction Hommes / Femmes. Distinction OETAM (par coefficient) / Cadres (par NP). Distinction par métier
18	Nombre de salariés ayant baissé de niveau de poste en changeant de poste
19	Nombre de postes SSC publiés dans TJP chaque année et pourcentage de postes pourvus, avec un zoom sur les séniors
20	Nombre de salariés ayant suivi dans l'année un parcours d'upskilling, avec un zoom sur les séniors
21	Nombre de salariés ayant réalisé un vis ma vie dans l'année, avec un zoom sur les séniors. Pourcentage de transformation en mobilité
22	Nombre de salariés entrés dans un parcours de mobilité volontaire sécurisée dans l'année, avec un zoom sur les séniors
23	Nombre de changement de métier par an
24	Nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage et de stagiaires avec historique triennal, avec répartition par domaines, métiers et emplois
25	Nombre de CDD "classiques" avec historique triennal, avec répartition par domaines, métiers et emplois
26	Nombre de salariés à temps partiel avec répartition par domaines, métiers et emplois, avec un zoom sur les séniors. Distinction Hommes / Femmes
27	Nombre de recrutements en CDI avec répartition par domaines, métiers (distinction Hommes / Femmes) et emplois + % issus de contrats de professionnalisation et d'apprentissage ou CDD « classiques ». Distinction OETAM / Cadre. Zoom sur les séniors
28	Nombre d'établissements couverts par un processus d'on-boarding « accueil »
29	Nombre d'établissements couverts par un processus d'off-boarding « sortie »
30	Nombre de recours au Transfert de Savoir Faire
31	Nombre d'établissements dotés d'un facilitateur TSF. Nombre de recours au TSF
32	Nombre de mobilités à l'international par an (départs et retours)
33	Nombre de promotions avec historique triennal, avec un zoom sur les séniors. Répartition Hommes / Femmes
34	Nombre de cadrations avec répartition par domaines, métiers et emplois avec historique triennal, avec un zoom sur les séniors. Répartition Hommes / Femmes
35	Pourcentage de salariés OETAM de jour par site couverts par un poste à fourchette de coefficients. Nombre de sites / UES couverts par un accord sur les postes à fourchette
36	Nombre de salariés ayant réalisé une mobilité géographique dans l'année, avec répartition navetteurs / famille, avec un zoom sur les séniors. Distinction OETAM / Cadre. Distinction par zone de mouvement (Paris ou Province). Distinction Hommes / Femmes
37	Nombre de prolongation du statut navetteur
38	Nombre de séniors en aménagement de fin de carrière et répartition par type d'aménagement y compris les CAA. Répartition par rythme de travail. Zoom sur les salariés en temps partiel et sur les salariés en invalidité 1 et travaillant avant l'entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière
39	Nombre de séniors entrés dans un aménagement de fin de carrière et ayant demandé l'anticipation ou la mensualisation de l'indemnité de départ
40	Nombre de rachats de trimestres. Répartition Hommes / Femmes
41	Pourcentage de séniors bénéficiant du télétravail sénior

42	Pourcentage de séniors dans les 24 mois précédant le départ à la retraite directe ou l'entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière ayant suivi la formation retraite
43	Pourcentage de séniors dans l'année précédant le départ à la retraite directe ou l'entrée dans un dispositif d'aménagement de fin de carrière ayant bénéficié du bilan "santé retraite"
44	Nombre de salariés éligibles aux dispositifs CAA et qui ne l'utilisent pas ou qui l'utilisent partiellement
45	Nombre de salariés mis à disposition auprès d'associations d'employeurs et durée
46	Type de missions en mécénat de compétences et localisation géographique

Ces indicateurs se substituent aux indicateurs de même nature suivis en Commission RH.

ARTICLE 18. 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 stipulations du présent accord.

En cas d'évolution législative, règlementaire ou conventionnelle en matière de conditions et d'âge de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale ou sur l'emploi des séniors, ayant des conséquences significatives sur les dispositions de cet accord, l'application des dispositifs de TPFCM, Mécénat de Fin de Carrière Dispense d'Activité CET, Dispense d'Activité Conversion, Dispense d'Activité Conversion Mécénat sera suspendue à la date de publication des textes au JORF, pour les salariés non encore entrés dans l'un de ces dispositifs, pendant le temps nécessaire aux parties pour évaluer les conséquences de ces évolutions et examiner l'opportunité d'ouvrir une nouvelle négociation.

Dans ces deux cas, une réunion sera organisée entre la direction et les organisations syndicales représentatives au moment de la réunion dans les meilleurs délais afin de partager sur les conséquences de ces évolutions sur le présent accord.

ARTICLE 19. SUBSTITUTION DES CLAUSES DES ACCORDS D'UN NIVEAU INFÉRIEUR AYANT LE MEME OBJET

Conformément à la législation en vigueur, et notamment à l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent à celles ayant le même objet prévues par les conventions, engagement unilatéraux ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les UES, entreprises et/ou établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Est notamment concerné l'accord collectif du 05 décembre 2014 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de l'UES Amont/Holding auquel le présent accord se substitue entièrement.

Cet accord ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords locaux, à des niveaux inférieurs, notamment en cas d'évolution d'organisation en cours ou à venir.

ARTICLE 20. SUBSTITUTION DE CLAUSES D'ACCORDS D'UN NIVEAU EQUIVALENT AYANT LE MEME OBJET

Les dispositions issues d'autres éventuels accords collectifs en vigueur sur le périmètre de l'une des Sociétés visées en Annexe 1 ayant le même objet que celles évoquées dans le présent accord seront automatiquement remplacées par celles du présent accord, quels qu'en soient le périmètre de conclusion et d'application, la nature ou la temporalité.

Est notamment concerné l'accord collectif du 08 avril 2002 relatif aux mutations géographiques en France métropolitaine et son avenant du 30 mars 2012 dont les dispositions sont entièrement remplacées par celles du présent accord.

ARTICLE 21. DENONCIATION ET 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.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires.

En outre, les parties conviennent qu'il sera possible, dans les conditions prévues ci-dessus, de dénoncer certaines dispositions seulement du présent accord. La dénonciation partielle de certaines clauses de l'accord est donc envisageable.

Les dispositions spécifiques à durée déterminée de l'article 11 relatives à l'IMDVR et à l'IMDVR-M pourront être révisées par voie d'avenant.

ARTICLE 22. 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 23. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est notifié par la Direction à chacune des Organisations Syndicales Représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature. Il est ensuite déposé sur la plateforme « TéléAccords » et notifié au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 29 novembre 2024

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 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 OneTech 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**

ANNEXE 2. LISTE INDICATIVE DES PRINCIPAUX TEXTES INTERNES CONCERNES PAR LE PRÉSENT ACCORD COLLECTIF SUR LA GEPP

- Accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018 et de son avenant du 26 novembre 2021 ;
- Accord du 28 mars 2002 relatif à l'harmonisation des systèmes de rémunération constitutif d'un « *socle commun* » ;
- Protocole d'accord sur la CAA du personnel posté et de certaines catégories de personnel du 30 septembre 2002 ;
- Accord d'entreprise portant sur diverses mesures au bénéfice des personnels affectés aux dépôts de carburant opérés par une société de l'UES MS de TOTAL du 12 janvier 2008 ;
- Protocole d'accord relatif à l'emploi, à l'organisation du travail et la gestion de carrière des avitailleurs et Chefs de Piste des Stations d'Aviation du 25 novembre 2002 ;
- Protocole d'accord collectif relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005 et ses avenants du 30 mars 2012 et du 06 juin 2013
- Article 9 de l'accord à durée déterminée du 7 novembre 2022 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap – années 2023 à 2025 ;
- Accord relatif au Compte Epargne Temps du Socle Social Commun du 15 avril 2011 et ses avenants du 30 mars 2012, 27 novembre 2017 et du 22 avril 2021 ;
- Accord du 30 juin 2023 d'adaptation des dispositions retraites du Socle Social Commun à la suite de la réforme des retraites ;
- Accord du 08 avril 2002 sur les mutations géographiques en France métropolitaine ;
- Avenant du 30 mars 2021 au protocole d'accord relatif aux mutations géographiques en France métropolitaine du 08 avril 2002 ;
- Accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein de l'UES Amont/Holding du 05 décembre 2014 ;

ANNEXE 3. LIENS D'ACCES WAT VISES DANS L'ACCORD

- **TotalEnergies Careers**

<https://careers.totalenergies.com/fr>

- **Référentiels des métiers et des compétences**

<https://wat.totalenergies.com/fr-fr/specific/rh-moi/referentiels-des-metiers-et-des-competences-avec-skills>

- **Skills**

<https://skills.totalenergies.com/app/home>

- **Bilan professionnel**

<https://wat.totalenergies.com/fr-fr/specific/rh-moi/bilan-professionnel>

- **TotalEnergies Job Posting**

<https://wat.totalenergies.com/fr-fr/specific/rh-moi/totalenergies-job-posting>

- **Entretien Individuel Annuel**

<https://wat.totalenergies.com/fr-fr/specific/rh-moi/entretien-individuel-annuel-en-pratique>

- **HR4U**

<https://wat.totalenergies.com/fr-fr/specific/rh-moi/hr4u-0>

- **Recours à l'intérim**

<https://wat.totalenergies.com/fr-fr/node/114961>

- **Ressources à disposition des tuteurs**

<https://wellcom.totalenergies.com/>

ANNEXE 4. MONTANT DES INDEMNITES DE MUTATION GEOGRAPHIQUE

<https://wat.totalenergies.com/fr-fr/rh-et-moi-ssc-eeep/indemnites-de-mutation>

MONTANTS DES INDEMNITES DE MUTATION

À compter du 1^{er} février 2024

I. MUTATION PARIS vers PROVINCE et PROVINCE vers PROVINCE**Indemnité d'installation**

Célibataire sans enfant	Couple 0/1 enfant et célibataire 1 enfant	Couple ou célibataire 2/3 enfants	Couple ou célibataire 4 ou + enfants
12 137,00 €	15 194,00 €	18 990,00 €	23 702,00 €

Indemnité mensuelle de logement

	Célibataire sans enfant	Couple 0/1 enfant et célibataire 1 enfant	Couple ou célibataire 2/3 enfants	Couple ou célibataire 4 ou + enfants
1 ^{ère} année	203,00 €	247,00 €	296,00 €	342,00 €
2 ^{ème} année	155,00 €	194,00 €	232,00 €	268,00 €
3 ^{ème} année	112,00 €	141,00 €	166,00 €	190,00 €
4 ^{ème} année	68,00 €	83,00 €	101,00 €	115,00 €
Total	6 456,00 €	7 980,00 €	9 540,00 €	10 980,00 €

II. MUTATION PROVINCE vers PARIS**Indemnité d'installation**

Célibataire sans enfant	Couple 0/1 enfant et célibataire 1 enfant	Couple ou célibataire 2/3 enfants	Couple ou célibataire 4 ou + enfants
13 994,00 €	17 489,00 €	21 844,00 €	27 306,00 €

Indemnité mensuelle de logement

	Célibataire sans enfant	Couple 0/1 enfant et célibataire 1 enfant	Couple ou célibataire 2/3 enfants	Couple ou célibataire 4 ou + enfants
1 ^{ère} année	677,00 €	829,00 €	985,00 €	1 147,00 €
2 ^{ème} année	522,00 €	648,00 €	772,00 €	891,00 €
3 ^{ème} année	376,00 €	463,00 €	553,00 €	640,00 €
4 ^{ème} année	229,00 €	282,00 €	333,00 €	389,00 €
Total	21 648,00 €	26 664,00 €	31 716,00 €	36 804,00 €

III. INDEMNITE D'INSTALLATION SPECIFIQUE (collaborateurs logés par la société)

Célibataire	Couple	Par enfant à charge
5 713,00 €	7 137,00 €	1 427,00 €

Barèmes présentés à titre indicatif et valables au jour de la signature et appelés à évoluer.

ANNEXE 5. SALAIRE ANNUEL BRUT DE REFERENCE**Salariés relevant de la CCNIP :**

- 12 fois, 13 fois ou 13.77 fois selon le rythme de paiement le salaire mensuel de base France du dernier mois d'activité y compris la prime d'ancienneté,
- Plus 12 fois, 12.72 fois la prime de quart et/l'indemnité de substitution selon le rythme de paiement,
- Plus bonus ou part variable le plus élevé en valeur absolue des 5 dernières années calendaires complètes d'activité, hors congés (hors dispositif d'aménagement de fin de carrière), y compris SRV, SRV+ et PSV pour les commerciaux,
- Plus la moyenne des 12 derniers mois des primes d'astreinte et d'avitailleurs, hors congés accolés et posés avant l'entrée dans le premier dispositif de DA.

Salariés Elf EP :

- Salaire brut intégrant :
 - Σ salaire hiérarchique (CHEF + MACO)
 - Σ prime ancienneté
 - Σ prime de quart
 - Σ prime H2S
 - Σ prime Lacq
 - Σ prime de rendement
 - Σ prime de productivité
 - Σ prime de vacances
 - Σ indemnité de chauffage logement
 - Σ allocations familiales bénévoles
 - Σ allocations scolaires mensuelles
 - Σ prime de performance individuelle : montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des dernières années d'activité
 - Σ ajustement individuel

Salariés relevant de la CCNIC :

- 12 ou 13 fois, selon le rythme de paiement, le salaire mensuel de base France du dernier mois d'activité y compris la prime d'ancienneté et la ligne d'harmonisation,
- Plus les 12 primes de postes (1ère ligne), le 13ème 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 : montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des 5 dernières années calendaires complètes d'activité,
- Plus la moyenne des 12 derniers mois des primes d'astreinte

ANNEXE 6.

EXEMPLE DE CALCUL DU COEFFICIENT CORRECTIF POUR LE CALCUL DE L'IMDVR ET DE L'IMDVR-M EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les articles 11.2 sur le calcul de l'IMDVR et 12.2 sur le calcul de l'IMDVR-M rappellent, pour les salariés ayant effectué une partie de leur carrière à temps partiel, le mécanisme du coefficient correctif correspondant au temps partiel du salarié durant sa carrière au sein de la Compagnie.

Afin d'illustrer le mécanisme, il est fourni l'exemple théorique d'un salarié engagé le 1^{er} février 1983 et parti à la retraite à taux plein sécurité sociale le 31 août 2023, après une période de travail à temps partiel du 1^{er} février 2004 au 31 mai 2016 :

Périodes d'activité, hors suspension du contrat de travail, à temps plein et à temps partiel			
	Du	Au	Taux d'activité
Période 1	1 ^{er} février 1983	31 janvier 2004	100%
Période 2	1 ^{er} février 2004	31 mai 2016	83,63%
Période 3	1 ^{er} juin 2016	31 août 2023	100%

Lors du calcul de l'indemnité de départ à la retraite, il a été procédé au calcul suivant :

Nombre total de jours d'activité dans la carrière	14.822
Activité moyenne =	$0,9503 = (\text{nombre total de jours de travail par période} \times \text{taux d'activité par période}) / \text{nombre total de jours de travail}$
Coefficient correctif	95,03%

Dans cet exemple théorique, il serait fait application d'un coefficient de 95,03% pour le calcul de l'IMDVR ou de l'IMDVR-M de ce salarié.

ANNEXE 7. TPFCM : BASE DE CALCUL DE DECOMPTE DES JOURS

DUPLICATA DE L'ANNEXE AU PROTOCOLE D'ACCORD
CONVERGENCES UES AVAL DU 20 FEVRIER 2009 + TEePF Carling

Personnel à la journée

Etablissements	Jours calendaires		En jours ouvrés					
	Par an	Samedis et dimanches	Congés	Convergence	Hors période	Fériés et bénévoles	RTT	Travaillés/an
UES Aval	365	104	25	2	3	12	12	207
Carling	365	104	25	2	3	9	12 (ou 6 RTT+ 6RHV)	210

Personnel posté en 3 x 8 continus

Etablissements		Quarts théoriques travaillés (7 jours x 3 quarts x 52,18 semaines / 5 équipes)	En quarts ouvrés						
			Congés	Convergence	RTT	Volants	Travaillés/an		
							Quarts/an	H/quart	Hres/an
Aval UES		219,150	25	2	8		184,150	8,00	1473,20
Feyzin	Usine	217,415			6,5		183,915		1471,32
	Chef Op.Sécu	214,500			3,5		184,000		1472,00
	Virial et ST Quentin	216,170			5		184,170		1473,36
Stations d'aviation (1)		223,000				12	184,000		1472,00
Carling		228 dont 13 JF	25	2	0	0	185	8	1480

(1). Spécificité : en application de l'article 8 « récupération des jours fériés » du PA du 25/11/2002, possibilité d'exercer ou de se faire régler 11 des 12 quarts volants prévus

Personnel posté en 2 x 8 continus

Établissements		Jours calendaires		En quarts ouvrés						
		Par an	Repos du cycle	Congés	Convergence	RTT	Volants	Travaillés/an		
								Quarts/an	H/quart	Hres/an
Stations d'aviation (2)		365	132	25	2		12	194	8,00	1552,00
Donges		365	122,25			14		201,75	7,66	1545,41
Feyzin		365	130,45			14		193,55	8,00	1548,40
Flandres		365	135,25			9		193,75	8,00	1550,00
Normandie		365	139			5		194	8,00	1552,00
Provence		365	137			7		194	8,00	1552,00
Carling		365	146 dont 13 JF	25	2	0	0	192	8	1536

(2). Spécificité : possible d'un paiement de 4 quarts qui seront déduits des quarts de RTT à exercer

Personnel posté en 3 x 8 discontinus

Etablissements	Jours calendaires		En quarts ouvrés								Hor s péri ode
	Par an	Samedis et Dimanches + autres repos	Congés	Convergence	Fériés et Bénévoles	R T T	Vol ants	Travaillés/an			
								Quarts/an	H/quart	Hres/an	
Feyzin	365	127	25	2	12	5		194	8,00	1552,00	0 à 6
Base Grandpuits	365	127						194		1552,00	

Personnel posté en 2 x 8 discontinus

Etablissements		Jours calendaires		En quarts ouvrés								
		Par an	Samedis et Dimanches	Congés	Convergence	Fériés et Bénévoles	R T T	Volants	Travaillés/an			Hors Période
									Quarts/an	H/quart	Hres/an	
Donges	Exp – Wagons + opérations prod	365	104	25	2	12	13		209,00	7,50	1567,50	0 à 6
	Exp – Camions	365	104			12	6		216,00	7,25	1566,00	
Feyzin	Exp (3)	365	104			12	13		209,00	7,50	1567,50	
	Travaux Vapo	365	104			12	17	9	196,00	8,00	1568,00	
Flandres		365	104			12	17	9	196,00	8,00	1568,00	
Grandpuits		365	104			9	1		224,00	7,00	1568,00	
Normandie		365	104			12	17	9	196,00	8,00	1568,00	
Provence		365	104			12	17	9	196,00	8,00	1568,00	
Usine Rouen		365	104			12	17	9	196,00	8,00	1568,00	
DR Ouest		365	104			12	16		206,00	7,60	1565,60	
		365	104			12	13		209,00	7,50	1567,50	
DR Nord Est		365	104			12	16		206,00	7,60	1565,60	
DR Sud Est		365	104			12	16		206,00	7,60	1565,60	
Carling		365	104	30	-	6	0		192	8,00	1536	

(3) Spécificité : possibilité d'un paiement de 5 quarts qui seront déduits des quarts de RTT à exercer

ANNEXE 8. EXEMPLE DE CALCUL TPFCM

Un salarié de jour choisit de passer en TPFCM pour une durée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il bénéficie ensuite d'une DAC pendant 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2028 et partira en retraite le 31 décembre 2028.

Ce salarié devra solder les :

- Congés payés acquis au titre de la période 2024/2025 (acquisition entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025) avant le 31 mai 2026,
- Congés payés acquis au titre de la période 2025/2026 (acquisition entre le 1^{er} juin 2025 et le 31 mai 2026) avant le 31 mai 2027,
- Congés payés acquis au titre de la période 2026/2027 (acquisition entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 mai 2027) avant le 31 décembre 2027,
- Congés payés acquis au titre de la période 2027/2028 (acquisition entre le 1^{er} juin 2027 et le 31 décembre 2027) avant le 31 décembre 2027 (par anticipation),
- Congés repos temps partiel 2026 et 2027 (conséquence du TPFCM) avant le 31 décembre 2027, soit 204 jours,
- JOB 2027 avant le 31 décembre 2027.

L'année 2027 sera la dernière année d'activité du salarié. Il y aura 249 jours ouvrés en 2027 (365 jours calendaires – 104 samedis et dimanches – 12 jours fériés et JOB).

Sur ce planning de 249 jours ouvrés en 2027, le salarié dont on imagine qu'il dispose encore de 4 jours sur son CET devra poser les :

- 204 jours de congés repos temps partiel si aucun congé repos temps partiel n'est posé la première année 2026,
- 19 jours de congés payés 2026/2027 (16 jours de congés légaux (soit $25 \times 62\%$) + 3 hors période),
- 12 jours de congés payés 2027/2028 (12 jours de congés légaux soit $(16+3) \times 7/12$ – au titre de la période travaillée de juin à décembre 2027),
- 10 jours de congés de fin de carrière,
- 4 jours de CET à solder.

Ainsi, le salarié pourra s'absenter à compter du 1^{er} janvier 2027, pour 12 mois.