

**ACCORD DU XX/XX/XXX SUR LA TRANSITION ENTRE
L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA RETRAITE**
(dénomination à valider)

*Les appellations des dispositifs sont
susceptibles d'évolution*

Préambule

A compléter

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés Total S.A, Elf Exploration Production S.A.S, Total Global Information Technology Services S.A.S, Total Global Procurement S.A.S, Total Global Financial Services S.A.S, Total Learning Solutions S.A.S, Total Global Human Resources Services S.A.S, Total Facilities Management Services S.A.S, Total Consulting S.A.S, Total Marketing Services S.A, Total Marketing France S.A.S, Total Fluides S.A.S, Total Additifs et Carburants Spéciaux S.A.S, Total Lubrifiants S.A, Total Raffinage Chimie S.A, Total Petrochemicals France S.A et Total Raffinage France S.A.S.

Article 2 – Temps partiel de fin de carrière

Les parties souhaitent permettre aux salariés en fin de carrière professionnelle et travaillant en France, de réduire progressivement leur durée du travail en choisissant un temps partiel assorti d'une rémunération majorée, et de permettre ainsi une transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, le temps partiel de fin de carrière correspond à un dispositif équivalent de forfait-jours réduit.

2.1 Conditions d'éligibilité

Soumis à l'accord de la hiérarchie, le temps partiel de fin de carrière est ouvert aux salariés :

- disposant d'une ancienneté Groupe minimum de 10 ans,
- réunissant au terme de la période d'activité en temps partiel de fin de carrière les conditions pour bénéficier :
 - d'une retraite sécurité sociale à taux plein,
 - ou de la dispense d'activité visée à l'article 12 du présent accord.

2.2 Durée

La durée du temps partiel de fin de carrière est de 12 ou 24 mois.

Son terme se situe au plus tard six mois après la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'une retraite sécurité sociale à taux plein (date T) ou à la date d'entrée en dispense d'activité si le salarié choisit de convertir son indemnité de projet retraite dans les conditions visées à l'article 12 du présent accord.

2.3 Rythme

Le temps partiel de fin de carrière peut s'exercer au choix selon deux rythmes :

- un volume annuel de 130 jours d'absence,
- un volume annuel de 110 jours d'absence,

correspondant à un taux d'activité compris entre 50% et 60% de la durée du travail à temps plein.

Lorsque la durée du temps partiel de fin de carrière est de 24 mois, le salarié peut choisir de réduire progressivement son activité, en optant la première année pour un taux d'activité à 60% et la seconde pour un taux d'activité à 50%.

2.4 Répartition

La répartition de la durée du travail et des horaires de travail à temps partiel de fin de carrière sera fixée par le salarié en concertation avec sa hiérarchie et en considération du bon fonctionnement du service.

▪ Aménagement du temps de travail sur l'année

Un aménagement du temps de travail sur l'année est possible en accord avec la hiérarchie selon la répartition suivante :

- une première période travaillée à temps complet ;
- suivie d'une période non travaillée précédant directement le départ à la retraite ou l'entrée en dispense d'activité si le salarié choisit de convertir son indemnité de projet retraite dans les conditions visées à l'article 12.

Toute modification de la durée, des horaires de travail ou de leur répartition sera portée à la connaissance du salarié en temps partiel de fin de carrière, par sa hiérarchie, moyennant le respect d'un délai de prévenance d'un mois calendaire.

En cas d'absence(s) non rémunérée(s) ou de rupture du contrat du travail qui réduiraient la période de 12 mois (composée de la période travaillée à temps complet suivie de la période non travaillée), un point est fait sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié et la rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

2.5 Rémunération et complément

Durant le temps partiel de fin de carrière, le salarié perçoit une rémunération mensuelle majorée par rapport à son taux d'activité. Cette rémunération qui est exprimée en pourcentage de sa rémunération brute de base¹ se décompose comme suit :

- une rémunération brute calculée au *pro rata* du taux d'activité en temps partiel de fin de carrière;
- un complément de rémunération portant sa rémunération totale en temps partiel de fin de carrière à hauteur de :
 - 65% pour 130 jours d'absence en temps partiel de fin de carrière ;
 - 75% pour 110 jours d'absence en temps partiel de fin de carrière.

Sous réserve d'en respecter les conditions à l'issue du temps partiel de fin de carrière, le salarié perçoit en outre l'indemnité de projet retraite prévue à l'article 11 du présent accord ou bénéficie de sa conversion totale ou partielle en dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 12 du présent accord.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, la rémunération versée au salarié est lissée durant 12 mois indépendamment de la programmation des jours travaillés.

2.6 Avenant au contrat de travail

Le passage en temps partiel de fin de carrière est formalisé par le biais d'un avenant au contrat de travail du salarié d'une durée de 12 mois ou 24 mois qui prévoit, à son terme, un départ à la

¹ Telle que prévue par les protocoles d'accord collectif relatifs au travail à temps partiel du 14 octobre 2005 et du 24 octobre 2007.

retraite à l'initiative du salarié ou une dispense d'activité si le salarié choisit de convertir son indemnité de projet retraite dans les conditions visées à l'article 12 du présent accord.

2.7 Assurance vieillesse

Pendant la période de temps partiel de fin de carrière, les cotisations de retraite aux régimes de base, complémentaires AGIRC-ARRCO et supplémentaire RECOSUP peuvent être reconstituées sur la base d'un temps plein, à la demande du salarié.

Dans une telle hypothèse, les cotisations sont calculées comme suit :

Les parts salariales et employeur correspondant au supplément d'assiette sont, dans la limite de la durée du temps partiel de fin de carrière, respectivement prises en charge par l'intéressé et l'employeur.

2.8 Garanties prévoyance

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010, il est rappelé qu'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 (65% ou 75 %),
- sur le salaire reconstitué à temps plein, ceci pour améliorer les garanties « décès, invalidité absolue et définitive et invalidité ».

Pour les salariés qui choisissent la seconde option, le supplément de cotisations correspondant est intégralement pris en charge par l'employeur (cotisations salariés et employeur).

2.9 Personnel en temps partiel projet retraite (T2PR) à l'entrée en vigueur du présent accord

Le personnel ayant conclu un avenant « temps partiel projet retraite » (T2PR) (dans le cadre des dispositions de l'accord Tremplin pour une séniorité active du 30 mars 2012) continue à en bénéficier jusqu'au terme initialement convenu.

A condition d'en remplir les conditions d'éligibilité, il percevra l'indemnité de projet retraite prévue à l'article 11 du présent accord à l'issue de la période d'activité en T2PR ou de sa conversion en tout ou partie en dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 12 du présent accord.

2.10 Dispositions générales

Au-delà des dispositions particulières du présent article 1, les parties conviennent que l'ensemble des dispositions générales du Titre 1 des protocoles d'accord collectif relatif au travail à temps partiel des 14 octobre 2005 et 24 octobre 2007 sont applicables au temps partiel de fin de carrière.

Article 3 – Retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet à tout salarié réunissant les conditions exposées ci-après de liquider par anticipation une fraction de sa pension de retraite en poursuivant par ailleurs l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel.

3.1 Conditions d'éligibilité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, sont éligibles au dispositif de retraite progressive, les salariés qui:

- ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à soixante ans;
- disposent d'une durée minimum d'assurance retraite (et de périodes reconnues équivalentes) fixée par décret en Conseil d'Etat (150 trimestres);
- exercent une activité à temps partiel fixée par voie réglementaire (au minimum égale à 40% et au maximum à 80% de la durée conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise)².

3.2 Montant

Les salariés en temps partiel de fin de carrière peuvent ainsi percevoir jusqu'à 50% du montant de leur pension retraite (régime de base et complémentaire AGIRC-ARRCO) calculée selon les règles du droit commun et continuent en outre à acquérir de nouveaux droits retraite au titre des régimes de retraite base, complémentaire AGIRC-ARRCO et supplémentaire RECO SUP pendant toute la durée du temps partiel de fin de carrière.

3.3 Durée du travail et retraite progressive

Sous réserve d'évolutions légales ou réglementaires, un décompte horaire de la durée du travail sera retenu pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours qui souhaiteraient cumuler l'exercice d'un temps partiel de fin de carrière et le bénéfice d'une retraite progressive³.

Article 4 – Télétravail

Les parties entendent faciliter l'exercice du télétravail des salariés en fin de carrière professionnelle qui le souhaitent.

Ainsi, toute demande de télétravail formulée par un salarié, dans les 12 derniers mois précédant son départ à la retraite ou son départ en dispense d'activité visée à l'article 12 du présent accord:

- devra faire l'objet d'un examen prioritaire ;
- pourra être porté à 3 jours (ou 3 demi-journées pour les salariés dont l'organisation du travail est planifiée sur le mode de la demi-journée) de télétravail par semaine⁴.

Article 5 – Accompagnement à la création ou reprise d'entreprise

Les dispositions du présent article ont pour but d'accompagner les salariés qui souhaitent s'engager dans une démarche entrepreneuriale en amont de leur retraite.

5.1 Conditions d'éligibilité

² Sous réserve du contrôle opéré par la caisse d'assurance retraite ou l'agence retraite dont le salarié dépend.

³ Cette disposition fera l'objet d'avenants techniques au protocole d'accord collectif relatif au temps de travail du 31 décembre 1999, au protocole d'accord collectif du 30 octobre 2010 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail applicable à la société ELF EP ainsi qu'à l'accord sur le temps de travail du 28 juin 2011 applicable à la société Total Petrochemicals France.

⁴ Ces dispositions feront l'objet d'un avenant technique à l'accord du 5 février 2013 relatif au télétravail et son avenant du 10 novembre 2016.

Le dispositif de création ou reprise d'entreprise est ouvert aux salariés :

- âgés de 55 ans et plus,
- réunissant une ancienneté Groupe minimum de 10 ans,
- ne réunissant pas les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein dans un délai de 3 ans à compter de la demande, formalisée par écrit, de bénéfice du dispositif.

5.2 Accompagnement du projet

Pour la constitution de son projet, le salarié peut bénéficier :

- d'une formation à la création ou reprise d'entreprise ;
- d'un accompagnement dédié à la création ou reprise d'entreprise, en lien avec Total Développement Régional, et qui consiste notamment à analyser les spécificités des besoins du projet, assister le salarié dans la construction du *business plan* et préparer les entretiens avec les financeurs possibles.

5.3 Congé entrepreneuriat

Après validation du projet en lien avec Total Développement régional et en accord avec sa hiérarchie, le salarié peut bénéficier d'un congé entrepreneuriat d'une durée, au choix, de 6 ou 12 mois.

Pendant son congé, le salarié bénéficie d'un maintien total ou partiel de sa rémunération selon qu'il choisit l'une des deux formules ci-après :

	FORMULE 1	FORMULE 2
Durée du congé	6 mois	12 mois
Rémunération	Maintien d'une rémunération brute de base à 100%	Rémunération brute de base à 50%

Au terme de ce congé, la relation contractuelle prend fin dans le cadre d'un départ à l'initiative du salarié.

5.4 Prêt entrepreneuriat

Dès son départ en congé entrepreneuriat, le salarié créateur ou repreneur d'entreprise peut bénéficier d'un prêt de Total Développement Régional.

5.5 Allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat et supplément

Lors de la rupture de son contrat de travail à l'issue de son congé entrepreneuriat, le salarié perçoit une allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat à laquelle s'ajoute un supplément pour création ou reprise d'emploi.

a) Montant de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat

Le montant de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat est exprimé en nombre de mois de salaire de référence tel que défini à l'annexe 1 du présent accord. Il est égal à :

- 8 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat ne pourra pas dépasser 12 mois de salaire du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 et 13 mois de salaire à compter du 1^{er} janvier 2019.

b) Montant du supplément

Le montant du supplément à l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat s'élève à 6 000€ par emploi créé ou repris (CDD ou CDI d'une durée au mois égale à 6 mois) dans la limite de 30 000€.

5.6 Régime social et fiscal

En l'état actuel de la législation, les sommes versées au titre de l'allocation d'accompagnement au projet entrepreneuriat et de son éventuel supplément sont soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

Article 6 – Transmission des savoirs

Le tutorat fait partie des moyens qui contribuent à la transmission des savoirs tout en apportant une réponse appropriée aux besoins d'intégration des nouveaux embauchés et des salariés occupant un poste nouveau suite à une mobilité professionnelle dans le groupe.

Du fait de l'importance des expériences acquises par les salariés âgés de 55 ans et plus de la diversité des postes occupés tout au long de leur parcours professionnel, les sociétés parties au présent accord s'engagent au développement des expériences de tutorat de ces salariés et à la diffusion de bonnes pratiques.

Pour ce faire, elles :

- mettront en œuvre un dispositif de formation dédiée à la fonction tutorale,
- définiront les conditions et modalités de reconnaissance de cette fonction.

Article 7 – Implication citoyenne

Les parties souhaitent encourager l'implication citoyenne de ses salariés en fin de carrière, tout en leur permettant de bénéficier d'une période de transition entre l'activité professionnelle au sein du Groupe et la retraite.

Le mécénat permet de mettre à disposition d'une association ou d'une fondation toutes deux d'intérêt général, un salarié volontaire pendant son temps de travail, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à titre gratuit, le salarié restant rémunéré par TOTAL.

Le mécénat de compétences tel que proposé s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2003-709 du 1^{er} août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations.

7.1 Conditions d'éligibilité

a) Conditions relatives au salarié

Le mécénat de compétences est ouvert aux salariés :

- disposant d'une ancienneté Groupe minimum de 10 ans,

- réunissant, au terme de la période de mise à disposition au titre du mécénat de compétences les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein sauf à ce que le salarié mobilise, au terme de la période de mécénat de compétences :
 - un congé ODACE tel que prévu à l'accord relatif au compte épargne temps du 15 avril 2011,
 - ou une dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 12 du présent accord.

L'exercice du mécénat de compétences est subordonné à l'accord préalable de la hiérarchie.

b) Conditions relatives aux échéances

L'exercice du mécénat de compétences est conditionné au respect des échéances suivantes :

- le salarié désireux de bénéficier du dispositif doit en informer sa hiérarchie au moins 6 mois avant l'entrée dans le dispositif ;
- son départ à la retraite intervient à la date (T) d'obtention d'une retraite sécurité sociale à taux plein.

7.2 Organismes bénéficiaires

Le mécénat de compétences s'exerce auprès d'associations ou de fondations :

- situées sur le territoire français,
- conformes à la politique éthique du Groupe,
- ayant un intérêt général,
- partenaires de la Fondation Total ou présentées par le salarié avec la validation de cette dernière.

7.3 Durée de la mission

La durée de la mission en mécénat de compétences est de 12 mois continus maximum.

Son terme se situe à la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'une retraite sécurité sociale sauf à ce qu'il mobilise, au terme de la période de mécénat de compétences, un congé ODACE tel que prévu à l'accord relatif au compte épargne temps du 15 avril 2011 ou une dispense d'activité dans les conditions visées à l'article 12 du présent accord.

7.4 Convention de mise à disposition et avenant au contrat de travail

Toute mission réalisée dans le cadre du mécénat de compétences donne systématiquement lieu à l'établissement :

- d'une convention de mise à disposition entre la société d'origine du salarié et l'association ou la fondation « d'accueil »,
- d'un avenant au contrat de travail du salarié qui prévoit, à son terme, un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Ces documents précisent les caractéristiques de la mise à disposition et de la mission du salarié (durée, date, lieu de travail, tâches du salarié etc.).

7.5 Situation du salarié pendant la période de mécénat de compétences

Au cours de sa mission:

- le salarié est détaché auprès de l'association/la fondation « d'accueil » ;

- n'exerce plus aucune activité professionnelle au sein d'une société du Groupe ;
- la situation du salarié 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. Notamment, sa couverture sociale demeure identique (complémentaire santé et prévoyance) et il perçoit les primes d'intéressement-participation dans les mêmes conditions qu'un salarié en activité dans l'entreprise.

7.6 Durée du travail

Lors de sa mise à disposition au titre du mécénat de compétences, la durée du travail du salarié est, sauf exception, celle qu'il avait dans sa société d'origine.

7.7 Rémunération

Pendant sa mission, le salarié bénéficie du maintien intégral de sa rémunération *au prorata* de sa durée d'activité au sein de l'association ou de la fondation « d'accueil » (à compléter).

7.8 Indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite

a) Principe

Lors de la rupture de son contrat de travail à l'issue de la période de mécénat de compétences, le salarié perçoit une indemnité spécifique de départ à la retraite dénommée « indemnité spécifique mécénat de départ à la retraite » dont le montant dépend de l'ancienneté en activité qu'il a acquise dans le Groupe et dans l'association/fondation pendant la période de mécénat de compétences.

Cette ancienneté s'apprécie au jour du départ en retraite et est arrondie à l'entier le plus proche et, en cas de demi-année, à l'entier supérieur.

Pour le personnel ayant effectué tout ou partie de sa carrière à temps partiel, le montant de l'indemnité spécifique de départ à la retraite est affecté d'un coefficient correctif correspondant au taux moyen d'activité sur la carrière.

Ce coefficient n'est pas appliqué dans la limite de 5 années d'activité à temps partiel.

b) Montant

Le montant de l'indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite est exprimé en mois de salaire de référence tel que défini à l'annexe 1 du présent accord. Il est égal à :

- 4 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de $1/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite ne peut excéder 6 mois de salaire.

7.9 Conversion de l'indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite

Les salariés ont la possibilité de convertir leur indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite en dispense d'activité rémunérée dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

Article 8 – Formation de « préparation à la retraite »

Une formation de « préparation à la retraite » financée par l'employeur est proposée aux salariés, pendant les 18 mois précédant leur départ à la retraite et dans la limite de 3 jours, afin de leur permettre de se préparer personnellement aux changements liés au passage de la vie professionnelle à la retraite.

Sont éligibles :

- les formations dédiées qui figurent dans le catalogue de formations interne au Groupe ;
- les formations proposées par le salarié après validation par l'employeur.

La formation de préparation à la retraite ayant pour objectif de préparer le salarié à un nouvel horizon de vie, chaque salarié a la possibilité d'inviter son conjoint (par concubinage notoire, mariage ou PACS) à y participer dans les mêmes conditions.

Article 9 – Bilan de « santé retraite »

Un bilan de « santé retraite » financé par l'employeur est proposé aux salariés, sur la période couvrant les 6 derniers mois d'activité, afin d'aider à gérer et protéger leur capital santé.

Ce bilan est réalisé dans l'établissement du salarié, lorsqu'il dispose d'un service médical interne. A défaut, ce bilan s'effectue au Centre Médical des Entreprises Travaillant à l'extérieur (CMETE) à Paris ou à Montpellier.

Tout examen ne figurant pas dans le bilan de « santé retraite » est à la charge du salarié.

Article 10 - Rachat de trimestres de cotisations retraite

L'accord relatif au compte épargne temps du 15 avril 2011 et son avenant du 30 mars 2012 permettent au salarié d'utiliser son épargne pour financer un rachat de trimestres de cotisations retraite.

10.1 Abondement de l'épargne du Compte Epargne Temps (CET)

L'épargne CET utilisée afin de financer un rachat des trimestres de cotisations retraite est abondée de 25% par l'employeur sur présentation des justificatifs validant la demande de rachat.

10.2 Régime social et fiscal

En l'état actuel de la législation, l'épargne utilisée dans le cadre d'un rachat de trimestres et son abondement employeur sont soumis aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'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.

Article 11 – Indemnité de projet retraite

Pour accompagner financièrement les projets des salariés pendant leur retraite, les signataires du présent accord conviennent du versement d'une indemnité de projet retraite qui a pour but

d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet retraite et facilite ainsi la transition entre activité et retraite.

Cette indemnité d'un montant majoré par rapport à celui prévu par les règles légales et conventionnelles en vigueur à la date d'entrée en vigueur du présent accord est versée lors de son départ à la retraite.

11.1 Conditions d'éligibilité

Le versement de l'indemnité de projet retraite dépend de plusieurs conditions cumulatives relatives à la personne du salarié et au respect d'échéances diverses.

a) Conditions relatives au salarié

L'indemnité de projet retraite est versée à tout salarié disposant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans le Groupe et dont le contrat est rompu pour un départ à la retraite à son initiative à compter du 31 janvier 2018, dans le cadre :

- de la liquidation à taux plein de sa retraite sécurité sociale,
- ou
- d'une cessation anticipée d'activité précédant directement une liquidation à taux plein de sa retraite sécurité sociale.

b) Conditions relatives aux échéances

En outre, le versement de l'indemnité de retraite est conditionné au respect des échéances suivantes :

- le salarié doit informer l'employeur de la date de son départ à la retraite au moins 6 mois avant qu'il ne remplisse les conditions d'obtention d'une retraite sécurité sociale à taux plein, avec un délai de prévenance suffisant permettant la consommation de l'intégralité de ses droits à congés et/ou repos ;
- son départ à la retraite doit intervenir au plus tard 6 mois après la date (T) d'obtention d'une retraite sécurité sociale à taux plein et au plus tard au 31 décembre 2022 ;
- pour les salariés bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité précédant directement le départ en retraite, cette cessation d'activité doit intervenir au plus tard au 31 décembre 2022.

11.2 Montant

a) Dispositions générales

Le montant de l'indemnité de projet retraite est exprimé en mois de salaire de référence tel que défini à l'annexe 1 du présent accord.

Il dépend de l'ancienneté en activité du salarié dans le Groupe.

Cette ancienneté s'apprécie :

- au jour du départ en retraite,
- ou
- au jour du départ en cessation anticipée d'activité pour le personnel bénéficiant d'un tel dispositif.

L'ancienneté est arrondie à l'entier le plus proche et, en cas de demi-année, à l'entier supérieur.

Pour le personnel ayant effectué tout ou partie de sa carrière à temps partiel, le montant de l'indemnité de projet retraite est affecté d'un coefficient correctif correspondant au taux moyen d'activité sur la carrière.

Ce coefficient n'est pas appliqué dans la limite de 5 années d'activité à temps partiel.

b) Indemnité de projet retraite versée du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018

Toute indemnité de projet retraite versée au cours de l'année 2018 a un montant égal à :

- 7 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité de projet retraite ne peut excéder 12 mois de salaire.

c) Indemnité de projet retraite versée du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2022

Afin de prendre en compte l'impact de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO ayant instauré, à compter du 1^{er} janvier 2019, un coefficient de minoration temporaire de 10% sur le montant des pensions retraite complémentaire des salariés nés à partir de 1957 et liquidant leur retraite à l'âge du taux plein sécurité sociale⁵, les parties conviennent de porter le montant des indemnités de projet retraite versées à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2022 à :

- 8 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité de projet retraite ne peut excéder 13 mois de salaire.

Toutefois, les salariés rentrant dans le champ d'application de l'accord de groupe du 12 juillet 2016 intitulé « dispositifs de cessation anticipée d'activité ou de dispense d'activité et coefficient de solidarité AGIRC/ARRCO » et bénéficiant déjà, à ce titre, d'une majoration de l'indemnité versée lors de leur départ effectif à la retraite sont exclus du bénéfice de la présente disposition. Ils perçoivent une indemnité de projet retraite d'un montant égal à :

- 7 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté,
- majorés de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté acquise au-delà de 10 ans.

Le montant total de l'indemnité de projet retraite ne peut excéder 12 mois de salaire.

11.3 Versement

L'indemnité de projet retraite est versée lors du départ en retraite ou à la cessation d'activité pour le personnel bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Il est rappelé que les salariés bénéficiaires du régime collectif de retraite supplémentaire RECO SUP peuvent réaliser avant leur départ en retraite des versements volontaires facultatifs à échéance périodique ou ponctuelle. Ces versements individuels et facultatifs sont fiscalement

⁵ Ou toute autre mesure équivalente introduite par une réforme future.

déductibles dans le cadre de la législation en vigueur et dans les limites prévues à l'article 163 *quater* du code général des impôts.

Article 12 – Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps disponible

Afin de favoriser la transition entre l'activité professionnelle et la retraite au périmètre des sociétés du socle social commun, les parties ouvrent la possibilité de convertir 6 ou 9 mois de salaire correspondants au montant de l'indemnité de projet retraite ou de l'indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite en dispense d'activité rémunérée.

12.1 Conditions d'éligibilité

Les salariés éligibles au versement de l'indemnité de projet retraite ou au versement de l'indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite peuvent obtenir le bénéfice d'un départ en dispense d'activité rémunérée 12 mois avant la date T.

Le salarié qui souhaite bénéficier de la dispense d'activité doit en informer l'employeur, par écrit, au moins 6 mois avant l'entrée dans le dispositif et prend l'engagement dans cet écrit d'un départ à la retraite à l'issue de la période de dispense.

L'ensemble des droits acquis à congés, repos et récupération doit être exercé dans son intégralité avant l'entrée en dispense d'activité, aucune indemnité compensatrice ne pouvant s'y substituer.

12.2 Durée

La durée de la dispense d'activité est de 12 mois.

Son terme se situe à la date T.

12.3 Rémunération

a) Principe

Durant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération mensuelle brute correspondant à la conversion de tout ou partie de son indemnité de projet retraite ou de son indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite en dispense d'activité. Le montant de cette indemnité est fonction de l'ancienneté projetée à la date T.

b) Taux de rémunération

La conversion de l'indemnité de projet retraite doit aboutir à un taux de rémunération de 50% ou 75% du salaire de référence pris pour le calcul de l'indemnité de projet retraite ou l'indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite.

Durée de la dispense d'activité	Nombre de mois de salaire acquis au titre de l'indemnité de projet retraite	Rémunération pendant la période de dispense
1 an	6 mois	50%
	9 mois	75%

La rémunération versée lors de la période de dispense d'activité a le caractère d'un salaire et donne lieu au versement des cotisations réglementaires et contractuelles. Elle est revalorisée suivant les augmentations générales de salaires de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas converti l'intégralité de son indemnité de projet retraite ou de son indemnité spécifique « mécénat » de départ à la retraite, le solde est versé lors du départ à la retraite.

Article 13 – Congés supplémentaires

Le personnel bénéficiant, en vertu des dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques et Connexes (CCNIC) de jours de congés supplémentaires à partir de 59 ans et ce jusqu'à l'année qui précède l'année de départ en retraite⁶ pourront choisir entre :

- le bénéfice de l'indemnité de projet retraite ou sa conversion en dispense d'activité,
- et
- l'exercice des jours de congés supplémentaires avec versement de l'indemnité de départ en retraite prévus par la CCNIC.

Les jours de congés supplémentaires exercés dans ce cadre jusqu'au 31 décembre 2017 ne remettent pas en cause cette possibilité de choix à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 14 – Articulation avec d'autres dispositifs de départ à la retraite

L'articulation des dispositifs visés dans le présent accord est prévue à l'annexe 2 du présent accord.

Article 15 – Prise d'effet, durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2018. Il cessera de produire ses effets à l'arrivée du terme, le 31 décembre 2022.

Aucune adhésion aux dispositifs visés aux articles 2, 5, 7 et 12 ne pourra intervenir après cette date.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 1 mois.

En cas de demande de révision, les négociations commenceront dans les 3 mois suivants la réception de la notification.

Article 16 – Bilan

Un bilan de l'application du présent accord sera dressé avec les Organisations Syndicales représentatives parties à la négociation, au cours de l'année 2020.

Si une évolution législative ou réglementaire impactant les mesures prévues dans le présent accord intervenait d'ici le 30 décembre 2022 (notamment en cas de modification des conditions d'obtention d'une retraite de base à taux plein), les parties signataires conviennent qu'une réunion sera organisée à l'initiative de la Direction ou d'au moins deux organisations syndicales signataires.

⁶ Ne sont pas concernées les 2 semaines de congés supplémentaires prévues par la CCNIC à exercer dans l'année au cours de laquelle a lieu le départ à la retraite.

Article 17 – Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) des Hauts de Seine et du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le xxxxxx

PROJET D'ACCORD

Pour le groupe de sociétés ci-après :

- TOTAL S.A,
- ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S,
- TOTAL GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES S.A.S,
- TOTAL GLOBAL PROCUREMENT S.A.S,
- TOTAL GLOBAL FINANCIAL SERVICES S.A.S,
- TOTAL LEARNING SOLUTIONS S.A.S,
- TOTAL GLOBAL HUMAN RESOURCES SERVICES S.A.S,
- TOTAL FACILITIES MANAGEMENT SERVICES S.A.S,
- TOTAL CONSULTING S.A.S,
- TOTAL MARKETING SERVICES S.A,
- TOTAL MARKETING FRANCE S.A.S
- TOTAL FLUIDES S.A.S,
- TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX S.A.S,
- TOTAL LUBRIFIANTS S.A,
- TOTAL RAFFINAGE CHIMIE S.A,
- TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE S.A,
- TOTAL RAFFINAGE FRANCE S.A.S

Monsieur Olivier CHAVANNE Directeur des Relations Sociales Groupe, ayant reçu mandat de toutes les Sociétés susvisées pour la conclusion du présent accord :

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :

- CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

- CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

- CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

- CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

- SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

ANNEXE 1 : SALAIRE ANNUEL BRUT DE REFERENCE

➤ Salarié relevant de la CCNIP

- 12 fois, 13 fois ou 13,77 fois (en fonction du 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/ou l'indemnité de substitution (en fonction du rythme de paiement),
- plus bonus ou part variable, le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu.

➤ Salarié 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 (18 %)
 - Σ prime de productivité
 - Σ prime de vacances
 - Σ indemnité chauffage logement
 - Σ allocations familiales bénévoles
 - Σ allocations scolaires mensuelles
 - Σ prime de performance individuelle (PPI), le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu.

➤ Salarié Total Petrochemicals France

- 12 fois ou 13 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel de base France du dernier mois d'activité y compris la prime d'ancienneté et la ligne d'harmonisation,
- plus les 12 primes de postes (1^{ère} ligne), leur 13^{ème} mois et/ou l'indemnité de dépostage qui s'y substitue en tout ou partie,
- plus la majoration de 40 % « dimanches et jours fériés »,
- plus la prime de vacances,
- plus bonus⁷ ou part variable, le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu.

⁷ ou pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011, « Gratification exceptionnelle » versée en avril au titre des mesures salariales individuelles de l'année considérée.

ANNEXE 2 : ARTICULATION POSSIBLE ENTRE LES DISPOSITIFS

			
1/	Temps partiel de fin de carrière	Départ à la retraite avec indemnité de projet retraite	
2/	Temps partiel de fin de carrière	Conversion de l'indemnité projet retraite en DA	
3/	Congé ODACE	Départ à la retraite avec indemnité de projet retraite	
4/	Congé ODACE	Conversion de l'indemnité projet retraite en DA	
5/	Congé ODACE	CAA	Départ à la retraite avec indemnité de projet retraite
6/	CAA	Départ à la retraite avec indemnité de projet retraite	
7/	Mécénat de compétences	Départ à la retraite avec indemnité spécifique « mécéat » de départ à la retraite	
8/	Mécénat de compétences	Conversion de l'indemnité spécifique « mécéat » de départ à la retraite en DA	
9/	Mécénat de compétences	Congé ODACE	Départ à la retraite avec indemnité spécifique « mécéat » de départ à la retraite

PROJET D'