



LIVRET D'ACCUEIL NOUVEAUX ARRIVANTS

CFDT TotalEnergies

**VOS REPRÉSENTANTS CFDT :
L'HUMAIN AVANT TOUT !...**



EDITION 2025

Dominique VIEU, chargée de la collecte des informations

Stéphanie LE CORRE, chargée de la mise en page, en
forme et compléments d'informations

Daphné PEREIRA, chargée de la relecture et
accessibilité

SOMMAIRE



- [Présentation](#)
- [Rémunération](#)
- [Les nouveaux dispositifs d'épargne retraite](#)
- [Temps de travail](#)
- [Travail à temps partiel](#)
- [Télétravail](#)
- [Congés](#)
- [Compte-épargne temps](#)
- [Protection sociale](#)
- [Prévoyance](#)
- [Activités sociales](#)
- [Epargne salariale](#)
- [Participation/Intéressement](#)
- [Aide au logement](#)
- [Participation aux frais de transports](#)
- [Carte Fleet, Badge Liber-T](#)
- [L'offre préférence de TotalEnergies](#)
- [Chèques-vacances](#)
- [Bourses d'études](#)
- [Parentalité](#)
- [Primes d'ancienneté](#)
- [Personnes en situation de handicap](#)
- [Don de jours](#)
- [Droit à la déconnexion](#)
- [Egalité professionnelle](#)
- [Egalité Femmes/Hommes](#)
- [Mobilité géographique](#)
- [Représentation du personnel](#)
- [Aide aux aidants](#)
- [Notre projet](#)
- [Adhésion](#)
- [Glossaire](#)



**L'ÉNERGIE
COLLECTIVE**

Pourquoi un livret spécifique TotalEnergies ?

Vous travaillez chez TotalEnergies, acteur majeur de l'énergie, qui produit et commercialise des carburants, des lubrifiants, du gaz naturel et de l'électricité bas carbone.

En conséquence, vous bénéficiez pleinement des droits attachés au statut de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP), qui constitue la source principale de la réglementation professionnelle de la branche.

En complément, un certain nombre de dispositions, qui vous sont applicables, relèvent d'accords collectifs ou de décisions unilatérales de la Compagnie.

Ce livret résume les dispositifs les plus importants, issus d'accords négociés et validés par la CFDT, au niveau du Socle Social Commun (SCC).

De plus, notre réseau de militants est à votre service pour vous informer, vous écouter, vous conseiller, vous représenter auprès de l'employeur et ainsi défendre vos droits. N'hésitez pas à prendre contact avec nous, en toute discrétion si vous le souhaitez.

Nous sommes à votre écoute et nous vous apporterons des réponses personnalisées.



Connaissez-vous le site
CFDT TotalEnergies ?



Le site CFDT TotalEnergies vous permet de suivre l'actualité et retrouver les informations qui vous intéressent, au moment où vous en avez besoin, y compris en nomade ou de chez vous :

<https://totalenergiescfdt.com/>



LA REMUNERATION

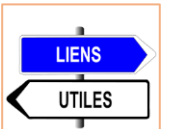
Rémunération principale, rémunérations complémentaires et enfin primes, aides et avantages en nature

En application de l'article 305 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP), tous les salariés sont classés dans les emplois ou positions repères dont les définitions et les coefficients hiérarchiques de base correspondants figurent dans le protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications des Ouvriers – Employés – Techniciens - Agents de Maîtrise - Ingénieurs et Cadres, constituant annexe à la CCNIP.

La rémunération mensuelle se compose de :

- un traitement mensuel qui ne peut être inférieur au salaire minimal, tel qu'il est défini à l'article 402 de la CCNIP (salaire minimum professionnel + majoration conventionnelle), sans limite supérieure ; le différentiel entre traitement mensuel et salaire minimal étant communément appelé majoration individuelle,
- la prime d'ancienneté pour les personnels OETAM (la première année d'ouverture du droit, la prime s'élève à 3 % ; chaque année d'ancienneté supplémentaire donne droit à 1 %, le plafond étant de 20 %),

Auxquels, le cas échéant, peut s'ajouter une « ligne d'harmonisation ».





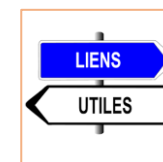
LES NOUVEAUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE RETRAITE

Un nouvel accord relatif à l'épargne retraite a été signé le 22 avril dernier et impacte directement l'épargne retraite supplémentaire chez TotalEnergies. Voici les changements qui sont intervenus le 1er janvier 2022.

Le PERCOL (Plan d'Épargne Retraite Collectif) a pris la suite du PERCO pour les placements et les abondements. Il est toujours détenu chez Amundi ESR. L'ancien PERCO a été « gelé » au 31 décembre 2021 pour les salariés ayant des avoirs dans ce dispositif. Seuls des versements volontaires (hors intéressement-participation) non abondés pourront être effectués directement auprès d'Amundi ESR (sans passer par la paie) pour ceux qui le souhaitent. Toutefois, les salariés conservent la possibilité de transférer individuellement leurs avoirs du PERCO vers le nouveau PERCOL.

Le PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire) a remplacé l'ancien dispositif RECO SUP. Les encours sont automatiquement transférés dans le nouveau dispositif. Comme le RECO SUP, le PERO est un régime à cotisations définies, souscrit auprès de l'assureur Aerial CNP Assurances.

Le PEC a fusionné dans le PEGT, et l'abondement du PEC a entièrement été intégré dans une tranche supplémentaire du PEGT dédiée aux salariés du Socle Social Commun.





LE TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail chez TotalEnergies est régie par le Protocole d'Accord relatif au temps de travail du 31 décembre 1999 et son avenant du 30 mars 2012.

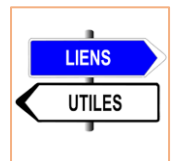
La mise en place de cet accord temps de travail a répondu à deux objectifs :

- celui de maintenir un équilibre vie pro/vie perso,
- et celui de partager le temps de travail pour favoriser l'emploi.

A la date du présent accord, la durée du travail est fixée à 1 573 heures et le nombre annuel de jours travaillés à 207.

* Le travail posté fait l'objet de compensations fixées par la CCNIP et les accords d'entreprise, notamment des paiements spécifiques (prime de quart), une durée du travail réduite et des possibilités de cessation anticipée d'activité.

Indépendamment de la catégorie professionnelle et du régime de travail, la réduction du temps de travail s'acquiert et s'exerce dans l'année civile ; elle est acquise proportionnellement au nombre de mois travaillés dans l'année civile.





Travailler à
temps partiel



90 jours à mi-temps
sans réduction de salaire

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Permettre au personnel intéressé de mieux concilier ses impératifs professionnels et personnels en recourant au travail à temps partiel

L'accord Temps Partiel du 14 octobre 2005 et ses avenants du 30 mars 2012 et 6 juin 2013 offrent plusieurs catégories possibles :

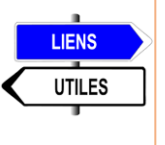
- Le temps partiel choisi, ouvert à l'ensemble du personnel,
- Le temps partiel pour raisons familiales,
- Le temps partiel accompagnant la fin de carrière réservé au personnel 2 ans avant la retraite

A l'intérieur de chacune de ces catégories, plusieurs formules sont proposées avec notamment une très grande souplesse pour le temps partiel raisons familiales : temps partiel hebdomadaire, temps partiel annuel, temps partiel vacances scolaires.

Le dernier avenant a permis de faire évoluer les modalités de cotisation aux régimes de retraite (retraite de base, complémentaire et supplémentaire).

En 2024

- Ouverture d'une négociation sur le travail à temps partiel
- Amélioration des possibilités de cotisations sur la base d'un temps plein pour les salariés à temps partiel pour la retraite supplémentaire et la prévoyance



LE TELETRAVAIL

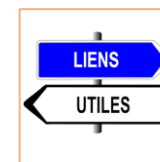


Le télétravail a été institué au sein du Socle Social Commun par accord collectif du 5 février 2013 qui a fait l'objet d'évolutions par les avenants des 10 novembre 2016 et 12 juin 2019.

L'accord de méthode Télétravail du 22 octobre 2020 a concerné l'expérimentation de différentes formes de télétravail par la mise en place de pilotes ; il a visé à améliorer l'accord en vigueur existant qui demeure en application.

A ce jour, il existe plusieurs formes de télétravail utilisées au sein du Socle Social Commun :

- Le télétravail dit « régulier », dans la limite de 2 jours fixes par semaine,
- Le télétravail dit « occasionnel », utilisable ponctuellement en raison de circonstances exceptionnelles,
- Le télétravail dans le cadre des dispositions de l'accord sur la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.





LE TELETRAVAIL

Que prévoient les dispositions ?

- Un élargissement des conditions d'éligibilité : temps partiels et mutations géographiques en France,
- Un assouplissement des lieux d'exercice du télétravail (possible depuis deux résidences distinctes situées en France - résidence principale et résidence secondaire - à désigner dans l'avenant de passage au télétravail),
- Un allègement des conditions de renouvellement avec la reconduction tacite,
- La possibilité de repositionner des journées/demi-journées de télétravail non prises,
- La possibilité de recourir au télétravail occasionnel,
- Le renouvellement de la prise en charge des frais liés au télétravail (au terme de quatre années d'exercice continu, remboursement des frais liés à l'achat ou au renouvellement de l'équipement nécessaire).

Frais supplémentaires générés directement par le télétravail au domicile (électricité, abonnement internet, consommables) – limite de prise en charge

| Sans clef internet mobile | | Avec clef internet mobile | |
|---------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| 1 jour/semaine | 2 jours/semaine | 1 jour/semaine | 2 jours/semaine |
| 10 €/mois | 20 €/mois | 5 €/mois | 10 €/mois |

Frais éventuels d'équipement - plafond de remboursement (siège ergonomique, table de travail, caisson de rangement, imprimante, écran de visualisation, le cas échéant, installation ADSL...)

50% du prix d'achat ou de l'installation avec un plafond de remboursement total de 330 € indépendamment du nombre de reconductions tacites du télétravail.



LE TELETRAVAIL

Comment faire pour télétravailler ?

Le télétravail doit répondre à un certain nombre de conditions tenant au poste occupé et à sa compatibilité avec l'organisation du service et au salarié candidat.

Le télétravail dit « régulier »

Le salarié initie sa demande par le biais d'un formulaire dédié, auprès de son responsable hiérarchique qui, sur cette base, organise un entretien.

Le responsable hiérarchique communique sa décision concernant la mise en œuvre, dans les 10 jours qui suivent l'entretien (l'absence de réponse ne valant pas acceptation).

Dès lors que les conditions sont satisfaites, le formulaire de demande est signé par la hiérarchie (sur la base des modalités d'exécution du télétravail fixées en accord avec le salarié) et transmis à la Direction des Ressources Humaines. En cas de refus, le motif est précisé au salarié.

Le télétravail dit « occasionnel »

Le salarié doit avoir tenu son poste 3 mois minimum, au jour de sa demande. La demande ne fait pas l'objet d'un formulaire spécifique (échange préalable de courriels, voire téléphonique si circonstances exceptionnelles). Le télétravail occasionnel est ouvert pour les salariés disposant d'outils permettant l'exercice du travail à distance. Coûts éventuels appels téléphoniques remboursés sur présentation de justificatifs.

ACTION CFDT :

« L'accord de méthode signé par la CFDT a permis d'accompagner et de suivre les pilotes expérimentaux et d'en tirer les meilleures applications en matière de souplesse dans le télétravail actuel, de fluidité dans sa mise en œuvre et des nouveaux droits soit en jours télétravaillés, soit en flexibilité.

Nous pensons nécessaire d'aller plus loin et de tirer profit de l'expérience du télétravail, depuis la crise sanitaire, pour rendre éligibles de nouveaux emplois, pour élargir l'accès et améliorer les conditions du télétravail. »



LES CONGES

Les congés payés (calculés sur une durée hebdomadaire de 38 heures)

28 jours de congés payés aux bornes du SSC

30 jours de congés payés pour les branches MS et RP

Vous avez la possibilité de les poser par anticipation dès lors qu'ils sont acquis et sous réserve par votre manager, en faisant la demande à votre correspondant du personnel (Corper) via [HR4U](#)

Acquisition des droits



Exercice des droits

De juin année N à
mai année N+1



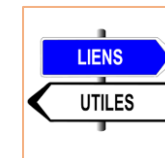
De juin année N+1 à
mai année N+2



Prise par journée ou
1/2 journée



Pas de report
possible après fin
mai N+2





LES CONGES

Les jours bénévoles (JOB) en 2025

2 JOB aux bornes du SSC (cf note d'actualisation)
2 JOB pour les branches MS et RP

Ils doivent être pris en totalité et en journée entière au cours de la période d'exercice (pas de report possible sur l'année suivante)

Le nombre de jours acquis est arrondi à l'entier le plus proche.

Les RTT en 2025

14 RTT aux bornes du SSC
12 RTT pour les branches MS et RP

Vous avez la possibilité de les poser par anticipation dès lors qu'ils sont acquis et sous réserve par votre manager, en faisant la demande à votre correspondant du personnel (Corper)

Acquisition des droits et exercice des droits

Sur une année
calendaire de
janvier à décembre



Prise par journée ou
1/2 journée



Les RTT doivent être
prises en totalité au
cours de la période
d'exercice



Pas de report
possible sur l'année
suivante

Pas de paiement
possible

Le nombre de jours
acquis est arrondi à
l'entier supérieur

Réajustement du nombre de jours en cas de maladie,
maternité, paternité dès le 1^{er} jour au prorata du nombre
de jours d'absence



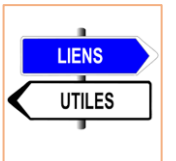
LE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)

Le CET vous permet de constituer une épargne en temps dont vous pourrez faire usage en temps ou en argent !

L'accord relatif au Compte Epargne Temps du 15 avril 2011 modifié par ses avenants du 30 mars 2012, 27 novembre 2017 et 22 avril 2021 afin d'assouplir ses modalités d'application permettent de :

- disposer de plus de temps pour décider du sort de ses congés,
- affecter de l'épargne stockée sur le Compte Epargne Temps, au cours des précédentes années, dans le PERCOL en bénéficiant de l'abondement (disposition valable uniquement en 2018),
- utiliser le congé ponctuel (absence autorisée financée à hauteur des droits épargnés par le salarié) de manière plus souple (utilisation possible sans avoir soldé au préalable l'intégralité de ses droits acquis à congés, repos et récupérations ou possibilité de l'accoler à la pose de congés payés),
- acquérir des congés payés, jours de réduction du temps de travail ou jours bénévoles durant la période de congé ponctuel,
- consulter sur le bilan social individuel le nombre et le caractère « monétisable » ou non des jours stockés sur le CET.

Les salariés, ayant un CET, peuvent, à tout moment, procéder à un don de jours au bénéfice d'un autre salarié en cas de grave maladie d'un proche (enfant, conjoint, concubin ou partenaire pacsé).





LE COMPTE EPARGNE-TEMPS (CET)

1) Les sources d'alimentation du CET

Le CET peut être alimenté par jour entier acquis dans la limite de 10 jours par an, à partir des sources suivantes :

- Jours de congé annuel excédant 20 jours ouvrés,
- Jours de réduction du temps de travail,
- Jours bénévoles,
- Jours de repos des salariés en mobilité internationale au régime rotationnel.

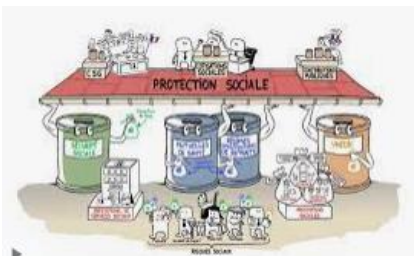
L'épargne temps en stock à un moment donné dans le CET est limité à 130 jours.

2) Périodes d'alimentation

Le CET est alimenté à deux périodes de l'année :

- Du 1er mai au 31 mai,
- Du 1er novembre au 30 novembre.

LA PROTECTION SOCIALE



La complémentaire est OBLIGATOIRE !

Les salariés doivent eux-mêmes effectuer les démarches d'adhésion au moment de l'embauche.

Cotisations complémentaire santé

Les cotisations sont différentes selon la situation de famille (catégorie "Isolé" ou "Famille") et selon le niveau de rémunération.

À partir du 1er janvier 2024, les cotisations sont :

Jusqu'à 3 864 € par mois (correspondant à la tranche A), application du forfait mutuelle :

902,76 € en catégorie "Isolé" et 1 805,40 € en catégorie "Famille". La participation salarié est de 37,5 %, ce qui représente un montant de 338,52 €/an en catégorie "Isolé" et de 640,80 €/an en catégorie "Famille" à la charge du salarié.

Soit un montant de

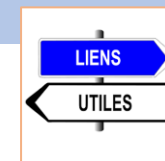
- 28,21 €/mois à la charge du salarié (47,02 € à la charge de l'employeur) en catégorie "Isolé".
- 56,42 €/mois à la charge du salarié (94,03 € à la charge de l'employeur) en catégorie "Famille".

Au-delà de la tranche A, application d'un taux de 0,67 % en catégorie "Isolé" et 1,34 % en catégorie "Famille" sur la base du salaire de référence annuel. Répartition 35 % salarié et 65 % employeur.

La surcomplémentaire est FACULTATIVE !

Le coût de la surcomplémentaire

Le coût de la surcomplémentaire, prélevé directement sur le bulletin de paie, est de 5,15 € par mois en catégorie « Isolé » et de 10,30 € par mois en catégorie « Famille » uniquement à la charge du salarié.





LA PREVOYANCE

Ma prévoyance incapacité, invalidité, décès est obligatoire

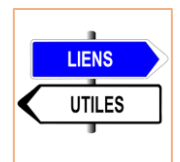
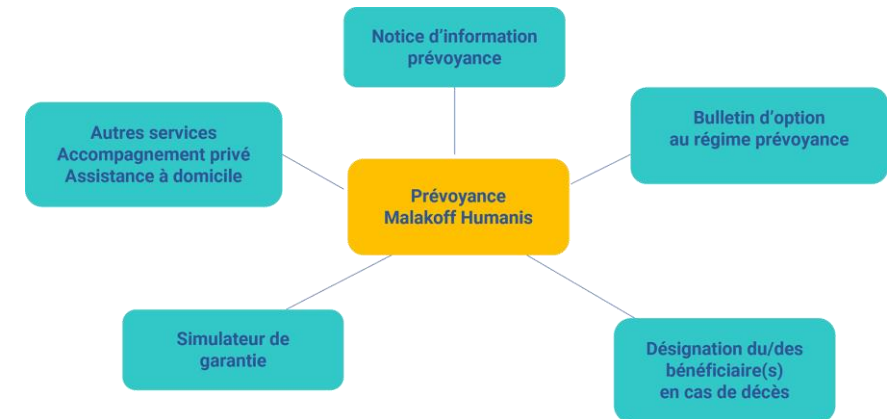
L'accord du 7 juin 2010 et son avenant du 25 novembre 2021 et du 24 juillet 2023 définissent :

- Les engagements de TotalEnergies sur le maintien de salaire en cas de maladie, accident, maternité, adoption ou paternité
- La couverture de prévoyance lourde qui recouvre les risques d'incapacité de travail, invalidité, invalidité absolue et définitive et décès

Les salariés du Socle Social Commun bénéficient des garanties suivantes :

- Octroi d'indemnités ou rentes complémentaires en cas d'indisponibilité de travail et d'invalidité
- Mise à disposition d'un capital en cas d'invalidité absolue et définitive
- Versement au choix d'un capital ou d'un capital moindre et de rente, en cas de décès

Site Malakoff Humanis dédié TotalEnergies



LES ACTIVITES SOCIALES



Le Comité Social et Économique & Loisirs

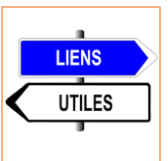
Environ 6 semaines après votre embauche, vous recevrez un mail de votre CSE pour l'ouverture de vos droits. Suivez alors les indications pour créer votre compte en toute tranquillité

Offres : vous y retrouverez les bons plans, newsletters, le calendrier et toutes les offres culturelles et sportives du CSE TotalEnergies.



L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs collectifs qui permet, à chaque salarié, avec l'aide de son entreprise, de se constituer puis de développer une épargne.





LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT

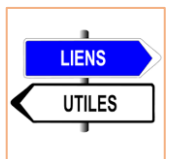
La participation est un dispositif obligatoire de partage des résultats de l'entreprise entre ses salariés. Les primes dépendent principalement du bénéfice fiscal de l'entreprise et de ses capitaux propres.

L'intéressement est un dispositif facultatif qui a pour objectif d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par définition, il a un caractère aléatoire et les primes dépendent de l'atteinte d'objectifs définis par l'entreprise.

Pour les sociétés appartenant au Socle Social Commun, des accords prévoient les modalités de mise en œuvre de ces deux dispositifs avec une mutualisation de l'enveloppe et des résultats pour une redistribution équitable entre toutes les sociétés quels que soient leurs résultats comptables individuels. L'enveloppe finale, calculée au vu des résultats et de l'atteinte ou non des objectifs, est redistribuée à tous les salariés principalement au prorata du temps passé puis en fonction du salaire.

Les accords de Groupe du 16 avril 2021 relatifs à la participation et à l'intéressement des salariés ainsi que l'accord UES Amont Global Services Holding du 10 mai relatif à l'intéressement des salariés (exercices 2021-22-23) prévoient :

- une baisse du poids du taux de rentabilité (fluctuant selon le contexte économique),
- un critère sur la réduction des émissions de CO2 (cohérence avec l'ambition de neutralité carbone de la Compagnie).





L'AIDE AU LOGEMENT

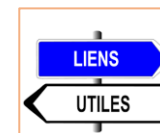
L'accord « aide au logement locatif des nouveaux embauchés » du 12 mai 2011 et son avenant du 30 mars 2012 ont été négociés sur la base d'un constat préliminaire des difficultés rencontrées par les nouveaux embauchés en matière d'accès au logement locatif.

Le dispositif négocié prévoit pour le salarié recruté à compter du 1er juin 2011, date d'entrée en vigueur de l'accord, pour un contrat de travail d'au moins 12 mois, un ensemble de mesures accompagnant chaque étape de l'accès au logement locatif :

- Une remise d'une documentation sur le logement locatif dès la proposition d'embauche,
- Un examen par la Direction de tout dispositif destiné à faciliter la recherche d'un logement locatif,
- Une aide au financement des garanties locatives par la possibilité de solliciter une avance sur salaire,
- Une contribution mensuelle au loyer pendant 36 mois,
- Une prise en charge du coût de la mobilité liée au recrutement (frais d'hébergement provisoire jusqu'à 45 jours si le nouvel embauché est toujours en recherche de logement le jour de sa prise de poste, frais de déménagement).

Au-delà de cet ensemble de dispositions, l'accord complète les aides en vigueur pour le salarié en situation de handicap en le faisant bénéficier de la contribution mensuelle au loyer et de la prise en charge des frais de déménagement précités, s'il fait le choix, au cours de sa carrière, de déménager pour louer un logement plus proche de son lieu de travail.

Ces mesures contribuent à une intégration réussie des nouveaux embauchés et facilitent le début de la vie professionnelle. Elles favorisent simultanément le rapprochement domicile/lieu de travail et la diminution des temps de transport et interviennent en amont des dispositifs de l'entreprise destinés à encourager l'accession à la propriété.





LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORTS

Pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'accord relatif au transport « domicile-lieu de travail » du 13 juillet 2012 et son avenant du 11 mai 2021 vise à favoriser la sécurité des déplacements, l'utilisation des transports publics, le covoiturage, le rapprochement du domicile du lieu de travail.

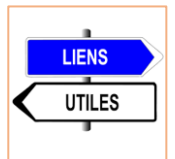
L'accord négocié, qui est entré en vigueur le 1er novembre 2012, prévoit :

- une augmentation de 55 à 60 % de la participation de l'employeur aux frais de transports publics et services de location de vélos pour les salariés des sociétés visées par la note 06/2002 sur les frais de trajet domicile-lieu de travail,
- une incitation financière au covoiturage pouvant aller jusqu'à 75 € par mois versée au salarié qui conduit un ou plusieurs de ses collègues pour les trajets domicile-lieu de travail permettant ainsi à ces derniers d'économiser les frais liés à l'utilisation d'un véhicule,
- une prise en charge à hauteur de 1 500 € des frais liés au rapprochement domicile-lieu de travail (frais de déménagement, frais d'agence, frais notariés...) pour le salarié qui se rapproche d'au moins une heure par jour,

- une participation aux frais de parking pouvant atteindre 120 € par an pour le salarié qui utilise son véhicule pour rejoindre un parking situé à proximité du réseau de transports publics en complément de la participation aux frais de transports publics.

L'avenant permet la prise en charge, selon certaines conditions, des frais engagés pour les salariés se déplaçant notamment à vélo, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

| Nombre de km aller-retour entre le domicile et le lieu de travail | Moins de 10 km | Entre 10 et 20 km | Plus de 20 km |
|---|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Forfait | 360 €/ an 30 €/ mois | 400 €/ an ≈ 33€/ mois | 500 €/ an ≈ 41 €/ mois |





CARTE FLEET ET BADGE LIBER-T

1. Bénéficiez de nombreux avantages avec la carte Total Fleet

Une carte gratuite et sécurisée acceptée dans notre réseau TotalEnergies (dont les stations Access) et ELAN, qu'il s'agisse de carburants, de recharges électriques ou de services, ainsi que dans les péages en France et dans un grand nombre de parkings..

Des remises exclusives en France :

- Une remise de **0,08€ TTC/litre** sur le prix du carburant affiché dans la station-service le jour de l'enlèvement et plafond maintenu (400€/mois).
- Charge électrique : remise équivalente à **0,10 € du litre** pour une remise carburant = 5 % de la facture finale de la charge électrique

Une remise de 20 % sur les lubrifiants dans les stations-service de notre réseau TotalEnergies (dont les stations Access) et ELAN.

Facturation et paiement

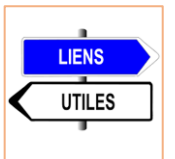
Une facturation en fin de mois :

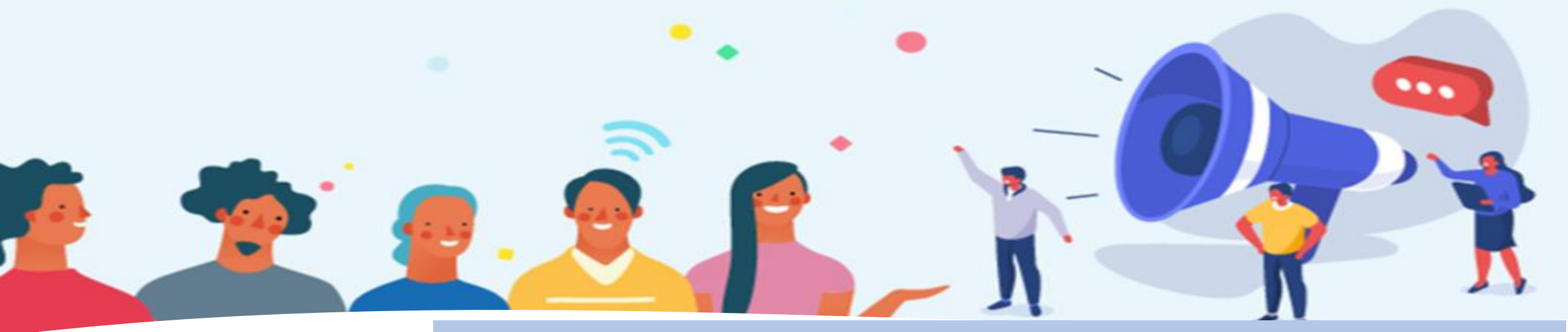
- Un arrêté des dépenses (carburants, recharges électriques, services, parkings, péages) est effectué le dernier jour de chaque mois.
- Vous êtes prélevé le 30^{ème} jour calendaire après la date de l'arrêté.

Clic Facture, vos relevés sous format électronique
Tous les mois, vous recevez par e-mail votre relevé récapitulant vos consommations de carburants, recharges électriques, péages, parkings et services.

2. Badge Liber-T

| | EUROS (TTC) |
|--|-------------|
| Frais de gestion annuels | 10,00 € |
| Prix de remplacement du télébadge détérioré, perdu ou volé | 30,00 € |





L'OFFRE PREFERENCE DE TOTALENERGIES

L'offre Préférence de TotalEnergies, c'est l'offre réservée aux collaborateurs de la Compagnie qui permet de bénéficier :

- d'une **remise de 10 % sur le prix du kWh HT** ⁽¹⁾ et de **20 € de bonus à la souscription par énergie** ⁽²⁾ .
- d'une **électricité 100 % renouvelable** avec des garanties d'origine exclusivement éolienne et solaire ; pour le gaz, 10 % de biogaz issu de la méthanisation de déchets organiques.

Cette offre inclut un ensemble de services permettant de mieux comprendre et piloter votre consommation : un suivi conso dans l'espace client, un rendez-vous téléphonique annuel avec un conseiller expert en économies d'énergie, des conseils personnalisés dans l'application et le service Conso Live pour suivre votre consommation en temps réel.

Plus de 16 000 collaborateurs en profitent déjà ! Et vous ?

Toutes les infos sur [Offre Préférence - TotalEnergies](#)

NOUVEAU !

Pour souscrire, contactez votre service client au numéro unique : 09 87 98 08 70

Du lundi au vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 17h



L'OFFRE PREFERENCE DE TOTALENERGIES

Entretien annuel chaudière gaz

- Remise de 30 € TTC sur l'entretien annuel de la chaudière gaz pour les salariés titulaires d'un contrat gaz chez TTEDF

Remise sur les bûches et pellets TTE

Bûches

- 50 € par ballot dans la limite de 3 ballots par an

Pellets

- 50 € par palette dans la limite de 3 palettes par année civile, en cas de livraison en sac
- 50 € par tonne avec un minimum de 2 tonnes par livraison et dans la limite de 6 tonnes par année civile, en cas de livraison en vrac



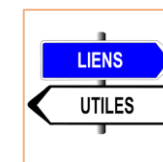
LES CHEQUES-VACANCES

L'accord relatif au dispositif Chèques-Vacances du 4 mars 2010 et ses avenants n°1 du 25 mars 2010, n° 2 du 1^{er} avril 2012, n° 3 du 24 février 2015 permet d'acquérir des chèques-vacances aux conditions ci-après. Pour la campagne 2024-2025, le revenu fiscal de référence est porté à **32 911 €** majoré de **7 483 €** pour la 1^{ère} demi-part supplémentaire et de **6 823 €** par demi-part supplémentaire au-delà de la première demi-part :

Être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée,

- Justifier de 3 mois d'ancienneté dans le Groupe, au 30 avril de l'année de la remise des chèques,
- S'engager, par la signature d'un « contrat d'épargne vacances », à épargner une somme dont le montant est fixé par le salarié.

Les chèques-vacances sont des titres de paiement ; ils permettent de régler des prestations de services (péages d'autoroute, billets de train, campings, gîtes, locations, ... auprès de nombreux points d'accueil en France (SNCF, Pierre et Vacances, Center-Parcs, Disneyland Paris, ...) et en Europe.





LES BOURSES D'ETUDES

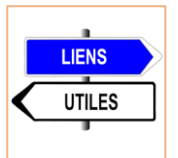
En complément de l'avenant du 30 mars 2012 à l'accord relatif aux bourses d'études du 10 juin 2002, une note d'administration annuelle en complète les modalités applicables à compter de la rentrée scolaire.

Sont bénéficiaires des bourses d'études les salariés en activité en France ou en régime rotationnel, présents aux effectifs le 1er octobre de l'année concernée, dont les enfants, de moins de 25 ans au 31 décembre de l'année en cours, effectuent des études secondaires ou supérieures et sont fiscalement à charge.

Les bourses d'études sont payées en une seule fois sur la paie du mois de réception de la demande, si celle-ci a lieu avant le 10 du mois en cours, ou sur la paie du mois suivant dans le cas contraire. Le premier paiement ne peut intervenir qu'à compter du mois d'octobre et les demandes doivent être impérativement effectuées avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les montants des bourses d'études s'élèvent pour la saison 2024-2025 à :

| | | MONTANT ANNUEL |
|---------------------------|---|-----------------|
| Études Secondaires | 6 ^{ème} – 5 ^{ème} | 345,00 € |
| | 4 ^{ème} – 3 ^{ème} | 425,00 € |
| | CAP / BEP ou Seconde / Première / Terminale | 510,00 € |
| Études Supérieures | | 850,00 € |





PARENTALITE

Conception neutre de la famille

- Mise en place d'un congé rémunéré « premier enfant » d'une durée minimum de 16 semaines (20 semaines pour les mères biologiques)
- Mise en place d'un congé « second parent » de 28 jours

Evolution des frais de garde d'enfants en cas de formation ou mission

- Aide financière journalière à hauteur de 90€ (120€ en cas de garde nuit) pour les enfants de moins de 15 ans

Mise à disposition de salles d'allaitement et de repos pour les femmes enceintes sur l'ensemble des établissements

- 1h30 de pause

Les primes sont attribuées sous réserve d'une ancienneté Groupe égale ou supérieure à 3 mois.

Le montant des différentes primes est détaillé ci-dessous :

- Prime de naissance ou adoption : 900 €/enfant
- Prime de mariage ou de PACS : 1 mois de salaire avec un plancher de 2 650 € + 5 jours de congés à prendre au moment où se déroule l'événement
- Prime familiale de fin d'année : tout salarié, en période de travail effectif ou assimilé le 31 décembre, reçoit une prime de 100 €/enfant :
 - **Agé de moins de 25 ans au 1^{er} janvier de l'année,**
 - **A charge et handicapé (se trouvant dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité permanente ou de maladie chronique), sans limitation d'âge**





LES PRIMES D'ANCIENNETE

La note d'administration du 1^{er} juin 2015 fixe les modalités suivantes :

L'ancienneté retenue pour le versement de cette prime, à la date anniversaire, est l'ancienneté réellement acquise dans le Groupe, autrement appelée ancienneté contractuelle ou ancienneté paie. Le montant de cette prime, au 1^{er} juin 2015, est le suivant :

- Prime de 20 ans 800 €
- Prime de 30 ans 1.100 €
- Prime de 35 ans 2.000 €
- Prime de 40 ans 2.300 €

En l'état du droit, cette prime est soumise à cotisations sociales et son montant entre dans la base de calcul du revenu imposable.

Si pour la même ancienneté, la demande de médaille d'honneur du travail (dossier à retirer en mairie), est réalisée et obtenue, la part de la prime correspondant au salaire mensuel pourra être exonérée de cotisations sociales et ne rentrera pas dans le salaire imposable.

Il est alors nécessaire de produire, auprès de son correspondant du personnel, une copie du diplôme correspondant à la médaille d'honneur du travail obtenue.

Spécificité des 35 ans d'ancienneté professionnelle = médaille d'Or du Travail :

Si une partie de l'ancienneté est acquise en dehors du Groupe, elle sera à justifier et la quote-part de la prime correspondant à l'ancienneté Groupe sera versée (dès l'atteinte des 35 ans d'ancienneté Groupe, le solde sera versé).

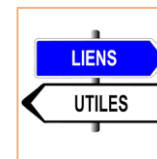


LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Si vous êtes en situation de handicap, vous pouvez le faire reconnaître, valider les solutions apportées en réponse à votre handicap et bénéficier de mesures !

L'accord actuel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (2022-2025) vise à mettre en œuvre une coordination globale en matière de handicap, s'appuyant notamment sur :

- un plan d'embauche volontariste : 30 CDI, 150 alternants et 45 stagiaires sur la période de 3 ans
- des actions de sensibilisation et de formation renforcées,
- une organisation du travail plus adaptée au poste de travail et plus flexible (horaires aménagés, temps partiel, télétravail), des absences autorisées rémunérées pour suivi médical ou administratif (jusqu'à 13 jours), l'accessibilité numérique, l'amélioration des conditions de vie personnelle avec une aide de 1 600 €, une aide au rachat de trimestres, un dispositif fin de carrière...





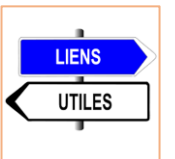
LE DON DE JOURS

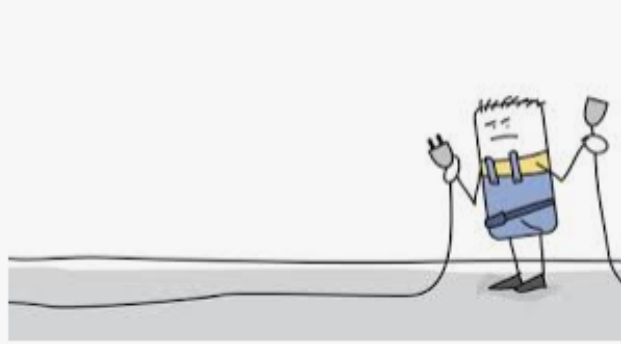
Un accord don de jours de repos a été signé le 30 mars 2015 au périmètre du Socle Social Commun.

Cet accord prévoit qu'un salarié peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié en cas de grave maladie, handicap ou accident de son enfant (ou de l'enfant de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé) ou de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé.

Dans ces situations particulièrement difficiles, ce don de jours et ceux attribués par l'entreprise permettent au salarié de bénéficier d'une absence rémunérée améliorant les dispositifs conventionnels existants.

Avec l'accord du salarié concerné, une campagne anonyme d'appel aux dons est organisée au périmètre de l'accord.

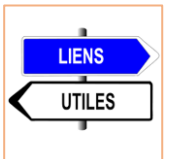




LE DROIT A LA DECONNEXION

Chaque salarié a un droit individuel à la déconnexion permettant à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle

Un accord sur le droit à la déconnexion a été signé le 3 octobre 2019 au périmètre du Socle Social Commun. Ouverture d'une négociation sur cette thématique en 2024. L'accord actuel continue de s'appliquer d'ici la prochaine échéance





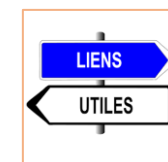
L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'accord égalité professionnelle a été signé le 12 juin 2019 avec la CFDT, la CFE-CGC et la CGT au terme de 6 réunions de négociations. Cet accord couvre le périmètre SSC et vient enrichir le premier accord sur ce sujet dans le Groupe de 2010, complété par avenant en 2013. Outre l'égalité professionnelle femmes/hommes, son contenu porte sur la parentalité et l'équilibre vie professionnelle vie personnelle et renforce la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT).

Parmi les évolutions principales, notons :

- l'engagement de faire réaliser en 2020 une nouvelle étude par l'APEC sur d'éventuels écarts de rémunération F/H, la dernière datant de 2015. Cette étude complètera les données fournies dans le cadre de l'index légal de l'égalité professionnelle,
- l'allongement de la durée du congé paternité jusqu'à 3 semaines s'il est cumulé avec le congé de naissance,
- le droit à un coaching et à une formation en retour de congés maternité sur demande de la salariée ; l'assouplissement des conditions d'accès et de la mise en place du télétravail pour contribuer à améliorer l'équilibre vie professionnelle vie personnelle (avenant signé en parallèle par CAT, CFDT, CFE-CGC, CGT, SICTAME-UNSA),
- l'augmentation de la durée du maintien du « package expatriation » pendant le congé maternité pour une naissance multiple ou à compter du 3ème enfant

- la durée de maintien de salaire pendant un congé de présence parentale est portée de 60 à 100 jours (enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité) ; le nombre de demi-journées d'absence rémunérée en cas d'enfant hospitalisé passe de 3 à 4 et ses conditions sont assouplies,
- l'amélioration des droits à voyages pour les expatriés dont les enfants sont scolarisés en France ; et également l'amélioration des mesures concernant le remboursement de frais de garde d'enfants suite à des impératifs professionnels,
- le remboursement des frais engagés en cas d'annulation d'une mobilité géographique, un aménagement spécifique du temps de travail lors des rentrées scolaires pour les enfants en situation de handicap ou pour les salariés en situation de famille recomposée,





L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Egalité salariale

- Transmission d'une note de cadrage aux managers utilisant MSITool sur les règles en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- Réalisation d'une étude APEC pour vérifier l'absence d'écart salarial entre les femmes et les hommes

Développement de la mixité

- OETAM : viser à recruter une proportion égale de femmes au nombre de diplômées des écoles et universités cibles
- Ingénieurs et cadres : tendre vers une parité pour les recrutements de cadres
- Contrat d'alternance : tendre vers une parité pour les recrutements réalisés
- Contribuer à l'évolution des mentalités par des actions de sensibilisation, de formation et une large communication

Encourager l'évolution professionnelle

- 30 % de femmes parmi les dirigeants et plus de 30 % de femmes parmi les postes d'encadrement supérieur en 2025 au périmètre de la Compagnie
- Que la proportion de femmes cadrées s dirige vers celle des hommes
- Maintien, a minima, de 35 % de femmes dans le vivier des Hauts Potentiels cadres au périmètre de la Compagnie
- Possibilité de solliciter, à tout moment de sa carrière, un bilan professionnel



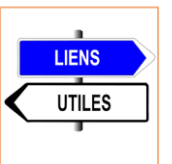
LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

L'accord relatif aux mutations géographiques en France Métropolitaine a été signé le 8 avril 2002 et ses dispositions ont été étendues aux sociétés Total Raffinage Chimie, Total Petrochemicals France et Total Raffinage France par l'avenant du 30 mars 2012.

Cet accord prévoit notamment :

- Une période d'adaptation (en règle générale de 3 mois) précédant la mutation effective décidée d'un commun accord entre le salarié et les DRH concernés,
- Une indemnisation des frais de nourriture, d'hébergement et de transport sur frais réels, dans les conditions définies de la note relative aux « missions en France »,
- Le remboursement des frais de transport entre le nouveau lieu de travail et son domicile, à raison d'un voyage aller-retour par semaine, conformément à la note « missions en France »,
- Le remboursement des frais liés à la mutation : frais de transport, hôtel et restaurant lors de la recherche du logement sur le lieu d'affectation,
- Les frais de déménagement et si besoin de garde meubles,
- Une assistance au conjoint (assistance d'un cabinet extérieur pour la recherche d'un emploi sur le nouveau lieu d'affectation),
- Une indemnité d'installation versée au salarié pour couvrir ses frais d'installation engagés dans son nouveau logement,

Une indemnité mensuelle de relogement versée pendant 48 mois au maximum, de façon dégressive, qui a caractère de supplément de salaire (soumise à imposition et cotisations aux conditions prévues par la loi).





LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Quelles sont les principales instances représentatives du personnel (IRP) chez TotalEnergies et à quoi servent-elles ?

Les CSE et les CSEC

Le comité Social et Economique (CSE) est une instance de représentation des intérêts du personnel auprès de l'employeur. Il a un rôle prépondérant dans le dialogue entre l'employeur et les représentants des salariés au sein de l'entreprise.

Au sein de TotalEnergies, il y a un CSE par établissement et un CSE central, dit CSEC. Les représentants des salariés aux CSE ou au CSEC sont informés et consultés par la direction sur les décisions relatives à la marche générale de l'établissement ou de l'entreprise et de son évolution, aux salaires, à la durée et aux conditions de travail, à la formation et à l'égalité professionnelle.

Compte tenu de l'importance des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail, une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), est organisée par établissement. L'objectif de cette instance est de faciliter le traitement de ces questions en CSE. Au niveau de la Compagnie, une CSSCT Centrale est mise en place.

Les élus en CSE sont à l'écoute de vos préoccupations et vous informent de l'activité du CSE.

Ils ont vocation à faire remonter vos questions et requêtes individuelles ou collectives (non application ou mauvaise application des textes réglementaires).



AIDE AUX AIDANTS

Signature d'un accord SSC unanime pour les salariés proches aidants

[Retrouvez, en cliquant, l'accord SSC du 7 novembre relatif aux salariés proches aidants](#)

Mise à disposition d'un care manager pour les salariés proches aidants

Objectif

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

1. [Mise à disposition d'un expert social dédié aux salariés proches aidants](#)

- Dispositif mis en place via Harmonie Mutuelle en collaboration avec le service social des établissements ;
- Accompagnement individuel proposé à tous les salariés aidants ou aidé avec un seul et même interlocuteur ;
- Apporte des solutions aux problématiques des salariés :
 - Accompagnement individualisé : écoute psychologique ;
 - Accompagnement sur mesure : pour la mise en place et la coordination d'un parcours de vie en lien avec le parcours de soins de l'aidé (maintien à domicile, retour post hospitalisation, hébergement,...), coordination de la gestion administrative avec un accompagnement spécifique pour les démarches sociales, financières...
 - Accompagnement confidentiel adapté aux besoins de chaque salarié

2. [Mise à disposition des salariés de prestations d'accompagnement utilisables](#)

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



AIDE AUX AIDANTS

Signature d'un accord SSC unanime pour les salariés proches aidants

[Retrouvez, en cliquant, l'accord SSC du 7 novembre relatif aux salariés proches aidants](#)

Mise à disposition d'un care manager pour les salariés proches aidants

Bénéficiaires

- Aidants en tant que bénéficiaires du régime mutuelle (adhérent ou ayant droit d'un proche aidé)
- Aidés en tant que bénéficiaires du régime mutuelle (adhérent ou ayant droit)
- Applicables aux dispensés d'affiliation
- Prise en charge 100 % employeur

Définition de proches

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



AIDE AUX AIDANTS

Création de référents proche aidant

- Création d'une fonction de Référent Proche Aidant au sein de chaque établissement
- En complément du dispositif de Care Management, des assistants sociaux et des médecins du travail
- Rôle du Référent Aidant :
 - Promouvoir et mettre en œuvre l'accord au sein de l'établissement
 - Rencontrer les salariés Proches Aidants et les réorienter vers les interlocuteurs adaptés

Café des Aidants ou équivalent

- Mise en place d'un dispositif de Café des Aidants (ou équivalent) sur l'ensemble des établissements SSC, sous réserve d'un nombre de participants suffisants

Flexibilité d'organisation

- Entrée en vigueur à compter du 7 novembre 2023
- Objectif : maintien dans l'emploi des salariés Proches Aidants

1. Salariés remplissant les conditions du Congé de Proche Aidant, Congé de Solidarité Familiale et le Congé de Présence Parentale

- Possibilité de 3 jours de télétravail occasionnel par semaine pour les salariés Proches Aidants éligibles au CPA, CSF, CPP sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique et d'avoir un poste éligible au télétravail.
- Souplesse dans l'organisation professionnelle : aménagement d'horaires à titre dérogatoire après validation du manager.

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

NOTRE PROJET

UNE REMUNERATION EQUILIBREE



UNE MOBILITE DURABLE



UN TEMPS DE TRAVAIL A LA CARTE



BIEN DANS MON TRAVAIL





L'ADHESION

Vous êtes convaincu(e) que l'action collective prime sur l'action individuelle ?

Alors n'attendez plus, rejoignez le collectif CFDT TotalEnergies. Retrouvez sur cette page les liens vers les bulletins d'adhésion Paris, Pau et Cres ainsi que le livret d'accueil « Bienvenue à la CFDT »

BIENVENUE
à la **CFDT**

GLOSSAIRE

A

B

C

CSE : Comité Social et Economique

CSEC : Comité Social et Economique Central

CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

D

E

F

G

H

I

IRP : Instances Représentatives du Personnel

IKT : Indemnité Kilométrique Transport

IKV : Indemnité Kilométrique Vélo

JOB : Jour bénévole

Q

R

RCC : Rupture Conventionnelle Collective

RECOSUP : *Régime Collectif Obligatoire de retraite supplémentaire*

ROE (Return on Equity) : rentabilité des capitaux propres

ROE comparé : moyenne glissante sur 3 ans du ROE du Groupe, comparée à la moyenne glissante sur 3 ans du ROE de chacun de ses pairs Exxon, BP, Shell et Chevron

RSE : Responsabilité Sociale et Environnementale.

S

SSC : Socle Social Commun

T

TRIR (Total Recordable Injury Rate) : nombre d'accidents déclarés pour une période donnée par millions d'heures travaillées sur cette même période (au périmètre SSC)

U

V

W

X

Y

Z

**NE PAS ÊTRE
AU-DESSUS,
JUSTE À LA
HAUTEUR.**

CFDT
**1^{er} SYNDICAT
DE FRANCE.**

REJOIGNEZ - NOUS. Cfdt:

