

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR DIVERSES MESURES AU BENEFICE DES PERSONNELS  
AFFECTES AUX DEPOTS DE CARBURANT OPERES PAR UNE SOCIETE DE L'UES MARKETING &  
SERVICES DE TOTAL**

Entre les sociétés Total Marketing Services, Total Marketing France, Total Lubrifiants, Total Additifs et Carburants Spéciaux et Total Fluides, constituant l'UES Marketing & Services, représentées par Monsieur Stéphane Leroux, Directeur des Relations sociales, dûment mandaté à cet effet, ci-après dénommée « l'entreprise

Et les organisations syndicales représentatives dans l'UES Marketing & Services,

- la CAT, représentée par Monsieur Joël Autié
- la CFDT, représentée par Monsieur Geoffrey Caillon
- la CFE-CGC, représentée par Monsieur Benoît Jubault
- la CGT, représentée par Monsieur Pierre Dalles

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Le présent accord a pour objet de répondre à des situations spécifiques à l'activité des dépôts de carburants opérés par l'Entreprise.

Après un échange de vues, les signataires ont partagé les considérations suivantes :

- les opérateurs polyvalents d'exploitation des dépôts (OPE) suivent un rythme de travail posté en 2X8 Discontinu (2X8D) plus contraignant que le 2X8D classique, tel que pratiqué dans d'autres établissements du périmètre du Socle Social Commun. En effet, les OPE réalisent 207 quarts annuels de 7 h 36' (7,6 h) contre 196 quarts de 8 h dans le schéma classique. Le quart du matin débute selon les sites entre 4h et 4h30, et en cas de nécessité de service ces horaires peuvent parfois être anticipés.
- les possibilités de mobilité fonctionnelle au sein de sites employant un faible nombre de collaborateurs sont quasiment inexistantes et obligent l'OPE souhaitant évoluer professionnellement à une mobilité géographique. Avec 7 dépôts opérés, les possibilités

de mobilité géographique d'un dépôt à l'autre se sont considérablement restreintes par rapport à l'époque où une vingtaine de dépôts était opérée par l'Entreprise.

Les métiers des dépôts méritent d'être valorisés :

-le métier d'OPE implique une grande polyvalence qui s'affirme avec l'expérience acquise au fil des années. Les OPE, recrutés pour la plupart d'entre eux au niveau « Bac +2 », au coefficient 200, effectuant une longue partie de leur carrière en dépôts et ne pouvant être en mobilité voient leur progression hiérarchique s'arrêter au coefficient 230.

- le métier d'Adjoint au Chef de dépôt en raison des responsabilités exercées

En conséquence des considérations qui précèdent, le présent accord instaure des dispositions au bénéfice des personnels affectés aux dépôts de carburant opérés par l'Entreprise en matière de cessation anticipée d'activité, d'incitation à la mobilité géographique et de classifications.

### **Article 1 : Bénéficiaires**

Les bénéficiaires du présent accord sont les OPE et les adjoints des dépôts de carburants opérés par l'Entreprise actuellement en activité au sein de ces dépôts ou qui viendraient à y être affectés postérieurement à la date d'effet du présent accord.

### **Article 2 : Cessation anticipée d'activité des personnels postés en 2X8D des dépôts de carburants opérés par l'entreprise**

Le protocole d'accord (UES Aval) du 30 septembre 2002 sur la cessation anticipée d'activité (CAA) du personnel posté et d'autres catégories de personnel définit dans son article 3-1 le barème d'acquisition de CAA des personnels postés en 3X8 continu (cf ANNEXE 1). Dans l'article 3-2 au deuxième paragraphe, il est stipulé que « *les salariés travaillant ou ayant travaillé en poste selon un rythme de 2X8D bénéficient de l'application de ce barème en décomptant le travail effectué suivant ce régime pour 1/3 de sa durée* ».

Les dispositions ci-dessous se substituent au deuxième paragraphe de l'article 3-2 du 30 septembre 2002 sur la cessation anticipée d'activité du personnel posté et d'autres catégories de personnel :

les bénéficiaires se verront attribuer des droits à CAA selon les modalités ci-dessous :

K  
JA 2  
Pr Ge DP

Le temps de travail effectué sur quart en 2X8D Dépôts inférieur à 12 ans est compté pour sa totalité pour l'équivalence 3X8C pour le tiers de sa durée.

De 12 ans à 18 ans, la totalité du temps de travail effectué sur quart en 2X8D ( $T_{2x8Dd}$ ) Dépôts est compté pour l'équivalence 3X8C, selon la formule de calcul :

$$T_{3x8c} = (T_{2x8Dd} \times 1/3) + 4 \text{ ans}$$

De 18 à 22 ans, la totalité du temps de travail effectué sur quart en 2X8D ( $T_{2x8Dd}$ ) Dépôts est compté pour l'équivalence 3X8C, selon la formule de calcul :

$$T_{3x8c} = (T_{2x8Dd} \times 1/4) + 5,5 \text{ ans}$$

A partir de 22 ans révolus, la totalité de la durée sur quart en 2X8D Dépôts est comptée pour l'équivalence 3X8C, pour la moitié de sa durée, cette équivalence étant plafonnée à 17 ans (soit 34 ans de temps de travail en régime 2X8D dépôts).

Des exemples de calcul et un tableau de durées de CAA sont fournis en annexe du présent accord (cf ANNEXES 2 & 3).

Il est expressément convenu que si le rythme 2X8D des dépôts venait à être aligné sur le rythme 2X8D classique (actuellement de 196 quarts de 8 heures), les durées d'anticipation acquises jusqu'à la veille de la modification de rythme resteront acquises au salarié et qu'à compter du jour de prise d'effet de la modification, le barème tel que résultant du 2<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 3-2 de l'accord du 30 septembre 2002 s'appliquera pour les années sur quart en 2X8D restantes.

### **Article 3 – dispositions en faveur de la mobilité des OPE des dépôts de carburants**

Les OPE des dépôts de carburants en 2X8 D en mobilité géographique vers un autre site sur un emploi non posté se verront maintenir au taux de 100% pendant une durée maximale de 48 mois l'indemnité de substitution visée à l'article 6-b du protocole d'accord du 9 juin 2008 relatif aux changements de régime de travail des personnels postés . A l'issue de cette durée, seule leur restera acquise l'indemnité visée à l'article 6-A de cet accord du 9 juin 2008.

Si au cours de cette période de 48 mois, le salarié venait à retrouver un régime posté, cette indemnité cesserait de lui être versée au jour du retour à un régime posté.

En outre, considérant que les OPE sont soumis à des astreintes fréquentes et toujours afin d'encourager leur mobilité, les compensations de période d'astreinte visées à l'article 6 du 21 novembre 2005 seront maintenues mensuellement selon la dégressivité suivante :

- 100 % de la moyenne mensuelle des indemnités des 24 derniers mois (ou des 12 derniers si le calcul est plus favorable au salarié) pendant les 12 premiers mois
- 2/3 de la moyenne mensuelle des indemnités des 24 derniers mois (ou des 12 derniers si le calcul est plus favorable au salarié) du 13<sup>ème</sup> au 24<sup>ème</sup> mois inclus
- 1/3 de la moyenne mensuelle des indemnités des 24 derniers mois (ou des 12 derniers si le calcul est plus favorable au salarié) du 25<sup>ème</sup> mois au 36<sup>ème</sup> mois inclus

su  
P36 GC JA  
DP



Si au cours de cette période, le salarié venait à percevoir des compensations de période d'astreinte, seule la fraction de ces compensations dépassant l'indemnité de maintien dégressive sera versée en complément de l'indemnité dégressive.

Lorsqu'un opérateur aura acquis l'ensemble des compétences, l'Entreprise fera ses meilleurs efforts pour lui proposer un poste à la journée.

#### **Article 4 : classifications**

##### **4-1 : OPE des dépôts de carburants**

Afin de reconnaître l'expérience acquise au fil des années, les OPE des dépôts de carburant accéderont au coefficient 250 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pétrolière (CCNIP) dans les conditions décrites ci-dessous :

-attribution de dix points CCNIP de majoration pour les OPE classifiés au coefficient 230 de la CCNIP selon le rythme ci-dessous, sauf refus motivé de la hiérarchie, et au regard des compétences acquises liées à la polyvalence, et notamment l'habilitation à l'activité « Douane » et par ordre d'ancienneté au coefficient 230:

- 4 OPE à effet du 1/1/2018
- 3 OPE à effet du 1/1/2019
- 3 OPE à effet du 1/1/2020

A compter de 2021, cette majoration sera attribuée au bout de 5 années révolues au coefficient 230 dans les conditions décrites ci-dessus.

Les points de majoration sont pris en compte dans les calculs de la rémunération conventionnelle minimale et de la prime d'ancienneté et de tout autre élément de rémunération dépendant du coefficient.

L'attribution de cette majoration s'accompagne d'une augmentation individuelle de la moitié de celle minimale accordée en cas de promotion à un coefficient supérieur de la CCNIP, prévue par les accords en vigueur (soit à ce jour 1,5%).

Les salariés ayant bénéficié de points de majoration dans le cadre défini ci-dessus, accéderont au coefficient 250 au plus tard cinq ans après l'attribution de cette majoration, sauf refus motivé de la hiérarchie, et au regard des compétences acquises liées à la polyvalence, et notamment l'habilitation à l'activité « Douane ». Cette accession au coefficient 250 sera accompagnée d'une augmentation individuelle égale à la moitié de celle minimale accordée en cas de promotion à un coefficient supérieur de la CCNIP, prévue par les accords en vigueur (soit à ce jour 1,5%).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, the initials 'GC' in the center, and 'DP' on the right. A small number '4' is written above the 'DP' initials.

-attribution du coefficient 250 au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les 2 OPE ayant la plus grande ancienneté au coefficient 230 sauf refus motivé de la hiérarchie, et au regard des compétences acquises liées à la polyvalence, et notamment l'habilitation à l'activité « Douane ». Cette attribution s'accompagne de l'augmentation individuelle accordée en cas de promotion au coefficient supérieur, prévue par les accords en vigueur (soit à ce jour 3%).

#### 4-2 Adjoint au Chef de dépôt

Les Adjoint au Chef de dépôt ont vocation à devenir cadres. Dans un délai de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les Adjoint au Chef de dépôt se verront attribuer le coefficient minimal de 290 selon le séquençement suivant en fonction des effectifs présents à la prise d'effet du présent accord :

- A effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018, deux adjoints seront promus du coefficient 250 au coefficient 270 et deux autres du coefficient 270 au coefficient 290
- A effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, deux adjoints seront promus du coefficient 270 au coefficient 290
- A effet du 1<sup>er</sup> janvier 2020, deux adjoints seront promus du coefficient 270 au coefficient 290

Ces attributions s'accompagnent de l'augmentation individuelle accordée en cas de promotion au coefficient supérieur, prévue par les accords en vigueur (soit à ce jour 3%).

#### Article 5 : date d'effet et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il est conclu à durée indéterminée sauf en ce qui concerne l'article 3, dont les dispositions sont établies pour cinq ans et feront l'objet d'une évaluation au cours du 2<sup>ème</sup> semestre de la 5<sup>ème</sup> année, préalablement à une reconduction éventuelle par voie d'avenant.

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

En cas de demande de révision, les négociations débiteront dans le mois suivant la réception de la notification.

#### Article 6 : suivi

Une commission de suivi composée de deux membres par organisation syndicale parties à la négociation et de représentants de l'Entreprise est institué afin d'établir un bilan d'application du présent accord au cours du premier semestre 2020.

Un second bilan sera dressé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022 au sein de la commission de suivi.

En cas de modification législative qui pourrait impacter les mesures du présent d'accord, les parties signataires conviennent qu'une réunion sera organisée à l'initiative de l'Entreprise ou de deux organisations syndicales signataires pour ajuster les mesures prévues dans l'accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink: "ph", "G", "JA", and "DP".

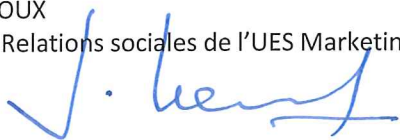
**Article 7 : dépôt**

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 des Hauts de Seine et du Secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le *11 janvier* 2018 en 7 exemplaires originaux

Pour les sociétés composant l'UES Marketing & Services de Total

Stéphane LEROUX  
Directeur des Relations sociales de l'UES Marketing & Services




Pour les organisations syndicales représentatives de l'UES Marketing & Services

CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL-CAT

JOEL AUTIÉ 

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL- CFTD

 CAILION G.

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT- CONDERATION GENERALE DES CADRES- CFE-CGC



CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL-CGT



ANNEXE 1 : Grille d'anticipation en CAA pour les salariés postés en 3X8 C- accord du 30 septembre 2002

Pour les salariés postés selon un rythme de 3x8 C, le nombre de mois d'anticipation par rapport à l'âge de liquidation de la pension vieillesse de Sécurité Sociale à taux plein sera déterminé en trentième, au prorata du temps passé en quart, selon le barème suivant :

Ancienneté révolue sur quart		Nombre de mois d'anticipation acquis sur la période	Cumul
à partir de 8 ans	→	12 mois	12 mois
9 ans	→	1,5 mois	13,5 mois
10 ans	→	1,5 mois	15 mois
11 ans	→	3 mois	18 mois
12 ans	→	3 mois	21 mois
13 ans	→	3 mois	24 mois
14 ans	→	3 mois	27 mois
15 ans	→	3 mois	30 mois
16 ans	→	3 mois	33 mois
17 ans	→	3 mois	36 mois
18 ans	→	3 mois	39 mois
19 ans	→	3 mois	42 mois
20 ans	→	3 mois	45 mois
21 ans	→	3 mois	48 mois
22 ans	→	3 mois	51 mois
23 ans	→	3 mois	54 mois
24 ans	→	3 mois	57 mois
25 ans	→	3 mois	60 mois

u                      7    JA  
 Prob                      GC    DP

ANNEXE 2 : exemples de calculs de durée d'anticipation en CAA

régime posté	durée sur quart en années X	tranche 2X8D Dépôts	formule de calcul	coefficient effectif de conversion	Equivalence 3X8C en années Y	années révolues équivalent 3X8C	Durée CAA en mois (grille accord du 30/09/2002)
2X8D Dépôts	10	<12	$Y = 1/3 X$	0,3334	3,33	7	0
3X8 C	4		$Y = X$	1,0000	4,00		
Total					7,33		
2X8D Dépôts	10	<12	$Y = 1/3 X$	0,3334	3,33	8	12
3X8 C	5		$Y = X$	1,0000	5,00		
Total					8,33		
2X8D Dépôts	12	$12 \leq X < 18$	$Y = 1/3 X + 4$	0,6667	8,00	16	33
2X8 C Av	10		$Y = 0,83 X$	0,8300	8,30		
Total					16,30		
2X8D Dépôts	18	$18 \leq X < 22$	$Y = 1/4 X + 5,5$	0,5556	10,00	18	39
2X8 C Av	10		$Y = 0,83 X$	0,8300	8,30		
Total					18,30		
2X8D Dépôts	36	$X \geq 22$	$Y = 1/2 X$ avec Y limité à 17	0,4723	17,00	20	45
3x8 C	3		$Y = X$	1,0000	3,00		
Total					20,00		

cc JA 8

md GC DP



ANNEXE 3 : Anticipation en CAA acquise pour un opérateur polyvalent dépôts en 2X8 D

ancienneté révolue sur quart 2X8D dépôts (en années)	conversion en durée 3 X 8 C	nombre de mois d'anticipation acquis sur la période	cumul CAA en mois
12	8	12	12
15	9	1,5	13,5
18	10	1,5	15
20	10,5	1,5	16,5
22	11	1,5	18
24	12	3	21
26	13	3	24
28	14	3	27
30	15	3	30
32	16	3	33
≥34	17	3	36

JA 9

GC DP