

Entretiens Louis le Grand

■ 26 et 27 octobre 2006 ■



Étude de cas

Groupe Total

- **Françoise Rodrigues**
 - **Marc Blanc**
- **Guillaume ROPARS**

L'EXPERIENCE DE LA NEGOCIATION EUROPEENNE CHEZ TOTAL

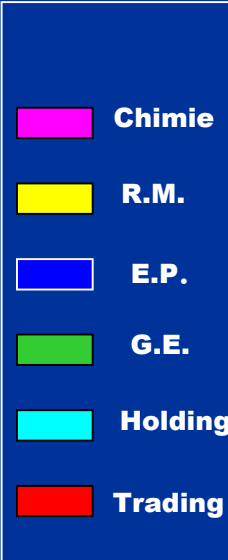
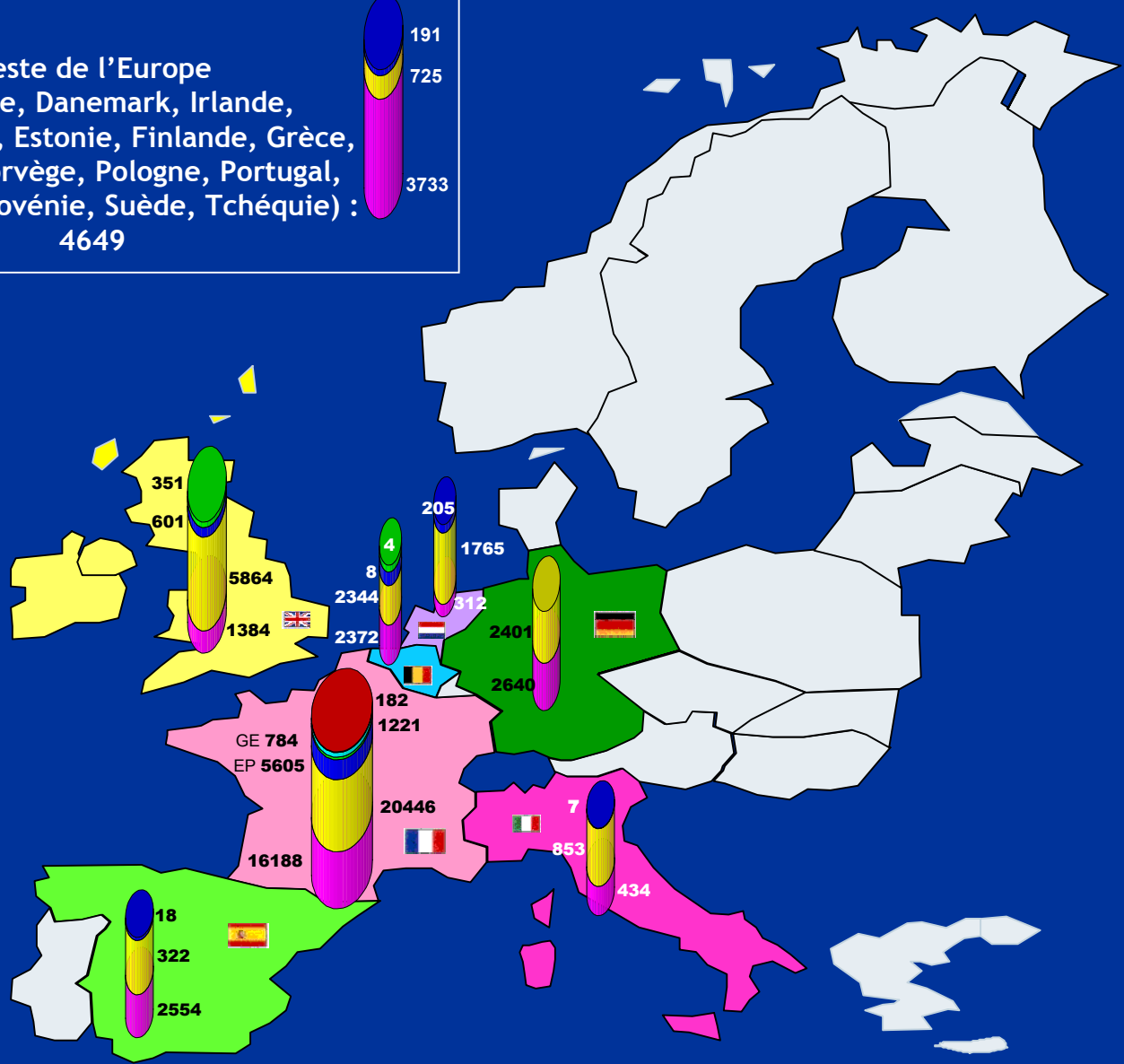


PLAN

- **Dialogue social**
 - **la négociation européenne**
 - **pour l'entreprise**
 - **pour les partenaires sociaux**
 - **les interlocuteurs**
 - **le cadre juridique**
- **La négociation européenne chez TOTAL : une première**
 - **le premier pas : la plate forme sociale : accord signé le 22 novembre 2004**
 - **l'annonce des deux chantiers de négociation :**
 - **l'égalité des chances : accord signé le 21 novembre 2005 :**
 - **Présentation de la méthode**
 - **la solidarité d'entreprise et l'essaimage :**
 - **Présentation de la méthode**
- **Exemples**
- **Débats**

Répartition des effectifs du Groupe (au 30-06-06 et par pays européen d'implantation)

Reste de l'Europe
 (Autriche, Danemark, Irlande,
 Luxembourg, Estonie, Finlande, Grèce,
 Hongrie, Norvège, Pologne, Portugal,
 Slovaquie, Slovénie, Suède, Tchéquie) :
 4649



Dialogue social

- La négociation européenne

- pour les partenaires sociaux

- la possibilité d'avoir des dynamiques de création de normes minima par les grands groupes
- un périmètre marqué par des disparités socio-économiques moins présentes qu'au niveau mondial

- les interlocuteurs

- l'employeur de la société dominante (nombre d'entreprises du groupe en Europe au 31-12-05)

LES SYNDICATS EN EUROPE

Les Syndicats en Europe

EMCEF

Fédération Européenne

De la Chimie des Mines et de l'Energie

130 syndicats nationaux dans

35 pays européens

en France

CFDT
FCE

CGT
FNIC
FILPAC
FVC
FNME

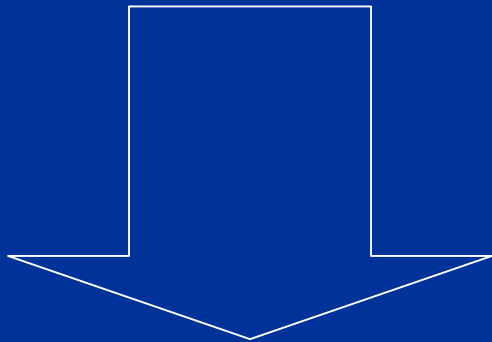
CFTC
CMTE

FO
FNph
FNEM
BBPCC

Les Syndicats en Europe

FECCIA

Fédération Européenne
des Cadres de la Chimie
Et des Industries Annexes

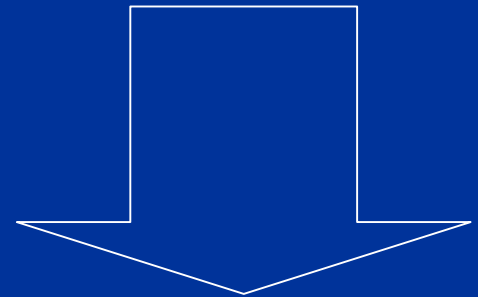


CGC

CEC

FECER

Fédération Européenne
des Cadres de l'Énergie
et de la Recherche



CGC

Les Syndicats en Europe

CEC

Confédération Européenne
Des Cadres

22 affiliés en Europe

CES

Confédération Européenne
des Syndicats

81 affiliés en Europe

Affiliés Français

CGC

CFDT- CFTC- CGT- FO

Répartition par pays des membres titulaires du Comité Européen



Dialogue social

- La négociation européenne

- le cadre juridique

- inexistant
- une première dans sa conception
- source de réflexions actuelles de la commission sociale de l'UE

- Zoom sur les représentations du personnel en Europe :

- selon les pays : la présence dans l'entreprise des interlocuteurs sociaux la présence hors de l'entreprise, les instances de négociation soit dans l'entreprise soit hors de l'entreprise (cas de l'Allemagne et de l'Italie négociation de branche)
- en France : la négociation avec les délégués syndicaux,
- les débats en Europe : négocier au sein des comités d'entreprise européens (exemple de l'Allemagne : la négociation avec le Betriebsrat)

La négociation européenne chez TOTAL : une première



Dialogue social

- La négociation européenne chez TOTAL : une première

COMPANY	HOME COUNTRY	SECTOR	DATE OF TEXT	NATURE OF TEXT	SUBJECT
AIR FRANCE	France	Transport	June 2001	Social charter and code of ethics	Human and workers' rights and principals of company's personnel policy
AXA	France	Insurance	April 2005	Principles	Management of the social dialogue in Europe
DANONE	France	Food and drink	October 2001	Agreement	Social standards applicable in restructuring of biscuits division
DEUTSCHE BANK	Germany	Banking	March 1999	Joint position	New structures, job security and employability
ENI	Italie	Energy	June 1996	Agreement	Health and safety
GENERAL MOTORS	USA	Motor manufacturing	December 2004	Framework	European restructuring initiative
RENAULT	France	Motor	October	Declaration	Employee's fundamental rights
SUEZ LYONNAISE DES EAUX		Utilities and communications	October 1998	International social charter	Fundamental rights and principles for human resources policy
TOTAL	France	Petrochemicals and energy	November 2004	Platform	Employee relations
			December 2005	Agreement	Equal opportunities
VINCI	France	Construction	December 2003	Declaration	Health and prevention of accidents at work
VIVENDI	France	Utilities and communication	November 1999	Charter	Safety at the workplace

Un peu d'histoire :
de la plate-forme sociale à l'égalité des chances



La plate-forme sociale européenne, nouvelle base de progrès

- **Fin 2004 : accord plate-forme sociale européenne.**

- **Domaines couverts :**

- développement du dialogue social, de la concertation et de la négociation avec les partenaires sociaux
 - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - principes et axes d'action à mettre en œuvre à l'occasion de chaque évolution de l'entreprise affectant l'emploi.

- **En 2005, cette démarche a ouvert la voie :**

- à un accord européen sur l'égalité des chances (cf. *chapitre égalité des chances*)
 - en 2006, elle doit favoriser l'engagement d'une négociation sur l'essaiimage et la solidarité d'entreprise

GRANDES ORIENTATIONS DE L'ACCORD

Rappel dans le préambule:

- **Champ d'application : Les entités du Groupe Total dans l'Union Européenne (élargie).**
- **Volonté de développer et de garantir les conditions d'un dialogue social et de déterminer les grands principes et les orientations générales de base.**
- **Réaffirmation de la volonté du Groupe Total d'assurer une solution adaptée à tout salarié concerné par des évolutions ayant des conséquences sur l'emploi.**

DOMAINES DE L'ACCORD

- Dialogue social, concertation et négociation avec les partenaires sociaux
- Gestion des emplois et des compétences professionnelles ainsi que des nécessaires actions de formation et d'adaptation professionnelles aux évolutions des techniques, des besoins de l'entreprise et des aspirations des salariés tout au long de leur vie.
- Principes et axes d'actions à mettre en œuvre à l'occasion de chaque évolution, notamment juridique, des entités du Groupe ayant des répercussions sur l'emploi, les conditions de travail ou la protection sociale.

Rappel:

Obligation de concilier les principes de cet accord avec les contraintes législatives nationales

DIALOGUE SOCIAL ET CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

- **Volonté de la direction de renforcer l'information et la concertation au sein du Comité Européen sur les projets européens d'évolution du Groupe**
- **Volonté commune de maintenir et de développer le niveau de dialogue au sein du Comité Européen**
- **Rappel du caractère complémentaire et distinct du rôle du Comité Européen par rapport aux instances nationales**
- **Si expertise au sein des instances nationales:**
 - ➔ **Communication possible du rapport de l'expert par l'instance nationale de représentation du personnel au Comité Européen**

SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

- Point deux fois par an devant le Bureau de Liaison sur la mise en œuvre de l'accord, avec recensement des actions réalisées dans les différents domaines de l'accord.
- Possibilité d'une réunion spécifique du Comité Européen sur une opération importante de restructuration dans une entité du Groupe.

ACCORD EUROPEEN SUR L'EGALITE DES
CHANCES
GROUPE TOTAL

SIGNE LE 21 NOVEMBRE 2005



Présentation de la méthode de négociation sur l'égalité des chances

- Groupe de travail :
 - 23 mars 2005 (réunion technique)
 - 28 avril 2005*
 - 18 mai 2005*
 - 7 juin 2005**
 - 10 juin 2005*

Déplacements à Bruxelles des partenaires sociaux (rencontre des représentants de la CES de la Commission sociale de l'UE)

Un rapport des partenaires

* présence Direction - ** sans présence Direction

Présentation de la méthode de négociation sur l'égalité des chances

▪ Rappel du plan du rapport

- 1 Introduction
 - 1.1 Qu'est ce que la diversité ?
 - 1.2 Les champs d'actions retenus
 - 1.3 Le Conseil de la Diversité chez TOTAL
 - 1.4 Les textes européens en vigueur
- 2 Données statistiques européennes
 - 2.1 Données générales
 - 2.2 Éléments de synthèse sur « l'information, consultation et la participation des représentants d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » Etude de Syndex et de la CES
- 3 Analyses des travaux du groupe de travail
 - 3.1 Le recrutement
 - 3.2 L'évolution de carrière et la mobilité
 - 3.3 Les rémunérations
 - 3.4 L'accès à la formation professionnelle continue
 - 3.5 La maternité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
 - 3.6 L'insertion des handicapés.
- 4 Recommandation du groupe de travail

▪ Une entrée en négociation :

- 29 juin 2005 (1ère négociation)
 - 28 septembre 2005 (2ème négociation)
 - 28 octobre 2005 (3ème négociation)
 - 14 novembre 2005 (4ème négociation)

LE CONTENU DE L'ACCORD - GENERALITES

- Accord négocié dans le prolongement de l'accord relatif à la Plateforme sociale : mise en place d'un socle social applicable dans l'ensemble des entités européennes du Groupe
- Confirmation des engagements déjà pris par le Groupe : Conseil de la Diversité, engagements dans le cadre de la RSE.
- Mise en œuvre du principe de non-discrimination portant sur la population des femmes et sur celle des personnes handicapées.
- Reprise de certaines données importantes dans un « Tableau de bord social européen annuel »
- Mesures mises en place dans les domaines suivants : recrutement, évolution de carrière, mobilité, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, égalité de rémunération h/f, accès à la formation professionnelle

LE CONTENU DE L'ACCORD - ORIENTATIONS LIEES AU RECRUTEMENT

- Tableau de bord européen annuel :
 - pourcentage de recrutement de femmes comparé au recrutement des hommes (par pays, catégorie professionnelle, tranche d'âge)
 - nombre de recrutements / maintien dans l'emploi correspondant à des versement externes en faveur du handicap (par pays)
- Mise en œuvre de certaines mesures avant le recrutement :
 - favoriser la connaissance des valeurs du Groupe,
 - actions auprès du monde éducatif,
 - favoriser l'échange international des étudiants,
 - actions auprès du monde associatif afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées.
- Attention particulière portée sur deux aspects : féminisation et internationalisation

LE CONTENU DE L'ACCORD - ORIENTATIONS LIEES A L'EVOLUTION DE CARRIERE

- Tableau de bord européen annuel :
 - pourcentage du nombre de salariés ayant bénéficié des entretiens individuels annuels (par pays, par catégorie professionnelle),
 - Ancienneté dans le poste h/f (par branche et pays)
- Mesures en faveur d'une évolution de carrière équitable :
 - Formation à l'entretien individuel, permettant de mieux se valoriser
 - Eviter tout impact négatif sur l'évolution de carrière en raison des congés de maternité, congés parentaux ou du temps partiel
 - Développer les possibilités de carrières prenant en compte des périodes temporaires de sollicitations d'ordre familial (enfants, jeunes, personnes handicapées)
 - Améliorer la connaissance des métiers
 - Solliciter les femmes : accès à des postes de niveaux supérieurs

LE CONTENU DE L'ACCORD - ORIENTATIONS EN MATIERE DE MOBILITE

- Prise en compte des besoins du Groupe et des intérêts propres des salariés
- Mesures en faveur de la mobilité :
 - Amélioration de l'identification de potentiels, notamment des femmes, des salariés de nationalité étrangère, des personnes handicapées
 - Permettre aux salariés d'élargir leurs expériences par l'acquisition de compétences au sein de différentes entités du Groupe
- Etudes et actions particulières seront menées sur la mise en œuvre de cette politique. Celles-ci seront transmises au Comité Européen.

LE CONTENU DE L'ACCORD - ORIENTATIONS EN MATIERE D'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

- Délai de 18 mois pour dresser un état des lieux de la réglementation et des pratiques en vigueur. Ensuite élaboration des indicateurs, qui pourront être intégrés dans le Tableau de bord social européen
- Mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle :
 - Mise à disposition d'un éventail de modalités de travail (adaptation du temps de travail, de l'organisation du travail, dont le temps partiel choisi, recherche d'horaires adaptés, travail à domicile ponctuel)
 - Information sur les possibilités de travail à temps partiel et d'horaires adaptés
 - Favoriser la création de crèches, attirer des services de proximité
 - Mise en place d'un entretien avec la DRH locale avant la reprise d'activité après un congé maternité ou d'un congé parental.

LE CONTENU DE L'ACCORD EGALITE DE REMUNERATION HOMMES / FEMMES ET ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

REMUNERATION

- Suivi assuré par un groupe de travail issu du Bureau de Liaison du Comité Européen. Examen des actions menées pour réduire les écarts éventuels entre les hommes et les femmes par branche et par pays, et les résultats obtenus.
- Mesures en faveur de l'équité h/f en matière de rémunération :
 - Identification des écarts par branche et par pays entre hommes et femmes
 - Engagement de tout mettre en œuvre pour permettre de résorber ces écarts
 - Augmentation individuelle de la salariée absente pour congé maternité : au moins égale à la moyenne des augmentations obtenues au cours des 3 dernières années

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Fixation d'un certain nombre d'informations nécessaires pour mesurer l'impact au niveau européen (formations par pays, par branche, technique, de sécurité...)
- Sensibilisation de l'encadrement : enjeux et à la politique de l'égalité des chances
- Réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de déplacement
- Mise en œuvre des actions de formation suite à un congé maternité en tant que besoin

LE CONTENU DE L'ACCORD - SYNTHÈSE ANNUELLE EUROPEENNE SUR L'EGALITE DES CHANCES

- Synthèse examinée par le Comité Européen
- Réaffirmation du rôle des échanges et du dialogue social, notamment pour :
 - « forums des métiers », par l'association aux manifestations ;
 - l'accueil des stagiaires, par un descriptif de la diversité des stagiaires ;
 - information sur mise en œuvre du recrutement, présentation des indicateurs ;
 - élaboration d'un objectif global en vue de permettre l'accès des femmes aux métiers techniques et scientifiques
- Mise en œuvre de l'accord par le dialogue social : groupe de travail rémunération, élaboration d'un tableau de bord social européen (équilibre vie personnelle / vie professionnelle)
- Déclinaison des actions décidées au niveau des entreprises

Demain : Solidarité d'entreprise et l'essaimage



METHODE : Groupe de travail et négociations

Engagement des négociations européennes sur :

- Solidarité d'entreprise et essaimage
 - Présentation du projet de négociation au Bureau de Liaison du 16 février 2006 du Comité Européen
 - Rencontre avec les Fédérations Européennes du 2 mars 2006
 - Groupe de travail :
 - 1ère réunion le 25 avril 2006
 - 2ème Réunion le 15 mai 2006
 - Négociations :
 - 1ère réunion le 27 septembre 2006
 - 2ème réunion le 17 octobre 2006

EXEMPLES

- Cas du temps partiel en Espagne (prime maintenue ou supprimée)
- Place de la femme dans la société civile - les disparités (exemple de l'Allemagne : deux mondes dans ce pays liés à l'histoire situation Est, situation Ouest)

DEBATS

- L'avenir et la légitimité du dialogue social européen
- L'accord européen est-il un cadre à institutionnaliser ?
 - L'accord européen est-il une réponse à un contexte ?