



# L'EXPERIENCE DE LA NEGOCIATION EUROPEENNE CHEZ TOTAL

## Plan :

### Introduction

#### I.- Le Dialogue Social européen et son cadre

- La négociation européenne :
  - pour l'entreprise
  - pour les partenaires sociaux
- Les interlocuteurs
- Le cadre juridique

#### II.- Résultats concrets de la négociation européenne chez TOTAL

- Le premier pas : la Plate forme sociale, accord signé le 22 novembre 2004
- L'égalité des chances, accord signé le 21 novembre 2005
- Le prochain accord : Solidarité d'entreprise et essaimage

### Conclusions



## Introduction

Étant donné sa forte présence à l'international et particulièrement en Europe, TOTAL a souhaité s'engager dans une démarche de négociation européenne pour faire jouer au dialogue social un rôle d'accompagnement des changements économiques, structurels et sociétaux dans l'ensemble des pays de l'Union Européenne et de la Norvège au sein desquels des sites du Groupe sont implantés.

En favorisant l'échange des expériences et le dialogue entre cultures et entre métiers, cette démarche contribue au renforcement de la cohésion sociale du Groupe en Europe.

Les thèmes abordés par ces négociations européennes s'inscrivent dans le cadre plus vaste de la stratégie sociale internationale du groupe Total : dialogue social, diversité, internationalisation, égalité des chances, aides à la création d'entreprises...

## 1. Le dialogue social européen et son cadre

---

### • La négociation européenne :

#### - Pour l'entreprise :

Les effectifs du Groupe Total sont répartis dans 21 pays européens y compris la France. Au 31 décembre 2005, 70 % des effectifs du Groupe étaient situés en Europe, à savoir : 55 139 salariés en France, 8525 au Royaume Uni, 5803 en Allemagne, 4789 en Belgique, 3 437 en Espagne, 2742 aux Pays Bas, 2104 en Italie, et 6816 dans le reste de l'Europe (Autriche, Danemark, Irlande, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Suède et Tchéquie).

Dans le cadre de l'UE, le groupe Total est donc très directement intéressé aux « axes sociaux » posés par la stratégie de Lisbonne :

- liberté de circulation des biens, des personnes, des services...
- dialogue social
- durée du travail

#### - Pour les partenaires sociaux :

Dans un certain nombre de groupes internationaux, les partenaires sociaux ont souhaité pouvoir négocier des normes minimales permettant d'assurer un socle social commun à tous les salariés européens de ce groupe.

Cette orientation est facilitée par le fait observé que le périmètre européen présente des disparités socio-économiques moindres qu'un périmètre mondial. Le périmètre mondial quant à lui se prêterait davantage à des accords relatifs à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. Le périmètre européen peut alors être plus centré sur des thématiques telles l'égalité des chances dans toutes ses composantes : accès des femmes à des postes de responsabilité, .....



- **Les interlocuteurs en présence :**

Du côté de la Direction, ce sont les représentants de l'entreprise dominante (TOTAL SA), sachant que le Groupe Total rassemblait, au 31 décembre 2005, plus de 130 entreprises au plan européen, qui participent à la négociation européenne.

Du côté des partenaires sociaux, et compte tenu des activités du Groupe, les interlocuteurs syndicaux européens qui ont participé à ces négociations ont été des représentants des organisations syndicales adhérentes à l'EMCEF (European Mine, Chemical and Energy Workers Federation) organisation elle-même affiliée à la Confédération Européenne des Syndicats, et pour les cadres, la FECCIA (Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes) et la FECER (Fédération Européenne des Cadre de l'Énergie et de la Recherche). Dans tous les cas, les membres des délégations ont été des salariés du Groupe, condition nécessaire et incontournable pour que la cohésion sociale puisse se faire, autour d'une culture du Groupe commune à tous. Ces représentants sont tous par ailleurs membres du comité européen de TOTAL. Ce comité, qui réunit 45 membres titulaires venant de 14 pays, existe depuis l'accord constitutif de 1991. Le comité européen joue pleinement son rôle d'instance d'information et de concertation sur l'ensemble des activités du Groupe, soit à l'occasion de ses réunions annuelles, soit dans le cadre de sa formation restreinte de 12 membres (Bureau de Liaison).

- **Le cadre juridique :**

A ce jour il n'existe aucun cadre juridique fixé par la législation européenne pour la négociation de tels accords transnationaux. On peut même dire que par rapport aux règles françaises de validité d'un accord, les accords transnationaux qui sont négociés et signés ne sont pas des accords au sens du droit français.

Cependant, force est de constater que l'absence de cadre juridique n'a pas empêché l'émergence et même, ces dernières années, la multiplication d'engagements applicables (chartes, constats, établis dans le cadre du comité d'entreprise notamment) dans des groupes internationaux, au niveau européen, voire même mondial. Et le constat s'impose également que chaque partie a trouvé un intérêt dans l'engagement de telles négociations et la conclusion d'accords, sans que pour autant l'absence de cadre juridique contraignant n'ait été perçue comme un manque ou comme entraînant la paralysie des échanges, bien au contraire.

Face au nombre de ces engagements qui sont autant de « gentlemen agreement » selon la formule du Professeur Teyssié, et à la demande de certains des partenaires sociaux, la Commission Sociale de l'Union Européenne a engagé une réflexion sur le cadre qui pourrait être mis en place pour structurer cette négociation transnationale. A ce stade de ses travaux la tendance serait de proposer un cadre législatif européen à caractère facultatif. Les règles énoncées pourraient concerner les acteurs (qui négocie ?), les thèmes de négociation (sécurité, conditions de travail, RSE...), les dispositifs de recours en cas de non respect des dispositions de l'accord par une des parties (quel juge, quel pouvoir ?). A notre connaissance, la réflexion se poursuit....

Le rôle et les fonctions des représentants du personnel et/ou des syndicats dans l'élaboration des textes conventionnels varient selon les pays. Ces représentants sont parfois dans l'entreprise, parfois en dehors de l'entreprise, comme c'est le cas en Allemagne ou en Italie pour les négociations au niveau des branches d'activité.



Pour la France, à l'exception de quelques cas particuliers, ce sont les salariés de l'entreprise investis par leur organisation syndicale d'un mandat qui sont les interlocuteurs des directions d'entreprise pour les négociations collectives. Il existe des possibilités de négociations au niveau d'un groupe depuis la loi du 4 mai 2004, voire au niveau d'une Unité Economique et Sociale, mais rien n'est prévu pour une négociation au niveau européen. Le Comité d'entreprise européen n'a pas de vocation légale de négociation, alors même que ses attributions légales lui permettent d'être informé, voire dans certains cas de donner un avis sur un projet de dossier concernant plusieurs pays européens.

En revanche, dans le cas de l'Allemagne, le Betriebsrat a compétence pour négocier certains accords.

## **II. La négociation européenne chez TOTAL : expérience et résultats**

---

Le tableau ci-après recense les accords européens signés au cours du temps par un certain nombre de grands groupes. Il fait apparaître les thèmes de négociation les plus fréquents : règles sociales de base, principes du dialogue social, sécurité et santé, responsabilité sociale, formation...



Joint texts concluded by EWCs (or in the context of EWCs)

Company	Home country	Sector	Date of joint text	Nature of joint text	Subject
Air France	France	Transport	Unknown	Joint opinion	Staff mobility
			Unknown	Joint opinion	Position of sales staff
			June 2001	Social charter and code of ethics	Human and workers' rights and principles of company's personnel policy (EWCB 35 p.7)
AXA	France	Insurance	April 2005	Principles	Management of the social dialogue in Europe (EWCB 58 p.14 and 16)
BMW	Germany	Motor manufacturing	April 2005	Joint declaration	Human rights and working conditions (EWCB 58 p.2)
Bosch	Germany	Engineering	March 2004	Joint declaration	Basic principles of social responsibility (EWCB 52 p.8)
Carrefour	France	Retail	2001	Agreement	Workers' rights (EWC involved, not signatory) (EWCB 34 p.15)
Club Méditerranée	France	Leisure	June 2001	Joint declaration	Subcontracting (EWCB 35 p.8)
			February 2004	Agreement	Basic rights at work and employee mobility (EWC involved, not signatory) (EWCB 50 p.2)
Danone	France	Food and drink	August 1988	Common viewpoint	Basic principles and plan for joint work (all Danone cases – EWC involved, not signatory)
			September 1989	Plan	Economic and social information for workers and their representatives
			September 1989	Action programme and plan	Promotion of equality of men and women at the workplace
			April 1992	Framework agreement	Skills training
			May 1994	Joint declaration	Trade union rights
			May 1997	Joint understanding	Changes in business activities affecting employment or working conditions (EWCB 10 p.4)
			October 2001	Agreement	Social standards applicable in restructuring of biscuits division in Europe (EWCB 37 p.4)
			March 1999	Joint position	New structures, job security and employability
Deutsche Bank	Germany	Banking	March 1999	Joint position	New structures, job security and employability
Dexia	Belgium/France	Finance	December 2002	Principles	Principles of social management (EWCB 48 p.9)
EADS	Nether-	Aerospace	June 2005	International	Minimum social standards (EWB

		lands			framework agreement	58 p.3)
ENI	Italy	Energy	June 1996	Agreement	Health and safety (EWCB 6 p.30).	
Ford	USA	Motor manufacturing	January 2000	Agreement	Consequences of Ford's spin-off of Visteon for employees' status, employee representation and sourcing (EWCB 27 p.2)	
			December 2003	Principles	Social rights and social responsibility (EWCB 53 p.14)	
			2004	Framework agreement	Restructuring ("international operations synergies")	
GEA	Germany	Technology	June 2003	Declaration	Principles of social responsibility (EWCB 47 p.2)	
General Electric Advanced Materials	USA	Plastics	October 2002	Agreement	Use of electronic communications systems (EWCB 43 p.11)	
			March 2004	Agreement	Pre-employment screening	
General Motors	USA	Motor manufacturing	July 2000	Framework	Consequences of alliance between GM and FIAT for employees' status and employee representation (EWCB 29 p.2)	
			March 2001	Framework agreement	Current restructuring initiatives (EWCB 33 p.7)	
			October 2001	Framework agreement	Restructuring of Opel division (EWCB 36 p.8)	
			October 2002	Agreement	Principles of social responsibility (EWCB 45 p.15)	
Kraft Jacobs (Philip Morris)	USA	Food	December 2004	Framework	European restructuring initiative (EWCB 55 p.3)	
			1999	Code of conduct	Unknown	
Lafarge	France	Construction	June 2003	Joint declaration	Health and safety	
Leoni	Germany	Wire and cables manufacturing	April 2003	Declaration	Social rights and industrial relationships (EWCB 45 p.4)	
Marazzi	Italy	Ceramics	2001	Declaration of intent	Joint initiatives on health and safety	
Philip Morris Tobacco	USA	Tobacco	October 1998	Guideline	Accommodation of smokers and non-smokers	
			April 2001	Agreement	Protection of workers' personal data	
			Unknown	Principles	Introduction of euro single currency	
Porr	Austria	Construction	2004	Agreement	Data protection (EWCB 53 p.3)	
Prym	Germany	Buttons, fasteners etc	July 2004	Declaration	Social rights and industrial relations (EWCB 53 p.5)	
Renault	France	Motor	October	Declaration	Employees' fundamental rights	

		manufacturing	2004		(EWCB 54 p.2)
Rheinmetall	Germany	Automotive components, weapons, electronics	October 2003	Code of conduct	Social responsibility principles (EWCB 50 p.3)
Röchling	Germany	Plastics, automotive components, electronics	November 2004	Agreement	Principles of social responsibility (EWCB 59 p.2)
Sara Lee Personal Products	USA	Textiles	Unknown	Unknown	Health and safety
SCA	Sweden	Paper and packaging	April 2004	Agreement	Promotion of cooperation and social responsibility (EWCB 52 p.10)
Suez Lyonnaise des Eaux	France	Utilities and communications	October 1998	International social charter	Fundamental rights and principles for human resources policy (EWCB 28 p.7)
			October 2002	Charter	Health and safety
Total	France	Petrochemicals and energy	November 2004	Platform	Employee relations (EWC involved, not signatory) (EWCB 55 p.4)
			December 2005	Agreement	Equal opportunities (EWCB 61 p.X)
Triumph International	Germany	Clothing	December 2001	Code of conduct	Minimum standards on human/workers' rights
Vinci	France	Construction	December 2003	Joint declaration	Health and prevention of accidents at work
Vivendi	France	Utilities and communications	November 1996	Joint declaration on charter of fundamental social rights	Fundamental social rights (EWCB 7 p.3)
			November 1999	Charter	Safety at the workplace

Source: *European Works Councils Bulletin* (unpublished)



## Historique des négociations sociales au niveau européen chez Total : de la Plate Forme Sociale à l'Égalité des Chances

---

A fin 2004, le premier accord européen du Groupe Total a été signé entre des représentants des Fédérations syndicales européennes et la Direction du Groupe Total. La forme juridique retenue a donc été celle d'un accord entre les parties au niveau européen.

Cet accord, axé principalement vers un développement du dialogue social, couvre les domaines suivants :

- la concertation et la négociation avec les partenaires sociaux,
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- les principes et les axes d'action à mettre en œuvre à l'occasion de chaque évolution de l'entreprise lorsque ces évolutions entraînent des conséquences affectant l'emploi des salariés.

Dans un deuxième temps, et dans la voie ouverte par ce premier accord, un deuxième accord européen sur l'Égalité des Chances a pu être négocié et signé avec les mêmes partenaires sociaux européens en fin 2005.

Pour 2006, une nouvelle thématique va donner lieu à l'engagement de négociations : il s'agit du thème de « la solidarité d'entreprise » et de l'essaimage.

### La Plate Forme Sociale (2004):

- Périmètre et grandes orientations

Cet accord a vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entités du Groupe Total implantées dans les pays de l'Union Européenne élargie plus la Norvège. Le préambule de l'accord rappelle la volonté du Groupe de développer à tous les niveaux du Groupe les conditions d'un dialogue social avec l'ensemble des partenaires sociaux, de déterminer les grands principes de base de ce dialogue social avec comme objectif d'instituer, de maintenir et de développer un équilibre social et économique dans l'ensemble des entités du Groupe.

Un grand principe de cet accord est notamment d'assurer à tout salarié qui serait concerné dans son emploi par des évolutions de son entité d'appartenance, une proposition adaptée à sa situation. La volonté exprimée par la Direction du Groupe consiste à « ne laisser en cas de restructuration de l'entreprise personne au bord du chemin ». C'est d'ailleurs un principe très fort dans le Groupe qui le rappelle chaque fois qu'une de ses activités ou de ses structures doit évoluer.

Il est à noter que toutes les Fédérations syndicales Européennes ont signé cette première Plate Forme Sociale européenne.



- Ses grands domaines :

Il s'agit tout d'abord du domaine du dialogue social, de la concertation et de la négociation avec les partenaires sociaux à tous les niveaux du Groupe. Ce domaine du dialogue social doit rester dans les limites des droits nationaux, sachant qu'en aucun cas la mise en œuvre de la Plate Forme Sociale ne peut être en contradiction avec les législations nationales. Il a largement été rappelé par exemple que, lorsqu'un projet devait donner lieu dans un pays à une procédure d'information et de consultation des instances nationales, le renforcement du dialogue social en amont au sein de l'instance du Comité Européen ne pouvait avoir pour effet de se substituer aux procédures nationales ou de les éluder.

Cet aspect du caractère complémentaire et distinct du rôle du Comité européen par rapport aux instances nationales a été inscrit dans le texte de l'accord : lorsqu'une expertise peut être menée au sein d'une instance nationale d'une filiale européenne de Total, le texte de l'accord prévoit alors que cette expertise peut être transmise aux membres du bureau de liaison du comité européen, sans pour autant que cette transmission puisse constituer un motif retardant le déroulement des procédures en cours.

Le deuxième grand domaine de la Plate Forme concerne les engagements en matière de gestion des emplois et des compétences professionnelles. Il s'étend ainsi aux engagements que souhaite prendre le Groupe tant en matière d'actions de formation et d'adaptation professionnelles aux évolutions des techniques, qu'aux besoins de l'entreprise et aux aspirations que les salariés peuvent exprimer, et ce tout au long de leur vie professionnelle dans les entreprises du Groupe.

Le troisième grand domaine concerne les situations dans lesquelles le Groupe est amené à mettre en œuvre des projets qui auront des répercussions en matière d'emploi, de conditions de travail et de protection sociale. Cet accord permet au Groupe, dans ces situations de réorganisation incontournables de la vie économique des entreprises, d'arriver à mettre en œuvre des axes d'action en concertation avec les partenaires sociaux concernés.

- Suivi de l'accord :

Afin de permettre un suivi de la mise en application de l'accord dans les filiales européennes, un ensemble d'indicateurs a été élaboré et doit permettre au Comité Européen d'avoir une vision de l'avancement de cette mise en œuvre et du respect de ses dispositions dans l'ensemble des entités.

L'accord prévoit en outre la possibilité de tenir une réunion exceptionnelle avec les signataires si des difficultés dans l'application des dispositions de l'accord se faisaient jour dans une entité du Groupe.

## **L'accord sur l'Égalité des Chances**

Ce deuxième accord a été signé le 21 novembre 2005. Il est dans la continuité de la Plate Forme Sociale, puisque aussi bien une des dispositions de la Plate Forme avait comme objet pour les parties à l'accord de s'engager, notamment par la négociation au niveau européen, dans une démarche en faveur de la diversité.



Ne pouvant pas traiter dans un même accord de l'ensemble des thèmes liés à la diversité, le choix a été fait d'engager dans un premier temps déjà la démarche par rapport, d'une part, aux femmes, et, d'autre part, aux personnes handicapées.

Pour préparer cette négociation, il été décidé de créer au départ un groupe de travail, avec la participation de représentants français et de représentants venant des autres pays européens, avec pour objectif de croiser les informations résultant des différentes cultures, pratiques et approches règlementaires. Ces informations ont permis, notamment à partir des expériences et des connaissances de chacun des participants, aussi bien du côté représentants des syndicats que du côté représentants de la Direction, de bâtir un projet d'accord. Plusieurs réunions se sont tenues, suivies d'un travail de réflexion des partenaires sociaux qui a abouti à la présentation d'un rapport élaboré à l'issue d'une rencontre à Bruxelles avec des représentants de la Confédération Européenne des Syndicats et des représentants de la Commission Sociale de l'Union Européenne.

Après avoir précisé ce que recouvrait le terme de la diversité, remplacé par celui d'« Égalité des Chances » apparu comme plus concret, le rapport a rappelé dans une première partie quels étaient les champs d'actions retenus, l'existence du Conseil de la Diversité<sup>1</sup> créé en 2004 par la Direction du Groupe, ainsi que les différents textes européens en vigueur et les statistiques européennes existant sur ces questions de l'égalité.

Le rapport s'est notamment appuyé sur une étude du Syndex<sup>2</sup> et de la CES<sup>3</sup> portant sur « l'information, la consultation et la participation des représentants d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Le rapport comportait enfin une analyse des différents sujets concrets concernés par cet accord : recrutement, accès à la formation professionnelle continue, maternité et équilibre vie professionnelle/vie personnelle, insertion des personnes handicapées. En conclusion de son rapport, le Groupe de Travail a fait un certain nombre de recommandations. A partir de ce rapport et des échanges qui ont suivi avec la Direction, l'accord final a pu être établi et a été signé par tous les participants à la négociation au terme de quatre réunions de négociation proprement dite.

Comme rappelé en introduction, cet accord européen sur l'égalité des chances a été négocié dans le prolongement de l'accord relatif à la Plate Forme Sociale avec pour objectif d'arriver à mettre en place au sein de l'ensemble des entités de TOTAL en Europe un socle social harmonisé.

En lançant cette négociation, le Groupe confirmait les engagements déjà pris en faveur de la diversité puisque dès le 11 mai 2004, était créé le « Conseil de la Diversité », cette instance interne ayant pour objet de concrétiser l'engagement de la Direction Générale en faveur de la promotion de la diversité au sein du Groupe. Le Groupe fait chaque année le point sur ses actions en matière de diversité dans le cadre du Rapport Sociétal et Environnemental.

L'accord sur l'égalité des chances engage le Groupe dans la mise en œuvre du principe de non-discrimination portant dans un premier temps sur la population des femmes et sur celle des personnes handicapées.

L'accord prévoit la mise en place progressive d'un tableau de bord social européen annuel permettant de suivre l'application des dispositions dans l'ensemble des filiales européennes. Afin de pouvoir renseigner ce tableau de bord, un certain nombre d'indicateurs ont été ou

---

<sup>1</sup> Conseil de la Diversité : Instance interne qui a pour mission de promouvoir la diversité au sein du Groupe Total

<sup>2</sup> Syndex : Cabinet d'experts-comptables

<sup>3</sup> CES : Confédération Européenne des syndicats





seront prochainement dégagés. Ils permettront ainsi aux membres du Comité Européen de TOTAL de suivre l'évolution de la mise en œuvre des engagements du Groupe.

Les mesures ou les actions pour lesquelles une application est attendue concernent les domaines suivants :

- recrutement
- évolution de carrière,
- mobilité,
- équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- égalité de rémunération hommes/femmes
- accès à la formation professionnelle.

### **En ce qui concerne les orientations liées au recrutement :**

Parmi les indicateurs qui ont déjà pu être identifiés pour le tableau de bord social européen annuel, il est possible de citer :

- le pourcentage de recrutement de femmes comparé au recrutement des hommes (par pays, catégorie professionnelle et tranche d'âge),
- le nombre de recrutements et/ou le nombre de cas de maintien dans l'emploi de personnes handicapées, ou lorsque la législation du pays le prévoit, le chiffre d'affaire réalisé avec des Centres d'Aide par le Travail qui assurent une activité des personnes handicapées.

L'accord préconise la mise en œuvre de diverses mesures préalables au recrutement :

- des actions ayant pour objet de favoriser la connaissance des valeurs du Groupe, actions engagées dès le collège,
- des actions auprès du monde éducatif à l'occasion de « forum des métiers » pour faire davantage connaître les différents métiers existant dans le Groupe,
- des actions permettant de favoriser l'échange international d'étudiants, en encourageant les VIE,
- des actions auprès du monde associatif permettant de favoriser l'embauche de personnes handicapées.

Ces actions laissent une place très large aux représentants du personnel qui pourront intervenir dans les forums lorsque ceux-ci se déroulent à proximité de leur site d'appartenance et qui pourront, chacun dans leur entité, étudier avec leur Direction les moyens de proposer par exemple des postes à temps partiel compatible avec la réalité et en fonction de la demande des postulants.

Quant aux mesures pour le recrutement proprement dit, une attention particulière est portée sur deux aspects : la féminisation et l'internationalisation.



Le premier des engagements contenus dans l'accord est celui qui consiste à recruter des femmes dans les Écoles et « universités-ressources » en proportion des candidatures reçues dans le Groupe et en proportion de la mixité des formations cibles.

En outre, l'accent devra être mis pour faciliter l'accès des femmes à des postes dans les filières techniques ou scientifiques. Cet accès pourra être facilité notamment par une information des candidates sur ces filières.

En ce qui concerne l'internationalisation, qui est également un domaine dans lequel le Groupe TOTAL cherche à favoriser la diversité, diversité qui existe déjà en soi compte tenu de toutes les nationalités présentes dans le Groupe, on cherchera à mettre en œuvre les moyens favorisant la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés souhaitant aller travailler à l'étranger.

### **En ce qui concerne les orientations liées à l'évolution de carrière :**

Les indicateurs qui ont été dégagés pour alimenter le tableau de bord social européen annuel sont d'une part, le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'entretiens individuels annuels, et ce par pays et par catégorie professionnelle, et, d'autre part, l'ancienneté dans le poste, homme/femme, par branche d'activité et par pays.

Par ailleurs, un certain nombre d'actions ont pu être identifiées pour permettre une évolution de carrière équitable. Parmi ces actions, on trouve :

- des programmes de formation à l'entretien individuel permettant de mieux se mettre en valeur,
- des mesures propres à éviter que des évènements tels que des congés de maternité, des congés parentaux ou du passage à temps partiel, n'aient un effet négatif sur l'évolution de carrière,
- des mesures d'aménagement des déroulements de carrière pour faire face à des charges temporaires d'ordre familial (éducation des enfants, assistance à des personnes handicapées),
- des actions permettant aux femmes d'accéder à des informations sur les métiers existants ou à venir,
- des incitations vis-à-vis des femmes afin qu'elles accèdent plus souvent à des postes de niveaux supérieurs. En effet, à fin 2005, le taux de féminisation pour les cadres était de 18% chez TOTAL (18% en 2004, 17% en 2003), 16% pour les hauts potentiels (15% en 2004, 12% en 2003), et 7% pour les cadres dirigeants (6% en 2004, 4% en 2003). Un certain progrès est en cours mais beaucoup reste à faire.

### **En ce qui concerne les orientations en matière de mobilité :**

Qu'il s'agisse de la mobilité professionnelle ou géographique, l'accord reconnaît que la politique en vigueur dans le Groupe et qui consiste à tenir compte à la fois des besoins du Groupe et des intérêts propres des salariés, doit être confirmée.



L'accord prévoit des mesures en faveur de la mobilité des salariés, une meilleure identification des potentiels et plus particulièrement des femmes, des salariés de nationalité étrangère et des personnes handicapées. Il est prévu notamment de permettre aux salariés d'élargir leurs expériences professionnelles par l'acquisition de compétences nouvelles au sein de différentes entités du Groupe, en leur construisant des parcours et en les accompagnant au mieux par des moyens adaptés à la réalité des pays d'accueil.

Cette politique de mobilité doit favoriser les évolutions de carrière mais aussi, en cas d'échec des collaborateurs dans leur mobilité, une analyse des raisons de cet échec.

Les résultats des études et des actions particulières qui seront mises en œuvre sur cette politique de mobilité seront communiqués régulièrement aux membres du Comité Européen.

### **En ce qui concerne les orientations en matière d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle :**

Compte tenu de ce qui a été ressenti par tous les acteurs de cette négociation comme étant un domaine relativement complexe à analyser en vue d'élaborer les indicateurs qui permettront de suivre la mise en œuvre des dispositions relatives à ce thème, il a été décidé de créer un groupe de travail et de se donner un délai de 18 mois.

Ce délai va être mis à profit pour dresser un état des lieux de la réglementation existant dans les différents pays européens et des pratiques éventuellement en vigueur dans les filiales. Cette étude devrait permettre alors d'élaborer les indicateurs qui seront ensuite incorporés au tableau de bord social européen.

En termes de dispositions dans ce domaine, l'accord s'inscrit dans le cadre des mesures qui existent habituellement dans les pays ou les entreprises qui privilégient cet équilibre, à savoir : d'une part, des dispositifs d'organisation du temps de travail (temps partiel, télétravail, travail à domicile ponctuel, prise de congés parentaux sans incidence sur l'évolution de carrière), et, d'autre part, des dispositifs permettant de rapprocher du lieu de travail des services de proximité ou de favoriser la créations de crèches. Enfin, la mise en place pour les salariées de retour d'un congé maternité ou parental d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines avant la reprise d'activité est apparue comme un élément important participant à la réussite de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

### **En ce qui concerne les orientations en matière d'égalité de rémunération Hommes/Femmes et en matière d'accès à la formation professionnelle :**

Pour les questions portant sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, la même difficulté que pour les indicateurs liés à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle s'étant fait jour, le groupe de travail créé sur ce thème analysera également de quelle manière les indicateurs liés à la rémunération pourraient être élaborés.

La difficulté pour ce thème réside dans la diversité des structures de la rémunération existant dans les différents pays d'une part, et par métiers d'autre part. En outre, il est évident que doivent être intégrés dans l'analyse les données relatives à l'âge, aux interruptions de carrière, au niveau d'études, pour ne citer que ces quelques éléments.

L'identification des écarts par branche d'activité et par pays entre hommes et femmes ne pourra donc être réalisée que progressivement. Si des écarts étaient constatés, tout sera fait pour arriver à résorber ces écarts.



Une mesure est d'ores et déjà effective : pour les salariées ayant été absentes pour congé maternité, une augmentation individuelle leur sera assurée, augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations obtenues par elle au cours des trois dernières années précédant son départ en congé maternité. Cette disposition pose néanmoins un problème dans les pays, notamment certains pays d'Europe de l'Est, dans lesquels la salariée a la possibilité de prendre un très long congé de maternité, pouvant aller dans certains cas jusqu'à six années.

Pour les questions relatives à la formation professionnelle, et après avoir constaté l'accord de tous les négociateurs sur le fait que l'accès à la formation des femmes était un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière et dans l'évolution des qualifications, il est apparu nécessaire de s'appuyer sur les indicateurs déjà en place au sein du Groupe. Ces indicateurs permettent de suivre les effectifs, les journées de formation, la répartition par branches d'activité, par pays et par thème (formations techniques et non techniques) pour les femmes et pour les hommes.

L'accord prévoit aussi de sensibiliser l'encadrement en intégrant dans toutes les sessions de formation organisées pour cette population un volet relatif aux enjeux et à la politique de l'égalité des chances.

Le Groupe s'engage au travers de cet accord à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation et à s'assurer que les actions de formation nécessaires puissent être mises en œuvre suite à un congé maternité ou parental.

### **La synthèse annuelle européenne sur l'égalité des chances :**

Il a été décidé que pour permettre au Comité Européen de suivre l'application des dispositions contenues dans cet accord, une synthèse serait présentée chaque année aux membres du Comité. Cette synthèse devra faciliter la mission de suivi avec comme objectif de veiller à l'absence de discrimination dans l'ordre des classifications et des fonctions, de procéder à un examen régulier des évolutions des rémunérations hommes/femmes par filière et d'établir un bilan annuel des actions menées pour faire progresser l'égalité des chances.

Cet accord est ainsi la réaffirmation du rôle des échanges et du dialogue social qui se traduira dans les faits par l'association des partenaires sociaux aux manifestations telles que les « forum métiers », par une information suivie des partenaires sur l'accueil des stagiaires avec l'élaboration d'un descriptif sur la diversité de ces stagiaires et sur la mise en œuvre des grandes orientations sur le recrutement avec une présentation des indicateurs, enfin, par la participation des partenaires sociaux à l'élaboration d'un objectif global en vue de permettre l'accès des femmes aux métiers techniques et scientifiques.

Le périmètre européen de cet accord permettra aussi de rapporter au Comité Européen l'ensemble des actions telles qu'elles auront pu être décidées au niveau des entreprises composant le Groupe.

### **Le prochain accord : demain, la Solidarité d'entreprise et l'essaimage**

Dans le cadre de la Plate-Forme Sociale Européenne signée le 22 novembre 2004, la Direction du Groupe s'est engagée à prendre en compte les impacts induits par les restructurations sur l'environnement industriel des entreprises.



Le Groupe, qui s'est déjà investi depuis de nombreuses années dans l'aide à la création d'entreprises dans les bassins d'emplois où ses sites sont installés en France et dans plusieurs pays dans le monde, vient d'engager avec les Fédérations Syndicales Européennes sa négociation qui portera sur cette « Solidarité d'entreprise » et sur une de ses composantes, l'essaimage. L'essaimage a pour objet d'accompagner la démarche volontaire des salariés du Groupe désirant créer leur propre entreprise.

Hors tout contexte de restructuration de ses entités, les compétences, les moyens et l'expérience acquis par le Groupe pourraient favoriser les créations d'entreprises, et donc le développement des emplois autour de ses sites européens.

Comme pour les autres accords européens signés dans le Groupe Total, les dispositifs qui seront proposés devront s'adapter à la législation et à la réglementation propre à chaque pays.

Plusieurs réunions du groupe de travail créé entre la Direction du Groupe et les représentants des Fédérations Syndicales Européennes ont déjà eu lieu. Un rapport élaboré par les représentants a été établi, montrant l'intérêt que présente pour eux cette démarche.

Prochainement, les négociations devraient donc s'engager.

#### **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 ?**

PJ :

- Rapport établi par les représentants de Total et les Fédérations européennes sur l'égalité des chances
- Accord plate-forme sociale
- Accord égalité des chances