

**ACCORD EUROPEEN  
SUR L'EGALITE DES CHANCES  
GROUPE TOTAL**

Entre :

**TOTAL SA** représentée par :

Le Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

D'une part,

**Et les Organisations Syndicales Européennes :**

Pour la CES

Pour la CEC

**L'EMCEF**

**La FECCIA**

**La FECER**

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans le prolongement de l'accord relatif à la Plate forme sociale européenne du 22 novembre 2004 et conformément aux engagements pris, la Direction Générale du groupe Total et les Fédérations syndicales européennes ont décidé de poursuivre leur démarche commune visant à mettre en place un socle social applicable dans l'ensemble des entités européennes du Groupe.

Conscients de la nécessité de privilégier, de développer et de garantir la diversité et l'égalité de traitement, la Direction Générale du groupe Total et les Fédérations syndicales européennes réaffirment leur attachement aux principes généraux de non discrimination et d'égalité des chances, depuis le recrutement jusqu'au terme de la vie professionnelle des salariés travaillant au sein des différentes entités du Groupe tout en reconnaissant une place à la vie syndicale et à la vie civile.

La Direction Générale du groupe Total rappelle la place importante déjà faite à ces principes, notamment lors de la création du Conseil de la Diversité, et ses engagements dans le cadre de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Le présent accord a pour objet de confirmer les engagements pris dans ces domaines et de développer de nouveaux moyens permettant de garantir une plus grande diversité et une plus grande égalité de traitement.

Les Fédérations syndicales européennes rappellent le rôle et la responsabilité des entreprises dans la société, tant dans l'aménagement du territoire que dans les aspects sociaux tels que le chômage en Europe, la pauvreté ou les discriminations. Elles considèrent que cet accord s'inscrit dans une meilleure mise en œuvre de la Responsabilité Sociétale et Environnementale du Groupe (RSE), notamment en s'engageant dans une démarche d'application effective et dynamique des normes existantes (législations et accords collectifs des pays dans lequel le Groupe est implanté), et doit s'accompagner d'engagements allant au-delà des normes en matière d'égalité des chances.

Par égalité des chances, les Fédérations syndicales européennes entendent agir afin de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et de formation liée à l'origine raciale, ethnique, le handicap, l'âge, le sexe, les convictions religieuses et l'orientation sexuelle. Cet accord qui aborde la non-discrimination portera principalement dans cette première étape sur la population des femmes et sur celle des personnes handicapées.

Les Fédérations syndicales européennes font leur, le rapport sur la diversité et l'égalité des chances établi par le groupe de travail du Comité Européen.

La Direction du Groupe de Total et les Fédérations syndicales européennes s'inscrivent dans le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes du 1<sup>er</sup> mars 2005 validé par la CES, l'UNICE et le CEEP (\*).

*(\*) CES : Confédération Européenne des Syndicats – UNICE : Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe – CEEP : Centre Européen des Entreprises à Participation Publique.*

## **Article 1 - Périmètre d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entités juridiquement autonomes du groupe Total à l'article 1 de l'accord relatif au Comité Européen du 29 juin 2005.

## **Article 2 - Orientations liées au recrutement.**

### **2-1 - Introduction**

Le recrutement est une phase essentielle pour lutter contre la discrimination envers les femmes et les personnes handicapées. Le recrutement offre la possibilité d'accueillir les femmes et les personnes handicapées dans le monde du travail et de leur offrir une perspective d'évolution de carrière. Le recrutement doit permettre à tout un chacun d'accéder aux différents postes d'embauche selon ses qualifications et ses compétences.

La compétence, c'est la prise d'initiative et de responsabilité réussies de l'individu sur les situations professionnelles auxquelles il est confronté, qui mobilise des connaissances acquises en fonction de la singularité des problèmes et des événements à affronter. C'est également savoir mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, partager des enjeux et coopérer en fonctions des enjeux.

La Direction Générale du groupe TOTAL et les Fédérations syndicales européennes considèrent qu'il est nécessaire d'améliorer les connaissances sur l'état des lieux et des actions menées sur la situation des femmes et des personnes handicapées dans les entreprises du Groupe en Europe.

Elles conviennent que ces questions doivent faire l'objet d'un examen annuel par le Comité Européen, voire par les instances représentatives nationales adéquates si elles existent. Pour cela, la construction d'« un **tableau de bord social européen annuel** » sera engagée. Il comportera, entre autre, les données suivantes :

- Le pourcentage de recrutement de femmes comparé au recrutement des hommes : donnée globale,
  - par pays,
  - par catégorie (cadres et non cadres),
  - par tranche d'âge dans la mesure des données qu'il sera possible de réunir.
- Le nombre de recrutements ou de cas de maintien dans l'emploi (à l'exception des pays où ce recensement pourrait être en lui-même source de discrimination), et/ou chiffre d'affaires/subventions correspondant à des versements externes en faveur du handicap,
  - par pays.

### **2-2 - Mesures mise en œuvre avant le recrutement**

Les objectifs de ces mesures sont de favoriser la connaissance des valeurs du Groupe, dès le collègue, par la présentation et la connaissance de ses métiers et les possibilités d'ouverture, quelle que soit la nationalité, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, et ce afin de susciter les meilleures compétences et qualifications à tous les niveaux qui pourront exister sur le marché du travail.

Afin de remplir ces objectifs, le groupe Total mènera des actions auprès du monde éducatif afin de favoriser la mixité des métiers. Il développera la possibilité de mettre en oeuvre des échanges internationaux d'étudiants :

- en encourageant les VIE (\*) internationaux pour toutes les jeunes européennes ou tous les jeunes européens,
- en envoyant des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques comme ambassadrices dans les écoles,
- en développant des programmes de coopérations avec les pouvoirs publics et/ou les autorités pédagogiques pour faire connaître les besoins du groupe.

Dans le cadre de manifestations en faveur des jeunes, par exemple de « forum des métiers » organisés notamment par le monde éducatif, la Direction Générale du Groupe Total s'engage à favoriser la présence de représentants syndicaux salariés du Groupe TOTAL s'ils sont présents sur la zone considérée et s'ils ont été dûment mandatés par leur organisation.

La Direction Générale de Total encouragera et facilitera pour les étudiantes et les étudiants l'accès des stages dans l'ensemble des pays européens, et ce aussi bien dans leur propre pays que dans les autres pays européens, au sein de ses différentes entités, et veillera à ce que les filiales assurent leur accueil dans les meilleures conditions. Elle s'engage également à accueillir, au sein des Directions Centrales, des stagiaires de toutes origines géographiques, leur permettant ainsi de connaître les valeurs et le fonctionnement du Groupe. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à l'accueil des candidatures féminines.

La Direction Générale du groupe TOTAL veillera à ce que les libellés des annonces de postes soient rédigés de manière à offrir la possibilité à tout public de postuler. Notamment, l'hypothèse du travail à temps partiel pourra être envisagée. En effet, ceci est de nature à contribuer à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Des réflexions seront donc engagées par les partenaires sociaux afin que les filiales proposent des postes à temps partiel en fonction de leur réalité et en fonction de la demande des postulants. Le dialogue social et la négociation seront les voies retenues pour rechercher des dispositions en la matière.

La Direction Générale du groupe TOTAL et le Comité Européen effectueront un état des lieux et examineront les moyens à mettre en oeuvre, tout en prenant en compte les éléments spécifiques découlant des contraintes de vie personnelle, pour faciliter la mixité et l'accès de certains postes aux personnes handicapées.

Le groupe TOTAL mènera des actions auprès du monde associatif afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées. A terme, des actions à l'égard du monde éducatif seront initiées.

Avant toute publication externe, les directions des filiales rechercheront d'éventuelles candidatures internes.

### **2-3 - Mesures mise en oeuvre pour le recrutement**

En matière d'égalité des chances, deux aspects feront l'objet d'une attention particulière : la féminisation et l'internationalisation.

(\*) *VIE : Volontariat International en Entreprises*

En ce qui concerne les mesures visant à favoriser la féminisation, la Direction Générale du Groupe Total s'engage tout d'abord à recruter des femmes dans les Ecoles et « Universités-ressources » en proportion des candidatures reçues dans le groupe.

Pour obtenir les meilleures compétences à tous les niveaux, en intégrant la diversité, il est donc retenu un principe de recrutement en proportion des candidats hommes et femmes reçus et en proportion de la mixité des formations cibles, sur la base de la démarche générale décrite ci-dessous :

- la formation initiale (diplôme ou expérience professionnelle),
- les compétences,
- le potentiel.

En aucun cas, le sexe, l'âge ou tout autre critère discriminant ne devra être un critère éliminatoire.

Par ailleurs, la Direction du Groupe TOTAL s'engage à ce que le niveau d'embauche soit en adéquation par rapport au poste.

Pour faciliter l'accès des femmes à des postes techniques ou scientifiques, un objectif global par pays et par branche en termes de recrutement sera étudié pour rechercher l'accès des femmes à des postes qui à ce jour ne leur sont pas ouverts.

En ce qui concerne l'internationalisation, la Direction Générale du groupe Total veillera à la diversité des candidatures et des recrutements en terme de nationalités. A cet effet, elle développera un standard de recrutement Groupe (guides, critères, campagnes de développement de la communication de recrutement, sites Internet « Carreers ») afin de favoriser la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés souhaitant aller à l'étranger et les échanges de salariés dans l'ensemble de ses entités européennes.

### **Article 3 - Orientations liées à l'évolution de carrière.**

#### **3-1 - Introduction**

Il est constaté qu'au-delà de l'entrée dans le Groupe, il convient de prendre les moyens adaptés pour que l'évolution de carrière dans l'entreprise permette en permanence de valoriser les compétences de l'ensemble des salariés.

Afin de favoriser le suivi, la Direction Générale du groupe TOTAL communiquera les actions menées et les résultats obtenus afin de participer à l'élaboration d'un tableau de bord social européen annuel et notamment par les critères suivants :

- Le pourcentage du nombre de salariés ayant bénéficié des entretiens individuels annuels
  - par pays
  - par catégorie (cadres/non cadres en fonction des données disponibles)
- L'ancienneté dans le poste homme/femme par branche et par pays
- Les orientations vers des carrières soit techniques, soit scientifiques resteront à promouvoir.

Les différences énoncées dans le Préambule, notamment le handicap et le temps partiel ne peuvent en aucun cas être un frein à l'évolution de carrière dans un poste compatible. De ce fait, seules les compétences du salarié commanderont l'évolution de carrière de celui-ci.

### **3-2 - Mesures en faveur d'une évolution de carrière équitable**

Pour favoriser une évolution de carrière équitable, la Direction Générale du groupe TOTAL et les Fédérations syndicales européennes demandent aux partenaires sociaux nationaux d'encourager par la négociation la démarche visant entre autres les principes suivants :

- Une « formation à l'entretien individuel » pour l'ensemble des salariés ,afin de permettre à tous de mieux se valoriser et donc notamment aux femmes, et aux personnes handicapées,
- Eviter tout ralentissement négatif lié à l'impact des congés de maternité, congés parentaux et du temps partiel sur l'évolution de carrière,
- Développer des possibilités de carrière intégrant des périodes temporaires liées à des sollicitations d'ordre familial accrues (enfants, jeunes, personnes handicapées),
- Améliorer la connaissance des métiers, l'accès à des informations afin de permettre aux femmes d'appréhender les différents métiers existants ou à venir, notamment par l'organisation de forum métiers internes au plus près du lieu de travail, tout en respectant les cadres législatifs nationaux,
- Solliciter les femmes pour qu'elles puissent accéder à des postes de niveaux supérieurs,
- Aider les conjoints ou les partenaires à trouver un emploi dans la nouvelle région ou pays d'accueil.

## **Article 4 - Orientation en matière de mobilité.**

### **4-1 - Introduction**

La mobilité, professionnelle comme géographique, est un axe de fonctionnement du Groupe et participe à l'épanouissement personnel et à la performance des équipes. Il est bien compris par la Direction du Groupe que cette mobilité doit à la fois tenir compte des besoins du Groupe et des intérêts propres des salariés. Les choix et les décisions prises devront respecter cet équilibre.

Le Groupe doit développer la mobilité en terme d'évolution de carrière. Il doit également analyser les échecs de cette mobilité pour les collaborateurs concernés, et en tirer les enseignements.

### **4-2 - Mesures en faveur de la mobilité**

La Direction Générale du groupe Total s'engage à mettre en œuvre des actions visant à améliorer :

- l'identification de potentiels, notamment des femmes, des salariés de nationalité étrangère, des personnes handicapées,

- à construire des parcours permettant à ces salariés d'élargir leurs expériences par l'acquisition de compétences au sein de différentes entités du Groupe,
- à accompagner au mieux les salariés par des moyens matériels adaptés à la réalité des pays d'accueil.

Le Groupe privilégiera les méthodes permettant de donner à ces personnes accès à des postes au sein desquels elles pourront exercer, grâce à leurs compétences, plus de responsabilités.

Afin d'accroître la diversité, des études et des actions particulières seront menées sur la mise en œuvre de la politique de mobilité. Celles-ci seront transmises au Comité Européen.

## **Article 5 – Orientation en matière d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

### **5-1 - Introduction**

L'amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est de nature à renforcer la satisfaction des salariés, promouvoir l'égalité sur le lieu de travail et à promouvoir l'image et l'attractivité de l'entreprise.

Pour soutenir avec succès l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les politiques et les actions menées en ce sens doivent être adaptées aux besoins des salariés, sachant que ceux-ci peuvent varier tout au long de la vie, et que les horaires de travail longs et/ou irréguliers peuvent faire obstacle pour les salariés à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les besoins des salariés et ceux des entreprises du Groupe ne coïncident pas nécessairement. En cas de difficultés ponctuelles sur l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés, la Direction Générale du Groupe Total et les Fédérations syndicales européennes confirment que le dialogue social est la réponse à privilégier. Ce dialogue permettra notamment d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Afin de pouvoir élaborer des indicateurs prenant en compte la réalité dans chacun des pays d'application du présent accord, la Direction Générale du Groupe Total et les Fédérations syndicales européennes conviennent de se donner un délai de 18 mois permettant de dresser un état des lieux de la réglementation et les pratiques en vigueur. Au terme de ce délai, les deux parties se rencontreront pour élaborer les indicateurs qui, le cas échéant, pourront alors être intégrés dans le Tableau de bord social européen.

### **5-2 - Mesures en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la Direction Générale du Groupe Total et les Fédérations syndicales européennes invitent les partenaires sociaux à négocier, entre autres, les axes suivants :

- La mise à disposition d'un éventail de diverses modalités de travail permettant l'adaptation du temps de travail ou de l'organisation du travail, dont le temps partiel choisi, la recherche d'horaires adaptés et le travail à domicile ponctuel, avec pour objectif de les développer. Ces modalités devront être considérées comme des moyens mis à disposition pour assurer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et non pas comme un choix pénalisant.

- La mise à disposition d'informations sur les possibilités de travail à temps partiel et d'horaires adaptés. Cette information doit permettre également aux parents de décider de partager leurs congés d'une manière plus égale.
- D'examiner, quand la taille et l'emplacement géographique de l'établissement le permettent, la possibilité d'attirer des services de proximité.
- De favoriser la création de crèches avec les autorités locales ou d'autres entreprises ou les instances représentatives du personnel.
- De faciliter la période post maternité (3 premières années des enfants) tant pour les hommes que pour les femmes sans que cela ne crée des freins à l'évolution de carrière
- De mettre en place un entretien avec la Direction RH locale avant la reprise d'activité au retour d'un congé maternité ou d'un congé parental.

## **Article 6 – Orientation en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

### **6-1 - Introduction**

D'une manière générale, au niveau européen, il ressort que l'amélioration du niveau de qualification et de l'expérience professionnelle des femmes a permis de réduire les écarts entre les hommes et les femmes.

Les principes de l'égalité de traitement au niveau du recrutement, des promotions et de la formation et de l'égalité de salaire à travail de valeur comparable ont été posés tant au niveau européen qu'aux niveaux nationaux.

Malgré une amélioration du niveau de qualification et de l'expérience professionnelle des femmes, il est constaté qu'il existe toujours en Europe une différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces écarts de rémunération résultent d'une combinaison complexe de facteurs : l'âge, la situation familiale et le nombre d'enfants, les résultats obtenus à l'école et le niveau d'études, les interruptions de carrière, la sécurité de l'emploi, le type de contrat, la durée du travail et le statut contractuel, les secteurs public et privé, le poste occupé, la taille de l'entreprise et la répartition des sexes dans l'entreprise...

Pour le Groupe TOTAL, la Direction Générale du Groupe et les Fédérations syndicales européennes conviennent que la question des rémunérations homme/femme est un volet qui doit être suivi et présenté une fois par an au niveau européen.

Afin d'assurer ce suivi, un groupe de travail issu notamment du Bureau de Liaison du Comité Européen sera mis en place. Celui-ci aura pour rôle, à partir des informations communiquées par la Direction Générale du Groupe, d'examiner :

- les évolutions en terme de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité, d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et de rémunération entre les hommes et les femmes, et sous 18 mois, en terme de métiers si possible ;
- les actions menées dans l'année pour réduire des écarts éventuels entre les hommes et les femmes par branche et par pays, et les résultats obtenus.

## **6-2 - Mesures en faveur de l'équité homme/femme en matière de rémunération**

La Direction Générale du Groupe Total s'engage à mener des actions, en vue de garantir l'évolution de rémunération cohérente des femmes et des hommes. Les performances, les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification sont les critères qui pourront permettre cette appréciation.

Pour cela, le Groupe s'engage dans la mesure du possible à identifier les écarts de rémunérations par branche et par pays entre les hommes et les femmes.

A partir de ce constat, le Groupe s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences, qualification et performances égales.

La Direction Générale du groupe Total s'engage à veiller à ce que les absences pour maternité ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des salariées et, par voie de conséquence, à ce que les périodes d'absence pour maternité (congé maternité) soient neutralisées.

A cet effet, l'augmentation salariale individuelle de la salariée absente pour congé de maternité sera au moins égale, cette année là, à la moyenne des augmentations salariales individuelles qu'elle a obtenues au cours des trois dernières années.

La Direction Générale du Groupe Total s'engage également à ce que les congés parentaux d'éducation pour les hommes puissent être pris sans conséquence sur leur évolution de carrière.

## **Article 7 - Orientations en matière d'accès à la formation professionnelle**

### **7-1 - Introduction**

L'accès à la formation des femmes est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Pour mesurer l'impact au niveau européen, la Direction Générale du Groupe et les Fédérations syndicales européennes conviennent que les informations suivantes sont nécessaires :

- Effectifs et jours de formation par branche H/F
- Jours de formation par personne et par branche H/F
- Effectifs et jours de formation par pays H/F
- Jours de formation par personnel et par pays H/F
- Répartition des jours de formation par thèmes de formation H/F
- Répartition par branche : formations techniques métiers H/F
- Répartition par branche : formations sécurité H/F
- Répartition par branche : formations non techniques métiers H/F
- Répartition par thème et par pays : formations techniques métiers H/F
- Répartition par thème et par pays : formation sécurité H/F.

## **7-2 - Mesures en faveur de l'accès à la formation professionnelle**

La Direction Générale du Groupe Total affirme sa détermination à intégrer, dans toutes les formations au management élaborées au sein du Groupe, une sensibilisation de l'encadrement aux enjeux et à la politique de l'égalité des chances.

La Direction Générale du Groupe s'engage à :

- Prendre les mesures afin de réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation.
- S'assurer que, suite à un congé de maternité et/ou parental, des actions de formation seront mises en œuvre en tant que de besoin.

## **Article 8 - Personnels handicapés**

### **8-1 - Introduction**

L'examen des différentes lois dans les pays dans lesquels le Groupe Total est implanté a permis de révéler à la fois la diversité des réglementations et de leurs applications. Une mutualisation des expériences pourrait être de nature à favoriser l'insertion des handicapés dans le monde du travail. A cette fin, les actions innovantes menées dans les filiales seront portées à la connaissance du Comité Européen.

### **8-2 - Mesures en faveur des personnels handicapés**

Afin de favoriser l'insertion de personnels handicapés, la Direction Générale du Groupe organisera régulièrement des campagnes de sensibilisation sur l'insertion des personnes handicapées

La Direction Générale du Groupe considère comme nécessaire de renforcer sa politique dans ce domaine. Elle s'engage à privilégier dans l'application des législations nationales le volet insertion et formation des personnes handicapées.

## **Article 9 – Synthèse annuelle européenne sur l'égalité des chances**

Une synthèse annuelle sur l'égalité des chances sera établie et sera examinée une fois par an par le Comité Européen. Cette synthèse devra permettre aux membres du Comité Européen de :

- veiller à l'absence de discrimination dans l'ordre des classifications et des fonctions
- procéder à un examen régulier des évolutions des rémunérations hommes/femmes par filière (évolution par coefficient ou par classification des fonctions)
- établir un bilan annuel des actions menées pour limiter la ségrégation horizontale et verticale
- examiner les actions à mener pour s'assurer que les périodes de congés de maternité ne pèsent pas sur l'évolution des rémunérations et de la carrière des femmes.

Le rôle des échanges et du dialogue social entre les Fédérations syndicales Européennes et la Direction est réaffirmé, notamment en ce qui concerne :

- les « forums de métiers », par l'association aux manifestations
- l'accueil des stagiaires, par un descriptif de la diversité des stagiaires

- l'information relative aux mesures mises en œuvre pour le recrutement, par la présentation d'indicateurs
- l'élaboration d'un objectif global en vue de permettre l'accès des femmes « aux métiers techniques et scientifiques ».

Le dialogue est confirmé comme l'outil de mise en œuvre de l'accord. C'est ainsi qu'un groupe de travail est créé pour suivre les évolutions des écarts de rémunération et qu'un tableau de bord social européen est en cours d'élaboration pour pouvoir apprécier l'évolution de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Les travaux sur ce dernier point débiteront dans un délai de 18 mois.

Les déclinaisons des actions décidées entre les Fédérations syndicales Européennes et la Direction Générale du Groupe Total pourront intervenir au niveau des entreprises, notamment en cas de difficultés survenant à l'occasion de mobilités.

### **Article 10 – Publicité**

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dont relève le Siège de TOTAL ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et auprès de la Commission Européenne à Bruxelles (DG EMPLOI, AFFAIRES SOCIALES ET EGALITE DES CHANCES).

**Fait à Courbevoie, La Défense**

**Le 21 novembre 2005**