

PLATE FORME SOCIALE – GROUPE TOTAL

ACCORD EUROPEEN

Entre :

TOTAL SA représentée par :

Le Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

D'une part,

Et les Organisations Syndicales européennes :

EMCEF

CEC/FECCIA

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Certaines entreprises européennes ayant des implantations transnationales, européennes mais aussi mondiales, considèrent comme nécessaire de disposer d'une dynamique économique et sociale leur permettant de faire face aux évolutions permanentes du contexte de l'Union Européenne (U.E.).

Le Groupe TOTAL s'est doté d'une Charte d'Ethique et a adhéré aux Principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, aux Principes Directeurs de l'OCDE et aux Principes du Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies. Dans cet esprit, la Direction de TOTAL et les Partenaires Sociaux Européens ont choisi d'affirmer ensemble un certain nombre d'orientations générales.

Le dialogue social doit être développé et garanti à tous les niveaux du Groupe TOTAL, notamment avec les partenaires sociaux, car il joue un rôle important d'accompagnement des changements économiques, structurels et sociétaux.

Grâce à ce dialogue social, les grands principes et les orientations générales de base seront établis afin d'instituer, de maintenir et de développer un équilibre social et économique prenant en compte les aspirations des salariés dans l'ensemble des entités du Groupe TOTAL.

La Direction affirme, dans le cadre de cet accord, sa détermination à assurer, à tout salarié concerné par des évolutions, une solution adaptée aux conséquences qui pourraient en découler sur son emploi.

Le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie professionnelle est considéré par l'ensemble des partenaires sociaux comme un outil majeur, notamment en donnant la priorité à des actions en faveur de la gestion prévisionnelle des salariés.

Ce premier engagement est par conséquent le fil conducteur de toute la démarche décrite dans le présent accord.

Les domaines couverts par cet accord sont les suivants :

- le domaine du développement du dialogue social, de la concertation et de la négociation avec les partenaires sociaux dans chaque pays entrant dans le périmètre du présent accord, dans le respect des textes législatifs et conventionnels du pays de chaque entité,
- le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences accompagnée des actions de formation nécessaires aux évolutions des techniques et des besoins de l'entreprise ainsi que des aspirations des salariés tout au long de la vie professionnelle,
- le domaine des principes et des 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, sur les conditions de travail ou sur la protection sociale.

Les deux parties, Direction du Groupe TOTAL et Fédérations européennes, s'engagent à demander la reconnaissance et la transposition des trois grands principes contenus dans le présent accord par les différentes entités européennes du Groupe, et ce même si les Directives européennes traitant de ces thèmes ne sont pas encore intégrées dans toutes les législations nationales, sans toutefois aller à l'encontre des législations nationales existantes.

Les deux parties, Direction du Groupe TOTAL et Fédérations européennes, s'engagent à s'informer réciproquement et à échanger en cas de constat de difficultés d'application liées notamment aux dispositifs législatifs et conventionnels nationaux en vigueur nécessitant une adaptation de ces principes de base.

Article 1 – PERIMETRE D'APPLICATION DE LA PLATE FORME SOCIALE EUROPEENNE

Le présent accord s'applique à toutes les entités juridiquement autonomes du Groupe TOTAL visées à l'article 1 de l'accord relatif au Comité Européen de TOTAL du 20 mars 2001 dès lors qu'elles sont dotées d'une instance de représentation du personnel.

En l'absence d'une telle représentation dans une entité, la Direction de TOTAL s'engage à ce que les grands principes de la plate forme sociale européenne soient respectés. Une information sur la situation de ces entités au regard du présent accord sera assurée par la Direction de TOTAL auprès des signataires de la plate forme sociale.

Article 2 – DIALOGUE SOCIAL ET CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Conformément à l'accord du 20 mars 2001, le Comité Européen a pour responsabilité de s'occuper des affaires de dimension européenne. Il respecte les prérogatives des instances nationales de représentation du personnel, ne peut se substituer à elles, ni faire double emploi avec celles-ci.

La Direction du Groupe TOTAL et les Fédérations Européennes affirment leur volonté commune de maintenir et de développer le niveau de dialogue au sein du Comité Européen ainsi qu'au sein des différentes entités qu'il représente. Pour ce faire, la Direction du Groupe TOTAL s'engage à renforcer l'information et la concertation au sein de ce Comité sur les projets d'évolution européens du Groupe, en anticipant le plus en amont possible cette concertation, tout en respectant les législations nationales.

En liaison avec les attributions définies dans l'article 2 de l'accord du 20 mars 2001, en cas de circonstances exceptionnelles modifiant de façon importante la marche générale ou la structure du Groupe, il sera procédé à une réunion du Bureau de Liaison dans les huit jours suivant la réunion du Conseil d'Administration. Les informations utiles à l'examen de la situation sont transmises au Bureau de Liaison par la Direction du Groupe. Après examen avec le Bureau de Liaison, une autre réunion extraordinaire du Comité peut être convoquée, soit à la demande du Bureau de Liaison, soit à demande de la majorité des membres du Comité, qui s'adressent directement à la Direction. Cette demande ne peut intervenir avant le début des consultations nationales et ne peut interférer avec lesdites consultations. Elle ne peut être un préalable à l'émission d'avis dans le cadre des procédures nationales.

L'information et la concertation du Comité Européen pourront être portées, dans un délai raisonnable, à la connaissance des représentants du personnel dans le cadre des procédures nationales.

Dans le même esprit, notamment lorsque la législation nationale du pays dans lequel se produit la réorganisation prévoit le recours à l'expertise, les représentants du personnel pourront envisager de transmettre aux membres du Bureau de Liaison le rapport élaboré par l'expert dans le cadre de la procédure nationale.

Cette communication au Bureau de Liaison intervenant pendant le déroulement de la procédure devant les instances nationales du pays concerné, ne peut avoir pour effet de retarder l'avis du Comité Européen ou la procédure devant ces instances. Elle pourra justifier la demande, par le Secrétaire du Comité Européen, de la tenue d'une réunion exceptionnelle du Bureau de Liaison, en accord avec la Direction de TOTAL.

3 – GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux considèrent que le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle impose la mise en œuvre des quatre priorités suivantes :

- l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications,
- la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications,
- l'information, l'accompagnement et le conseil,
- la mobilisation des ressources (Groupe, salariés et autorités publiques).

Dans cet esprit, la Direction du Groupe TOTAL s'engage à encourager les entités des pays à mettre en place des systèmes d'anticipation de l'information des représentants du personnel de façon à permettre un dialogue social dynamique.

De même, la Direction du Groupe TOTAL s'engage à inciter les différentes entités à anticiper au mieux les évolutions technologiques, industrielles et environnementales par la mise en place, en concertation avec les instances représentatives locales, des actions facilitant, y compris dans les secteurs en difficultés, les adaptations à ces changements.

La Direction du Groupe TOTAL assurera, auprès des entités concernées par des évolutions importantes de leurs structures, un soutien, principalement technique, leur permettant de créer ou d'améliorer les instruments visant à promouvoir des initiatives conjointes de formation professionnelle et d'apprentissage, en s'appuyant sur les outils de gestion et d'orientation tels que par exemple, l'entretien individuel ou le plan de formation.

La Direction du Groupe TOTAL et les Fédérations Européennes s'engagent à faciliter et à donner un cadre, notamment par la négociation au niveau européen, à la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'Europe et à la démarche en faveur de la diversité.

La Direction du Groupe TOTAL s'engage à faciliter l'élaboration de projets entrant dans le cadre de la politique sociale du Fonds Social Européen.

Afin d'éviter toute discrimination, la Direction du Groupe TOTAL renouvelle son engagement à ce que la carrière des salariés du Groupe détenteurs d'un mandat syndical ou électif soit assurée, tant en terme d'avancement que de rémunération.

Article 4 – CONSEQUENCES SOCIALES EN CAS D'EVOLUTION DES ENTITES DU GROUPE EN MATIERE D'EMPLOI, DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PROTECTION SOCIALE

La Direction du Groupe TOTAL s'engage à ce que l'information communiquée aux représentants du personnel leur permette d'intervenir le plus en amont possible des modifications projetées, en conformité avec les législations des différents pays.

Lorsque des cessions d'activités sont envisagées, la Direction du Groupe TOTAL s'engage à ce que les contrats de cession prennent en compte des engagements négociés portant sur les conséquences sociales pouvant découler pour les salariés de ces cessions.

Pour les entités du Groupe concernées par des restructurations, la Direction du Groupe TOTAL incitera les entités locales à mettre en œuvre des solutions adaptées aux problèmes d'emploi en facilitant le reclassement interne ou externe, afin de respecter l'engagement du Groupe d'assurer à tout salarié concerné par des évolutions une solution au problème d'emploi qui pourrait en résulter. La Direction du Groupe TOTAL évaluera et prendra en compte les impacts induits par les restructurations et/ou les cessions sur l'environnement industriel des entreprises qui le composent et assurera un soutien technique afin d'étudier ou de faciliter la mise en œuvre d'actions spécifiques pour aider au développement d'emplois dans les bassins touchés par ces réorganisations, telles que l'essaimage ou les aides à la création d'entreprises.

Les représentants du personnel n'acceptent pas pour autant toutes les restructurations, les réorganisations et les cessions qui restent des projets de la Direction du Groupe TOTAL.

Article 5 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Deux fois par an, à l'occasion des réunions du Bureau de Liaison du Comité Européen, un point sera fait sur la mise en œuvre de l'accord dans les différentes entités du Groupe.

Il est convenu qu'à l'occasion de cet examen, un recensement des actions qui auront pu être mises en œuvre sur chacun des domaines du présent accord sera établi et donnera lieu à un échange. Ce recensement fera l'objet d'un rapport annuel succinct qui pourra être transmis aux entités du Groupe TOTAL.

En cas de difficultés constatées par les partenaires sociaux dans l'une des entités du Groupe, les signataires du présent accord auront la possibilité de demander une réunion consacrée à son application, cette réunion sera organisée en accord avec la Direction du Groupe TOTAL.

Article 6 – PUBLICITE

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 AFFAIRES SOCIALES ET EMPLOI).

Fait à Courbevoie, La Défense
Le 22 novembre 2004

En 7 exemplaires originaux