

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales, en conduisant la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, confirment leur attachement au respect du principe inscrit dans le droit français et communautaire d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Elles affirment leur volonté de promouvoir ce principe fondamental et veillent à sa bonne application.

Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale pour les salariés et des sources de progrès économique et social pour l'entreprise.

En ce sens, elles s'opposent à tous comportements discriminants et agissent pour combattre les stéréotypes culturels et représentations socioculturelles associés au sexe.

Sur la base notamment du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et du diagnostic des écarts de rémunération mené par l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC), cette volonté se traduit par l'adoption de mesures concrètes dans les domaines suivants :

- accès à l'emploi,
- accès à la formation professionnelle,
- accès à la promotion professionnelle,
- égalité salariale,
- conditions de travail, en particulier celles des salariés à temps partiel,
- articulation vie professionnelle et responsabilités familiales.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le prolongement de :

- l'accord européen du 21 novembre 2005 relatif à l'égalité des chances,
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- l'accord UFIP du 9 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle.

Les parties au présent accord conviennent que chacun dans l'entreprise doit concourir à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et que l'exemplarité reste le meilleur levier pour assurer la crédibilité interne et externe des engagements relatifs à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

SM
JA, S
HP

CF

WB

Q

LS

Titre 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant en France des sociétés :

- TOTAL S.A. et Elf Exploration Production SAS composant l'UES Amont/Holding d'une part et,
- TOTAL Raffinage Marketing, TOTAL Lubrifiants SA, TOTAL Additifs et Carburants Spéciaux, TOTAL Fluides composant l'UES Aval d'autre part.

Les titres 5, 6, 7, 8, 9 et 10 sont également applicables aux salariés de ces sociétés en mobilité internationale.

Les dispositions mentionnées ci-après sont néanmoins adaptées en fonction des avantages spécifiques qui émanent, d'une part, de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole (CCNIP) et, d'autre part, du Statut du Mineur ainsi que des accords collectifs, des usages et de la réglementation interne qui sont propres aux sociétés concernées.

Titre 2 - Recrutement

Dans chaque UES, les sociétés qui recrutent s'engagent au respect des dispositions ci-dessous énoncées.

2.1. Recrutement et égalité professionnelle

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes.

Elles concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Ces dispositions s'appliquent également aux conditions d'accès aux stages et VIE.

2.2. Recrutement et non discrimination

Le recrutement est l'aboutissement d'un processus de sélection mené dans le respect du principe de non discrimination garantissant l'égalité de traitement entre tous les candidats et

SA : Se
MK

W

Q

LS
cf

notamment en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Des actions spécifiques de recrutement peuvent néanmoins être envisagées afin de rééquilibrer la mixité dans les métiers.

Les critères de sélection reposent sur la formation initiale, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel.

2.3. Objectifs et critères du recrutement

Dans le respect des dispositions de l'accord européen du 21 novembre 2005 relatif à « l'égalité des chances », lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes embauchés doit tendre, à qualifications équivalentes, vers une répartition femmes/hommes reflétant celle des taux de sortie des filières de formation commerciales, scientifiques et technologiques, dans le cadre de l'objectif de mixité des métiers considérés.

Ainsi, le recrutement des femmes vise à atteindre une proportion égale au nombre de diplômées des écoles et universités cibles du Groupe.

Pour évaluer l'impact de la mise en œuvre des actions visant à favoriser la progression de la mixité des recrutements au profit des métiers dans lesquels de forts déséquilibres sont constatés, le nombre et la part de candidat(e)s femmes et hommes reçus et recrutés ainsi que la proportion femmes/hommes constatée à la sortie des filières de formation cibles font l'objet d'indicateurs chiffrés.

Le rapport de situation comparée des femmes et des hommes sera renseigné de ces indicateurs ainsi que des mesures destinées à réduire ces déséquilibres.

Au-delà de ces informations, les Directions des Ressources Humaines examineront la possibilité de suivre la distribution femmes/hommes des candidatures par domaine, métier et poste.

Au niveau de chaque UES, concernant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, la Direction poursuivra son effort de formation en créant les conditions pour que le nombre de contrats proposés aux femmes corresponde au moins à la proportion des femmes dans la population active (47,56% selon l'INSEE en 2008).

2.4. Descriptions de poste et offres d'emploi

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

M

AM. S

HP

CF

WR JS

LS

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés (ex : employé(e), informaticien(ne)).

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex: Ingénieur H/F) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex: personne en charge du recrutement).

2.5. Processus de recrutement

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

Ce processus est présenté à chaque candidat de manière transparente.

La Direction, veille à ce que les cabinets de recrutements externes auxquels elle a recours respectent les principes définis au présent article.

2.6. Intervenants au processus de recrutement

Les équipes de recrutement sont mixtes.

En cas d'évolution des équipes, leur mixité doit être systématiquement recherchée.

La Direction en charge du recrutement et les responsables hiérarchiques des métiers intervenant au processus de sélection veillent au respect des dispositions du présent accord.

Ils sont formés et régulièrement sensibilisés au respect des principes légaux de non discrimination, aux enjeux de la mixité et aux dispositions du présent accord.

2.7. Mixité des candidatures

Pour favoriser le développement de la mixité des candidatures, l'entreprise mène des actions auprès du monde éducatif.

Conformément aux dispositions de l'accord européen sur l'« égalité des chances » du 21 novembre 2005, l'entreprise missionne des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles et « forums des métiers ».

Elle développe à destination des établissements de l'enseignement secondaire des programmes encourageant la féminisation de certaines filières en faisant intervenir des « étudiantes relais » inscrites dans les écoles et Universités partenaires.

Elle participe à des actions de coopération avec les pouvoirs publics et/ou les autorités pédagogiques pour faire connaître les besoins du groupe.

2.8. Aménagement des lieux de travail

L'entreprise s'assure que les lieux de travail sont conçus et équipés pour recevoir les salariés des deux sexes.

2.9. Information des instances représentatives du personnel

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les instances représentatives du personnel sont informées du processus de recrutement. Elles le sont également lors de chaque modification significative de ce processus.

Dans le cadre du rapport portant sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, la Direction fournit annuellement au CCE, des informations chiffrées permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

Le Comité pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CEPFH), mentionné au titre 9 du présent accord, étudiera les conditions dans lesquelles ce rapport pourrait être adapté en vue d'une présentation au comité d'établissement.

Titre 3 - Equilibre vie professionnelle/vie personnelle

Les parties au présent accord affirment que mieux équilibrer le temps de vie professionnelle et le temps de vie personnelle, c'est permettre aux femmes et aux hommes de mieux vivre et c'est agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

La Direction s'engage à créer les conditions concrètes afin que les dispositions du présent accord soient respectées.

3.1. Gestion et aménagement du temps de travail

Dans la mise en œuvre des dispositifs existants d'horaires individualisés, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l'objet d'une attention spécifique.

PI
SM
MP

S

CF

WP

LS

R

RS

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que des dispositions propres à chaque établissement, la Direction définit des règles encadrant les horaires des réunions.

Pour organiser les réunions, sont privilégiées les plages fixes communes des dispositifs existants d'horaires individualisés.

Au delà, les réunions doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés.

Les animateurs des réunions doivent veiller à respecter les horaires de début et de fin de réunions.

La programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions.

3.2. Rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'un aménagement de son emploi du temps de façon à accompagner son ou ses enfant(s) à l'école depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6^{ème}.

Cet aménagement est neutre au regard du décompte des heures travaillées.

3.3. Travail à temps partiel

La Direction et les Organisations Syndicales dans le cadre des articles L3123-1 et suivants du Code du travail ont mis en place depuis de nombreuses années des dispositions favorisant le travail à temps partiel.

L'accord signé le 14 octobre 2005 aux périmètres des UES Amont/Holding et Aval a marqué la volonté des parties signataires de permettre au personnel intéressé de mieux concilier impératifs professionnels et personnels en recourant au travail à temps partiel.

Au sein des UES Amont/Holding et UES aval, le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Un suivi particulier du personnel travaillant à temps partiel est présenté aux Commissions Formation Emploi des CCE de chacune des UES.

Aucune mobilité ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

SA - Sc
MP

WP

LS

cf

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de la formation professionnelle continue au même titre que le personnel à temps complet.

Titre 4 - Parentalité, maternité et paternité

4.1. Congé de maternité et d'adoption

En complément des dispositifs d'allongement de la durée légale du congé de maternité et d'adoption prévus notamment par la CCNIP, les salariés de TOTAL SA, TOTAL Raffinage Marketing, TOTAL Lubrifiants, TOTAL Additifs et Carburants Spéciaux et TOTAL Fluides, bénéficient des mesures prévues aux 4.1.1 et 4.1.2. ci-après.

Dans le prolongement de l'accord UFIP relatif à l'égalité professionnelle du 9 avril 2009, ces mesures s'ajoutent aux dispositions des articles 926 (Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants) et 927 (Dispositions particulières relatives aux soins aux conjoints) applicables aux salariés relevant de la CCNIP.

Ces mesures nouvelles se substituent aux majorations de « congés pour enfant à charge » issues des accords, usages et engagements unilatéraux appliqués dans les sociétés ci-dessus mentionnées.

Les majorations de « congés pour enfant à charge » octroyées au 1^{er} juin 2009 pour la période 2009/2010 restent exerçables jusqu'au 31 mai 2010.

Les salariés de contrat ELF EP relevant du Statut du mineur, du fait de la réglementation qui leur est applicable, bénéficient de dispositions relatives à la parentalité globalement équivalentes (absence rémunérée pour la rentrée scolaire, pour la maladie d'un enfant de moins de 16 ans, pour hospitalisation d'un enfant ou du conjoint) à celles mentionnées au présent article pour les salariés relevant de la CCNIP.

4.1.1 Capital temps maternité

Il est créé un capital temps maternité rémunéré.

Ce capital temps dont bénéficie la femme enceinte est fixé à 8 jours par grossesse.

Ces 8 jours peuvent être exercés groupés ou isolément (examens médicaux de la future mère, séances de préparations à l'accouchement, surveillance et séances de rééducation postnatale...) dès la date à laquelle l'état de grossesse médicalement constaté est porté à la connaissance de l'employeur et jusqu'au terme de la 3^{ème} année civile entière suivant cette date.

SA,
HP

SA

CF

WP

LS

LS

LS

4.1.2 Capital temps adoption

Il est créé un capital temps adoption rémunéré.

Ce capital temps dont bénéficie le salarié auquel l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption, est fixé à 8 jours par adoption.

Ces 8 jours peuvent être exercés groupés ou isolément (démarches nécessaires à la procédure d'adoption, entretiens dans le cadre du service d'aide sociale à l'enfance...) dès la date à laquelle l'arrivée de l'enfant au foyer est portée à la connaissance de l'employeur et jusqu'au terme de la 3^{ème} année civile entière suivant cette date.

Dans le cas d'un couple de salariés appartenant à la même société ou à des sociétés distinctes au sein d'une UES ou des deux UES, le capital temps bénéficie à l'un des salariés mais peut être partagé.

4.2. Maternité/adoption et évolution de rémunération

Depuis la conclusion de l'accord européen relatif à l'égalité des chances du 21 novembre 2005, 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.

En ce sens, cet accord prévoit que 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.

A compter de la date d'application du présent accord les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles intervenues postérieurement à la date de signature de l'accord européen relatif à l'égalité des chances, dès lors qu'elles auraient vocation à s'appliquer, seront également prises en compte pour décider de l'augmentation individuelle à attribuer.

Cette augmentation est également accordée au profit des salariés absents pour congé d'adoption.

4.3. Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L.1225-62 et suivants du Code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge au sens des règles relatives aux prestations familiales, âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants

8/23

JA = Sc
MP
LS
Q
CF

bénéficie d'un compte de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre par journée entière et à son gré pendant une période maximale de 3 ans.

L'exercice de ce congé est subordonnée à la production, au moins 15 jours avant le début du congé, d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé et d'un certificat médical attestant la particulière gravité de la maladie, de l'accident, ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence parentale soutenue et de soins contraignants.

La Caisse d'Allocations Familiales verse à l'occasion de ce congé au salarié concerné une Allocation Journalière Parentale (AJPP).

Pour limiter les conséquences de cette absence sur la rémunération du père ou de la mère qui souhaite exercer ce congé de présence parentale, l'entreprise assurera dans la limite de 60 jours calendaires, le versement du plein salaire sous condition du droit au versement de l'AJPP et sous déduction de celle-ci.

La période de congé de présence parentale ouvrant droit à un complément de rémunération est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Dans le cas d'un couple de salariés appartenant à la même société ou à des sociétés distinctes au sein d'une UES ou des deux UES, cette période rémunérée bénéficie à l'un des salariés mais peut être partagée.

4.4. Congé de paternité

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

En application de l'accord du 15 mars 2002 relatif à l'harmonisation des régimes de prévoyance, pendant la durée du congé de paternité, le salarié continue à bénéficier de la totalité de son salaire moyennant récupération par la Société des indemnités journalières dues au salarié par la sécurité sociale (ou le régime substitutif au régime de sécurité sociale).

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

4.5. Parentalité et formation

Du fait des difficultés engendrées par une absence du domicile à des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours, les contraintes familiales sont parfois des freins à l'accès à la formation notamment pour les collaborateurs parents de jeunes enfants.

M
JD, S
PS
CF
9/23
WP
LS
Q
R

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées aux salariés. A ce titre, la Direction privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail des salariés, lorsque cela est possible, et durant l'horaire habituel de travail.

Pour contribuer au même objectif de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, afin de répondre aux contraintes personnelles de certains collaborateurs, les formations « e-Learning » sont développées lorsqu'elles sont possibles.

4.6. Frais supplémentaires de garde d'enfants

Afin de contribuer financièrement aux frais supplémentaires de garde d'enfants supportés par les collaborateurs parents de jeunes enfants absents de leur domicile en raison d'une formation professionnelle engagée à l'initiative de la Direction ou d'une mission n'ouvrant pas droit à supplément pour traitement de mission, l'entreprise verse une aide financière journalière dans la limite de 70 euros moyennant la production des justificatifs correspondants.

Cette contribution concerne les enfants dont l'âge est strictement inférieur à 13 ans à compter du premier jour d'absence du domicile.

Elle est versée sans condition d'âge pour les enfants handicapés.

Cette mesure s'applique pour les 3 années suivant le 1^{er} mois d'entrée en vigueur du présent accord.

En l'état actuel de la réglementation, cette aide est exonérée fiscalement et socialement dans la limite du plafond prévu par l'article D. 7233-8 du Code du travail. Concernant ce plafond, il s'apprécie de façon cumulée avec les aides éventuelles octroyées par les Comités d'établissement.

4.7. Parentalité et mobilité géographique

La Direction accompagne la mobilité géographique par des indemnités prenant en compte la situation de famille.

4.8. Parentalité et évolution professionnelle

Les congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

A cette fin, les professionnels des Ressources Humaines sont sensibilisés pour proposer des évolutions professionnelles prenant en compte ces congés.

Au départ et à l'issue des congés maternité, adoption et parental d'éducation, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.

Handwritten signatures and initials: SA, SC, HP, WP, LS, Q, P, CP.

L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre le salarié et l'entreprise durant ce congé.

L'entretien au retour, programmé si possible en amont de la reprise d'activité, permet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation adaptées à cette reprise.

Titre 5 - Egalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération

5.1. Egalité salariale

Les salaires d'embauches des femmes et des hommes sont égaux pour un même niveau de formation, de responsabilité et d'expérience.

Les rémunérations des femmes et des hommes doivent ensuite évoluer dans les mêmes conditions sur la base des compétences et performances.

Le «présentéisme» ne doit pas être un critère d'appréciation de la performance.

5.2. Mesures salariales individuelles

Annuellement, à l'occasion de l'attribution des budgets de mesures salariales individuelles (MSI), la Direction :

- rappelle aux responsables hiérarchiques et aux gestionnaires de carrières les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,
- formule vers les Directions concernées les recommandations nécessaires afin que chaque campagne des mesures salariales individuelles soit une occasion d'assurer de façon continue l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

5.3. Ecart de salaires femmes/hommes

Conformément à l'article 8 du protocole d'accord du 18 décembre 2007 relatif aux salaires 2008, un groupe de travail a été constitué avec des représentants des Organisations Syndicales afin d'étudier et approfondir les résultats des rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Ce groupe de travail s'est réuni les 3 octobre 2008, 22 octobre 2008, 20 novembre 2008 et 31 mars 2009.

11/23

SM - Se
HP CF
LS
D

Dans ce cadre, l'APEC a été sollicitée pour réaliser une étude portant sur les écarts de rémunération.

Cette étude comprenait deux objectifs :

- mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, cadres et OETAM, et définir les facteurs explicatifs de ces écarts.
- éclairer ces mesures par une analyse de l'opinion d'un nombre limité de salariés sur les pratiques de rémunération et leur vision de l'égalité professionnelle dans leur entreprise.

La méthodologie de l'étude (modélisation linéaire par l'analyse de la variance) et ses résultats ont été présentés aux Organisations Syndicales.

Les écarts moyens de rémunération inexplicables entre les femmes et les hommes constatés au terme de l'étude APEC sont résumés par UES et catégorie professionnelle dans le tableau figurant ci-après.

UES	Société	Catégorie professionnelle	Ecart moyen de rémunération constaté étude APEC
Amont Holding	Total SA	Cadres	2,50%
		OETAM	1,60%
	Elf Exploration Production SAS	Cadres	0,3%
		OETAM	0,5%
Aval	Total Raffinage Marketing Total Lubrifiants SA Total Additifs et Carburants Spéciaux Total Fluides SA	Cadres	2,70%
		OETAM	2,80%

5.3.1 Traitement des écarts

A partir du diagnostic réalisé, la Direction des Ressources Humaines s'assurera du redressement des écarts individuels de rémunération injustifiés.

Ce traitement sera effectif avant le terme de l'année 2010 et si possible dès la paie du mois d'octobre 2010.

Un budget spécifique, distinct de celui des mesures salariales individuelles, sera dédié en 2010 au traitement de ces écarts.

SM JA - Su 12/23 WP LS B CF

5.3.2 Mesure de l'efficacité des redressements

Afin de mesurer la réalisation de l'objectif d'égalité de salaires entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de l'inscrire dans le temps, outre la prise en compte des résultats du rapport de situation comparée des femmes et des hommes, l'enquête APEC portant sur les écarts de salaires sera renouvelée à trois reprises :

1. postérieurement à la campagne des mesures salariales individuelles (MSI) d'avril 2010 avec l'ensemble des postes. Le résultat de cette enquête sera présenté lors de la première réunion du Comité pour l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CEPFH) prévu au Titre 9 du présent accord.
2. au mois de mars 2011 pour présenter au CEPFH les évolutions liées aux redressements effectués sur la paie d'octobre 2010.
3. au cours du 4^{ème} trimestre 2011. Le résultat de cette enquête sera présenté au CEPFH.

Postérieurement, le CCE sur recommandation de la commission égalité professionnelle femme/ homme pourra solliciter la Direction pour faire procéder, si nécessaire, à une nouvelle mesure des écarts salariaux femmes/hommes.

5.3.3 Recours individuel

Toute salariée qui estime faire l'objet d'un écart de salaire injustifié sera, à l'appui d'une demande écrite et motivée, reçue par son gestionnaire de carrière afin que sa situation, en matière de rémunération, soit examinée.

PA

JA
MP
L
CF

13/23

GP

b

JG

LS

Titre 6 - Evolution de carrière : Promotion et mobilité professionnelle

6.1. Evolution de carrière

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilités sont identiques pour les femmes et les hommes.

En ce sens, tout comme pour le recrutement, les descriptifs des emplois proposés en interne sont rédigés de manière à susciter les candidatures des femmes et des hommes.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque salarié, en fonction des capacités professionnelles requises pour les postes à pourvoir.

6.2. Entretien Individuel Annuel (EIA) et entretiens de carrière

L'Entretien Individuel Annuel et les entretiens de carrière doivent permettre aux hiérarchies et aux gestionnaires de carrière de susciter et d'identifier des candidatures féminines pour des fonctions hiérarchiques et des mobilités professionnelles vers des métiers présentant un déséquilibre femmes/hommes.

6.3. Promotion professionnelle

La Direction veille à promouvoir une même proportion de femmes et d'hommes, à qualifications et expériences équivalentes, au sein de la population globale femmes/hommes éligible à la promotion considérée.

Lors de l'élaboration des plans de succession, une attention particulière est portée à la promotion des femmes afin d'éviter les situations de « plafond de verre ».

Dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi des hommes et des femmes dans l'entreprise, la Direction fournit aux instances représentatives du personnel les statistiques relatives aux promotions par sexe et en particulier le nombre de promotions par catégorie professionnelle et la durée moyenne entre deux promotions

Afin de permettre au CEPFH d'apprécier l'évolution de la mixité dans les postes à responsabilités de l'entreprise, les pourcentages de femmes parmi les cadres, les hauts potentiels et les dirigeants font l'objet d'indicateurs chiffrés qui lui sont présentés.

Titre 7 - Formation professionnelle

Le développement des compétences par la formation professionnelle constitue une condition essentielle à l'évolution de carrière des femmes et des hommes que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Les parties au présent accord conviennent de la nécessité de promouvoir de façon continue la participation des salariés à la formation en vue d'accroître le niveau de qualification des femmes et des hommes, de développer leur employabilité et valoriser leur parcours professionnel.

La formation professionnelle doit notamment être encouragée dans la perspective d'un accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et au développement de la mixité des métiers.

Titre 8 - Communication, sensibilisation et formation

8.1. Actions de communication

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés, le présent accord et les mesures qu'il prévoit font l'objet d'une large diffusion.

Outre les moyens de communication habituels (intranet, magazine), les dispositions prévues par le présent accord feront l'objet d'une plaquette de communication spécifique et seront présentées et commentées au sein de chaque établissement.

L'entreprise informe les sociétés de prestations de services des exigences en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et attend d'elles qu'elles s'engagent à les respecter.

8.2. Actions de sensibilisation-formation

Pour mieux cerner les enjeux et garantir le développement de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, un effort important de sensibilisation est mené auprès des dirigeants et des personnels d'encadrement.

En ce sens, une présentation spécifique du présent accord et de ses objectifs est organisée et les bonnes pratiques mises en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont répertoriées et communiquées.

Les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières sont formés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

IP
SA
MP

SZ
CF

W
JG
Q

LS

Titre 9 - Mise en œuvre de l'accord et veille égalité professionnelle entre femmes et hommes

9.1. Comité pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CEPFH)

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les parties signataires ont souhaité que la Direction, les Organisations Syndicales et les Commissions du Comité Central d'Entreprise concernées soient régulièrement réunies au sein d'une structure spécifique.

En ce sens, un Comité pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CEPFH) est créé au périmètre de l'UES Amont Holding et au périmètre de l'UES Aval.

9.1.1 Attributions

Le CEPFH est une structure de concertation dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il traite des modalités de mise en œuvre des dispositions négociées et de leur déclinaison au sein des établissements de l'UES.

Pour s'assurer de l'avancement de la mise en œuvre de ces dispositions, le CEPFH définit des indicateurs de suivi appropriés et fixe le calendrier de ses réunions de restitution.

9.1.2 Composition

Le CEPFH est composé de représentants de la Direction, de représentants des Organisations Syndicales et de représentants du personnel.

9.1.2.1 Représentants Direction

Sont membres du CEPFH :

- pour l'UES Amont Holding, Le Directeur des Ressources Humaines de l'Exploration Production, le Directeur de la gestion de Carrière de l'Exploration Production et le Directeur des Relations Sociales,
- pour l'UES Aval, le Directeur des Ressources Humaines du Raffinage Marketing, le Directeur de la Gestion de Carrière du Raffinage Marketing et le Directeur des Relations Sociales.

M *JA* *Se* *WP* *LS* *Q* *CF*
MI

Pour chaque UES, la présidence du CEPFH est assurée par le Directeur des Ressources Humaines tel que précisé ci-dessus.

Le président du CEPFH s'adjoint au besoin le concours de toute Direction susceptible d'apporter des éclairages utiles aux réunions du Comité.

En cas d'indisponibilité, le président du CEPFH fait assurer ponctuellement la présidence de la réunion prévue par l'un des Directeurs membres du CEPFH.

9.1.2.2 Représentants des Organisations Syndicales et représentants du CCE

Sont membres du CEPFH :

Pour l'UES Amont/ Holding :

- 1 représentant par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES,
- les présidents de la Commission Formation Emploi et de l'Egalité Professionnelle du CCE et des Commissions Formation Emploi des comités d'établissement,

6 représentants du CCE choisis parmi ses membres sur la base des derniers résultats connus du premier tour des élections des membres titulaires des comités d'établissement.

Pour l'UES Aval :

- 1 représentant par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES,
- 1 représentant par comité d'établissement choisi en la personne du président de la Commission Egalité Professionnelle ou de la Commission Formation Emploi ou, à défaut, l'un de ses membres.

Les Organisations Syndicales, le CCE pour l'UES Amont/ Holding et les Comités d'établissements pour l'UES Aval informeront la Direction des Relations Sociales de ces désignations.

B1
for
HJ
Sc
CF

17/23

GP

D

LS

9.1.3 Réunions

Le CEPFH tiendra sa première réunion dans le trimestre suivant la signature de l'accord.

Cette réunion de lancement permettra :

- de présenter le processus de recrutement,
- de présenter le résultat de l'enquête APEC renouvelée postérieurement aux MSI d'avril 2010.
- de convenir :
 - des indicateurs nécessaires au CEPFH,
 - de la façon dont seront informées, en évitant toute redondance, les commissions concernées du CCE et le CCE de l'avancement de la mise en œuvre des dispositions du présent accord,
- d'arrêter l'ordre du jour de la réunion suivante,
- de prévoir le calendrier de réunions du CEPFH jusqu'au 31 décembre 2011.

Les réunions du CEPFH font l'objet d'un compte rendu rédigé par la Direction et adressé aux membres de ce comité.

9.1.4 Moyens

9.1.4.1 Préparation des réunions du CEPFH

Les réunions du CEPFH seront programmées l'après-midi pour permettre une réunion préparatoire le matin du même jour.

9.1.4.2 Dossier des membres du CEPFH

Les membres représentants des Organisations Syndicales et représentants du CCE du CEPFH se verront remettre un dossier comportant :

- **Pour les Sociétés relevant de la CCNIP :**
 - le dernier rapport portant sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes,
 - par société et pour l'effectif CDI présent du 30 septembre de A-2 au 30 septembre de A-1, des statistiques de rémunération fournies par coefficient :
 - pour les femmes et les hommes,
 - par catégorie professionnelle telle que définie dans le rapport de situation comparée
 - par régime de travail.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JA", "Sc", "LP", "LS", and "CF".

L'état comportera pour chaque coefficient l'effectif concerné le salaire de base mensuel, la prime d'ancienneté mensuelle, la prime de quart mensuelle, la rémunération annuelle moyenne (cumul des trois informations précédentes par le nombre de mois de paiement), la rémunération annuelle médiane, le % moyen d'augmentation entre le 30 septembre de A-2 et le 30 septembre de A-1, les % maxi et mini d'augmentation pour la même période, l'âge moyen et l'ancienneté moyenne.

- concernant les mesures salariales individuelles, des tableaux fournissant pour les salariés présents du 31 décembre de A-1 au 30 avril de A, par tranches de coefficient, pour les femmes et les hommes et pour l'ensemble de la population :
 - l'augmentation globale moyenne (augmentation générale et individuelle) en % et en montant,
 - le détail de la distribution des augmentations individuelles, des promotions et des bonus.
- concernant pour cette même population l'évolution des salaires de base, un tableau fournissant par coefficient, l'effectif femmes et hommes, le salaire de base annuel moyen au 31 décembre de A-1, le salaire de base annuel moyen d'avril de A, le % moyen d'augmentation (augmentation générale et individuelle) pour l'ensemble de la population puis pour les femmes et les hommes, l'âge moyen des femmes et des hommes, l'ancienneté moyenne des femmes et des hommes.

- **Pour la Société ELF EP :**

- le dernier rapport portant sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes,
- les documents habituellement remis à la CPC,
- pour l'effectif CDI présent du 30 septembre de A-2 au 30 septembre de A-1, des statistiques de rémunération fournies par groupe d'emploi :
 - pour les femmes et les hommes,
 - par catégorie professionnelle (cadres, OETAM).

L'état comportera pour chaque groupe d'emploi l'effectif concerné le salaire moyen annuel (rémunération de base calculée à partir du coefficient hiérarchique personnel (classement grille + prime d'ancienneté + prime de rendement valorisée à 18 %), le salaire médian annuel, le % moyen d'augmentation entre le 30 septembre de A-2 et le 30 septembre de A-1, les % maxi et mini d'augmentation pour la même période, l'âge moyen et l'ancienneté moyenne.

PA

M. Sc
HA
CF

19/23

18

⓪

LS

9.2. Veille égalité professionnelle femmes/hommes

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise et est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57 du Code du travail.

Selon l'article L. 2323-57, chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

A compter du 1er janvier 2012, le CEPFH ayant accompagné la mise en œuvre des dispositions du présent accord jusqu'au 31 décembre 2011, il reviendra naturellement à la Commission de l'égalité professionnelle de chaque UES de veiller à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- On the left: a small arrow pointing right, followed by "S", "M", and "M".
- In the center: "20/23" above "LS".
- To the right: "LS" written vertically.
- On the far right: a large signature and the initials "CF".

Titre 10 - Durée de l'accord, dépôt

10.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions particulières pour lesquelles une durée d'application est précisément mentionnée.

Il entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt.

En cas de modification législative ayant un impact sur l'application du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les trois mois pour examiner les aménagements à prendre en compte.

En application de l'article L. 2242-5 du Code du travail, tous les 3 ans, une réunion de négociation est organisée permettant d'éventuels aménagements des dispositions prises dans cet accord.

La demande de révision ou de dénonciation du présent accord doit être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois ou d'une durée inférieure en accord avec toutes les parties signataires.

En cas de demande de révision, les discussions doivent commencer dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

En cas de dénonciation, le présent accord continue, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, à produire effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

10.2. Dépôt

Le texte du présent accord est déposé auprès de la DDTEFP et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du travail.

M
M
M
S C
C F
21/23
W
Q
Z LS

Fait à la Défense, le 4 mai 2010

En 15 exemplaires originaux

Pour l'UES Amont/Holding (Total SA / ELF Exploration Production SAS) :

Mme Isabelle GAILDRAUD



Pour l'UES Amont/Holding (Total SA / ELF Exploration Production SAS) :

Pour la CFE-CGC

Stephan CASTEL



Pour la CFDT

Philippe WOLFF



Pour la CGT

Pour la CFTC

Jean Alessandri A / li ,

Pour la CGT-FO

Jean Yves SOUSLIERES



Pour le SICTAME-UNSA

Bernard BUTORI



LS

LS



CF

Pour l'UES Aval (Total Raffinage Marketing, Total Lubrifiants SA, Total Fluides SA, Total Additifs et Carburants Spéciaux)

Mme Laurence STORELLI



Pour l'UES Aval (Total Raffinage Marketing, Total Lubrifiants SA, Total Fluides SA, Total Additifs et Carburants Spéciaux)

Pour la CFE-CGC

Préme MONSACRÉ



Pour la CFDT

Philippe WOFF



Pour la CGT

C FOULARY



MS
An
CF

WP
JG
D