PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les sociétés TOTAL FINA SA et TOTAL RAFFINAGE DISTRIBUTION SA représentées par M. Jean-Jacques GUILBAUD, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication,

et

Les Délégués Syndicaux Centraux de l'U.E.S.,

pour la C.F.D.T. – Madame Odile LEGRIS

pour la C.F.T.C. – Monsieur Michel MILHAU

pour la C.F.E./C.G.C. – Monsieur Daniel BOEUF

pour la C.G.T. – Monsieur Didier BAILLEUL

pour la C.G.T./F.O. – Monsieur Claude MAGHUE

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre de la réduction du temps de travail au sein de l'UES Pétrole dans le cadre des lois du 13 juin 1998 et du 15 décembre 1999 ainsi que de l'accord de branche du 6 mai 1999.

ARTICLE 1 : EMPLOI

Les parties signataires ont décidé de marquer leur volonté de favoriser la création d 'emplois, en choisissant une démarche qui préserve les intérêts des collaborateurs et la compétitivité de l 'entreprise.

La Direction s 'engage à promouvoir une politique d 'emploi et de recrutements permettant d 'accompagner la mise en place de la réduction du temps de travail tout en organisant le rajeunissement de la pyramide des âges.

Les recrutements en ce sens se feront, dans le cadre des dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole, sous forme de contrats à durée indéterminée.

Ainsi la Direction s 'engage à maintenir une politique de recrutement permettant de faire face aux départs naturels, à l 'impact de la réduction du temps de travail et à la croissance du Groupe. Le niveau prévisionnel de recrutements est évalué à 450 contrats à durée indéterminée pour les années 2000, 2001 et 2002.

Des réflexions sur l 'organisation du travail devront être menées en concertation avec les représentants du personnel concernés dans les différents établissements et métiers.

Dans cet esprit, la charge de travail doit permettre de respecter les nouveaux horaires dans le cadre de la législation en vigueur.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Dans le cadre des dispositions prévues par les lois des 13 juin 1998 et 15 décembre 1999, la réduction du temps de travail s'applique à l 'ensemble des salariés.

ARTICLE 3 : TEMPS DE TRAVAIL

3.1. Personnel OETAM de jour

L'article 4 de la loi du 15 décembre 1999 donne la possibilité de réduire la durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année, en tout ou partie, en deçà de 39 heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Dans ce cas, la durée du travail constatée sur l'année ne doit pas excéder 1600 heures sauf à déclencher le décompte d'heures supplémentaires.

Il est convenu, à la date d'application du présent accord, que la durée annuelle du travail sera fixée à 1573 heures et le nombre annuel de jours travaillés à 207.

Cette durée annuelle de travail de 207 jours correspond à :

- 365 jours,
- moins 104 samedis et dimanches,
- moins 25 jours ouvrés de congés annuels,
- moins un forfait de 3 jours ouvrés de congés hors période,
- moins 12 jours fériés et/ou bénévoles fixés annuellement par la Direction,
- moins une ½ journée par mois, soit 12 demi journées par an, pouvant être à la demande du salarié, regroupées en journées complètes,
- moins 8 jours.

MM

Au-delà de ce décompte aboutissant à 207 jours travaillés par an, une réduction quotidienne de la durée du travail sera calculée afin que soit respecté le nombre annuel d'heures travaillées prévu ci-dessus.

Les modalités d'aménagement de cette réduction quotidienne de la durée du travail seront arrêtées en concertation au plus près du terrain en fonction des impératifs de fonctionnement de chaque entité.

3.2. Personnel posté Raffinage

L'ensemble des sujétions inhérentes au travail posté fait l'objet de compensations fixées par la Convention Collective de l'Industrie du Pétrole et les accords d'entreprise.

Ces compensations se traduisent principalement par :
- des paiements spécifiques tels la prime de quart,
- une durée du travail réduite,
- des possibilités de cessation anticipée d'activité.

Concernant la durée du travail, l'article 36 de l'ordonnance du 16 janvier 1982 a fixé celle des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu à 35 heures par semaine travaillée en moyenne sur l'année.

Au sein du Raffinage de l'UES Pétrole, la mise en place de cette disposition a donné lieu à deux protocoles d'accord de réduction du temps de travail signés :
- le 25 juin 1982 pour le personnel travaillant en 3 x 8 continus,
- le 25 février 1983 pour le personnel travaillant en 3 x 8 discontinus, 2 x 8 continus et 2 x 8 discontinus.

La Direction propose, dans le cadre de la mise en place des dispositions issues des lois du 13 juin 1998 et du 15 décembre 1999 ainsi que de l'accord de branche du 6 mai 1999 fixant la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine, de réduire la durée de travail des différents régimes postés selon les modalités données ci-après.

3.2.1. Personnel posté 3 x 8 continus

Le protocole d'accord du 25 juin 1982 relatif à la réduction du temps de travail du personnel travaillant en 3 x 8 continus a fixé :

- le nombre annuel de quarts effectivement travaillés, compte tenu de tous les repos de quelque nature que ce soit (repos hebdomadaires, repos pour réduction d'horaire, repos compensateurs de jours fériés, repos compensateurs de temps de relève, congés payés légaux) à 194,15 quarts de 8 heures,

- la durée effective moyenne de travail à 33,60 heures par semaine.

Le nombre annuel de quarts travaillés résultant de l'accord de branche du 6 mai 1999 est de 190.

Antérieurement à la signature de l'accord de branche du 6 mai 1999, le nombre annuel de quarts travaillés prévu par les dispositions TOTAL était inférieur d'un quart au nombre annuel de quarts travaillés prévu par les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole.

MM

A la date d'application du présent accord, le nombre annuel de quarts effectivement travaillés par an par le personnel posté en 3 x 8 continus, compte tenu de tous les repos de quelque nature que ce soit (repos hebdomadaires, repos pour réduction du temps de travail, repos compensateurs de jours fériés, repos compensateurs de temps de relève, congés payés légaux) est fixé à 184 quarts de 8 heures.

Sont à déduire de ces 184 quarts travaillés les congés hors période possibles.

Dans ce cadre, les effectifs affectés aux postes en 3 x 8 continus, y compris les réserves et le personnel en formation, seront fixés sur la base minimum de 7 hommes par poste calculés globalement sur l'ensemble de l'effectif posté 3 x 8 continus de l'établissement.

3.2.2. Personnel posté 2 x 8 continus et 3 x 8 discontinus

Le protocole d'accord du 25 février 1983 relatif à la réduction du temps de travail du personnel travaillant en 3 x 8 discontinus, 2 x 8 continus et 2 x 8 discontinus a fixé à compter du 1er juin 1983 et compte tenu de tous les repos de quelque nature que ce soit :

- le nombre de quarts effectivement travaillés par le personnel en 3 x 8 discontinus et 2 x 8 continus à 203,28 quarts de 8 heures par an,

- la durée hebdomadaire moyenne effective de travail à 35 heures.

A la date d'application du présent accord, le nombre annuel de quarts effectivement travaillés par an par le personnel posté en 2 x 8 continus et 3 x 8 discontinus, compte tenu de tous les repos de quelque nature que ce soit (repos hebdomadaires, repos pour réduction du temps de travail, repos compensateurs de jours fériés, repos compensateurs de temps de relève, congés payés légaux) est fixé à 194 quarts de 8 heures.

Sont à déduire de ces 194 quarts travaillés les congés hors période possibles.

3.2.3. Personnel posté en 2 x 8 discontinus

Le protocole d'accord du 25 février 1983 relatif à la réduction du temps de travail du personnel travaillant en 3 x 8 discontinus, 2 x 8 continus et 2 x 8 discontinus a fixé à compter du 1er juin 1983 et compte tenu de tous les repos de quelque nature que ce soit :

- le nombre de quarts effectivement travaillés par le personnel en 2 x 8 discontinus à 214,89 quarts de 8 heures par an,

- la durée hebdomadaire moyenne effective à 36,78 heures.

A la date d'application du présent accord, le nombre annuel de quarts effectivement travaillés par an par le personnel posté en 2 x 8 discontinus, compte tenu de tous les repos de quelque nature que ce soit (repos hebdomadaires, repos pour réduction du temps de travail, repos compensateurs de jours fériés, repos compensateurs de temps de relève, congés payés légaux) est fixé à 196 quarts de 8 heures.

Sont à déduire de ces 196 quarts travaillés les congés hors période possibles.

MM

3.3. Cadres

Comme prévu pour l 'ensemble des catégories de salariés, l 'encadrement bénéficie d 'une réduction du temps de travail concrète et équitable.

3.3.1. Cadres dirigeants

Au sens de l'article 5 de la loi du 15 décembre 1999, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Au sein de l'UES Pétrole, les cadres répondant aux critères prévus par l'article 5 de la loi du 15 décembre 1999 sont les cadres de position supérieure (coefficient 880).

Les dispositions légales et du présent accord relatives au temps de travail ne leur sont pas applicables.

3.3.2. Autres cadres

Les autres cadres tels que définis par la convention collective bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail.

A cet effet, à la date d'application du présent accord, leur nombre de jours de travail par an est fixé à 207 .

Cette durée annuelle de travail de 207 jours correspond à :

- 365 jours,
- moins 104 samedis et dimanches,
- moins 25 jours ouvrés de congés annuels,
- moins un forfait de 3 jours ouvrés de congés hors période,
- moins 12 jours fériés et/ou bénévoles fixés annuellement par la Direction,
- moins une ½ journée par mois, soit 12 demi journées par an, pouvant être, à la demande du salarié, regroupées en journées complètes,
- moins 8 jours.

3.3.3. Principes d'organisation et de gestion du temps

Chaque cadre est responsable de l'organisation et de la gestion de son temps. Il doit également veiller à l'organisation et à la gestion du temps de ses collaborateurs.

Pour améliorer les conditions d'exercice des missions des cadres, il est convenu de respecter, faire respecter et promouvoir les règles de fonctionnement et de management définies dans le présent texte notamment sur les thèmes suivants :

- Durée quotidienne de travail effectif : elle peut varier en fonction de l'activité mais ne peut excéder 10 heures par jour.

MM

- Organisation / Charge de travail : Des plans d'action devront être mis en place pour permettre aux cadres, notamment itinérants, d'exercer leur mission dans le cadre de la nouvelle durée du travail.

- Réunions : elles doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés. L'animateur de la réunion doit veiller à respecter les horaires de début et de fin de réunion.

- Un collaborateur ne doit en principe pas être convoqué pour discuter d'un dossier en dehors de l'horaire affiché.

- Déplacements : sauf contraintes justifiées, les réunions et missions doivent être programmées de manière à éviter les déplacements pendant les périodes de repos hebdomadaire.

- Assistance : la Direction veillera à assurer aux cadres les moyens nécessaires, aussi bien humains que matériels, pour exercer leur mission avec une charge de travail compatible avec les horaires affichés.

- Disponibilité : si des motifs de métier (service clients, traitement des incidents, ...) nécessitent la disponibilité des cadres en dehors des horaires et jours légaux de travail, il sera fait recours à des dispositifs d'astreinte tels que prévus par l'article L 212-4 bis du Code du Travail.

  Les directions concernées doivent prendre les dispositions équitables nécessaires, par la mise en place de dispositifs de compensation adaptés.

- Congés
  La planification et l'exercice des congés doivent être assurés pour éviter tout report d'une année sur l'autre.

- Actions de progrès
  Les hiérarchies des différents établissements et/ou métiers sont invitées à mettre en place des actions de progrès dans des domaines tels que :

  - Plages d'ouverture des sites,
  - Gestion du temps, à partir de l'analyse des pratiques,
  - Mode de décompte de horaires,
  - Règles de délégation...

- Formation
  Afin de permettre l'acquisition, le développement et le respect des règles définies par le présent accord en matière de gestion du temps, des actions de formation spécifiques seront étudiées puis menées ; elles devront intégrer la conduite de réunions.

3.4. Opérateurs de dépôt

La mise en place de la réduction du temps de travail à 1573 heures de cette catégorie de personnel fera l'objet d'une négociation spécifique au sein de la direction concernée dans les plus brefs délais.

MM

3.5. Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel doit faire l 'objet d 'aménagements qui nécessitent la signature d 'un nouveau protocole d 'accord.

Toutefois, dès la mise en œuvre du présent accord, le personnel à temps partiel pourra choisir l'une des options suivantes :

- réduire son temps de travail,
- conserver le même temps de travail,
- revenir à temps plein.

ARTICLE 4 : HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES

4.1. Définition

Les heures complémentaires sont celles effectuées entre la durée moyenne hebdomadaire conventionnelle spécifique à chaque régime de travail et la durée légale de travail effectif.

Les heures supplémentaires de travail sont celles effectuées au delà de la durée légale de travail effectif.

4.2. Recours

Les heures complémentaires et supplémentaires sont effectuées à la demande expresse de la hiérarchie suivant des modalités arrêtées au niveau des établissements.

4.3. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, visé par l'article L 212.6 du Code du Travail, est fixé par salarié à 130 heures par an.

Seules les heures supplémentaires non compensées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

4.4. Majorations

Les heures complémentaires s'apprécient, pour chaque régime de travail, à partir des horaires hebdomadaires affichés de chaque établissement.

Les heures complémentaires ou supplémentaires effectuées au delà de l'horaire affiché donnent lieu au versement d'une majoration de :

- 25% pour les 8 premières heures,
- 50% à partir de la 9ème.

MM

4.5. Compensations

Les heures complémentaires et supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être, à la demande du salarié, compensées en temps, à une date fixée d'un commun accord, en principe dans les trois mois qui suivent leur réalisation.

Les heures supplémentaires au-delà de 43 heures hebdomadaires et les majorations afférentes sont obligatoirement compensées en temps.

ARTICLE 5 : MODALITES D'EXERCICE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Indépendamment de la catégorie professionnelle et du régime de travail, la réduction du temps de travail objet du présent accord s' acquiert et s'exerce dans l'année civile.

La réduction du temps de travail est acquise proportionnellement au nombre de mois travaillés dans l'année civile.

ARTICLE 6 : REMUNERATION

La mise en œuvre du présent accord se fera sans réduction de rémunération.

ARTICLE 7 : APPLICATION

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1er janvier 2000.

ARTICLE 8 : COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi sera mise en place. Une première réunion pourra se tenir en mai/juin 2000 pour un premier bilan, et une deuxième réunion début 2001, pour un bilan de l'année 2000.

ARTICLE 9 : DEPOT

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L132-10 du Code du Travail.

MM

Fait à Puteaux, le 31/12/97
En 10 exemplaires originaux

Pour la Direction

J.J. GUILBAUD

Pour les Délégués Syndicaux Centraux

C.F.D.T. – Madame Odile LEGRIS

C.F.E./C.G.C. – Monsieur Daniel BOEUF

C.F.T.C. – Monsieur Michel MILHAU

C.G.T. – Monsieur Didier BAILLEUL

C.G.T./F.O. – Monsieur Claude MAGHUE

P. LECOMPTE → J. RABIN
M. HADJ BOAZA
S. CHERRON

TOTALFINA

Suite à notre échange d'hier concernant le personnel cadre souhaitant toujours utiliser l'horaire individualisé → ce qui reste bien évidemment exceptionnel et limité à mon sens du Centre de Recherches de Normandie.

le 20/09/2005.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA COMMUNICATION
Le Directeur

Tour TOTAL
24, cours Michelet
92069 Paris La Défense Cedex
+33 (0) 1 41 35 40 00

TOTAL FINA S.A.
Siège Social :
24, cours Michelet
92800 Puteaux
542 051 180 RCS Nanterre
Capital Social :
3 494 074 360 euros

Madame Odile LEGRIS
Déléguée Syndical Central de l'UES pour la CFDT

Monsieur Michel MILHAU
Délégué Syndical Central de l'UES pour la CFTC

Monsieur Daniel BOEUF
Délégué Syndical Central de l'UES pour la CFE/CGC

Monsieur Didier BAILLEUL
Délégué Syndical Central de l'UES pour la CGT

Monsieur Claude MAGHUE
Délégué Syndical Central de l'UES pour la CGT/FO

Paris, le 5 janvier 2000

Monsieur,

Le protocole relatif au temps de travail en date du 31 décembre 1999 a été signé par la CFDT, la CFE/CGC, la CFTC et CGT/FO.

Afin de faciliter la mise en place de cet accord, il nous paraît utile d'apporter les quelques précisions suivantes.

Nous avons pris dans l'article 1 un engagement prévisionnel de recrutement évalué à 450 contrats à durée indéterminée pour les années 2000, 2001 et 2002. Nous nous attacherons à remplir cet engagement dès l'année 2000 à hauteur de 150 recrutements.

L'organisation du travail devra être repensée dans le contexte nouveau créé par l'accord. Cette démarche sera menée en concertation avec les représentants du personnel concernés dans les différents établissements et métiers. Dans cet esprit, la charge de travail de chacun doit permettre de respecter les nouveaux horaires dans le cadre de la législation en vigueur.

La durée annuelle du travail des cadres est fixée à 207 jours. Afin d'éviter tout excès, nous avons eu le souci de limiter la durée maximale quotidienne de travail effectif à 10 heures.

Bien que le système d'horaires individualisés ne soit pas compatible avec le décompte du temps de travail en jours, les cadres qui le souhaitent pourront néanmoins utiliser ces systèmes comme outil de suivi afin notamment de contrôler le respect de cette amplitude maximale. Les systèmes en vigueur sont maintenus pour le personnel OETAM.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

J.J. GUILBAUD