

## ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET ECONOMIQUE

### **Entre le groupe de sociétés ci-après :**

TOTAL S.A., ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S., TOTAL GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES S.A.S, TOTAL GLOBAL PROCUREMENT S.A.S., TOTAL GLOBAL FINANCIAL SERVICES S.A.S., TOTAL LEARNING SOLUTIONS S.A.S., TOTAL GLOBAL HUMAN RESOURCES SERVICES S.A.S., TOTAL FACILITIES MANAGEMENT SERVICES S.A.S., TOTAL CONSULTING S.A.S., TOTAL MARKETING SERVICES S.A., TOTAL MARKETING FRANCE S.A.S., TOTAL LUBRIFIANTS S.A., TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX S.A.S., TOTAL FLUIDES S.A., TOTAL RAFFINAGE CHIMIE S.A., TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE S.A., TOTAL RAFFINAGE FRANCE S.A.S.

représentées par ~~Christophe CHEVALERIE~~ Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL, ayant reçu mandat de toutes les sociétés susvisées,

d'une part,

### **et les organisations syndicales représentatives au périmètre de ce groupe de sociétés :**

CONFÉDÉRATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

d'autre part,

## PREAMBULE

### **Le dialogue social enjeu fort pour l'entreprise et facteur social de cohésion**

Le dialogue social participe à l'adhésion de tous au projet collectif de l'entreprise. Il contribue à la performance de cette dernière en matière économique, en matière de santé, sécurité, conditions de travail, et qualité de vie au travail des salariés, et donc au progrès social.

Le dialogue social englobe tous types de négociation, de concertation, de consultation ou d'échange d'information entre l'employeur, les représentants du personnel, les organisations syndicales, les managers et les salariés, sur des sujets d'intérêt commun relatifs aux enjeux économiques et sociaux, et à la vie de l'entreprise.

Il favorise l'émergence de points d'équilibre entre les différentes parties, permet une meilleure cohésion, un meilleur partage des enjeux et de la politique économique et sociale de l'entreprise.

Cet accord a pour ambition d'instaurer un dialogue social au niveau des meilleurs et entend participer à son amélioration en mettant en place des dispositifs de nature à accroître la qualité de l'information et la confiance entre les acteurs.

### **Adapter le dialogue social à la réforme du code du travail et aux réalités de notre entreprise**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une modification du code du travail qui est intervenue pour instituer une « nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favoriser l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » qui réforme les structures du dialogue social et de la représentation du personnel dans l'entreprise.

La mise en œuvre en 2018 de cette réforme au sein du Socle Social Commun vient modifier les structures du dialogue social en place depuis de longues années.

Le présent accord s'attache à adapter l'organisation et les conditions d'exercice du dialogue social à la dite réforme et aux réalités de notre entreprise autour des lignes directrices ci-dessous :

- **Accorder** une place de première importance au dialogue social sur les thèmes relatifs à la sécurité, à la santé et aux conditions de travail en attribuant aux instances de représentation du personnel et aux organisations syndicales des moyens qui consolident très largement les dispositions de la convention collective de l'industrie du pétrole.
- **Retenir** le Socle Social Commun (SSC) comme le périmètre approprié concernant le dialogue social pour fixer un *corpus* commun de règles applicables aux sociétés et/ou établissements des UES, en ayant pris en compte les spécificités de leurs activités.  
Ce nouveau corps de règles régit de manière harmonisée et homogène aux bornes du SSC les modalités d'exercice du dialogue social et les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel de proximité (Comité Social et Economique, CSE), des instances centrales (Comité Social et Economique Central, CSEC) et de mise en place des représentants de proximité et leurs prérogatives.
- **Veiller** à ce que le dialogue social se tienne au niveau approprié. Il convient de trouver un bon équilibre entre le niveau central et le niveau local.
- **Assurer la circulation de l'information** entre les instances représentatives du personnel et les Organisations Syndicales en précisant la place qu'ont ces dernières dans les instances de représentation du personnel.

### **Créer les conditions d'une amélioration de la qualité du dialogue social**

Le présent accord vise au-delà des lignes directrices ci-dessus à l'amélioration du dialogue social.

- **Enrichir l'information stratégique et améliorer son partage entre les parties.**

Une circulation plus fluide et efficace d'une information de qualité facilite le travail d'analyse des représentants du personnel. Son accès, sa structuration et le délai dans lequel elle est disponible peuvent être améliorés et complétés.

Cela requiert, notamment, une Base de Données Economique et Social (BDES) permettant une bonne information des instances et largement accessible. Cette thématique fera l'objet d'une négociation ultérieure. Les lignes directrices de cette négociation sont inscrites dans cet accord.

Pour améliorer les échanges, un calendrier des consultations récurrentes des instances et des négociations, adapté aux réalités de l'entreprise, est nécessaire. Le présent accord en fixe les contours.

- **Renforcer la confiance et la reconnaissance des acteurs du dialogue social**

Ancrer la représentation du personnel dans son rôle d'acteur de la vie sociale et économique de l'entreprise.

Redéfinir, en les améliorant, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel exercent leur mandat, se forment, et voient reconnu leur parcours.

**Mettre en place un gestionnaire de carrière dédié aux représentants du personnel**, pour une durée expérimentale ; ce gestionnaire est en charge du suivi de la mise en œuvre concrète des dispositions du présent accord pour ce qui concerne l'exercice, ou la fin de l'exercice, des responsabilités des représentants du personnel.

Faciliter la capacité qu'ont les représentants du personnel à exercer leur rôle. Faire en sorte que leur mission soit comprise et acceptée par les managers (en changeant si nécessaire leur regard sur celle-ci), et par les équipes. Faciliter la capacité qu'ont les représentants du personnel à se former.

Ces points ont pour objectif de renforcer la confiance et faciliter l'engagement de salariés dans des responsabilités de représentation du personnel. La Direction réaffirme sa volonté de faciliter cet engagement et même, au-delà, toute forme d'engagement citoyen de ses collaborateurs, notamment leur engagement dans la vie politique et leur accès à des mandats électifs.

- **Faciliter, en les simplifiant**, les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel.

- **Donner aux salariés du Socle Social Commun une meilleure lisibilité** des actions, structures et fonctionnements des instances représentatives du personnel.

**Créer les conditions d'un dialogue social utile**

Le dialogue social est un état d'esprit, une volonté partagée de ses acteurs d'échanger pour contribuer au progrès économique et social, dans lequel le respect des personnes, des organisations et des engagements ont toute leur place.

Le présent accord entend contribuer à un dialogue social ouvert, s'exerçant de bonne foi et qui influence les décisions dans l'intérêt général de l'entreprise, prise dans toutes ses composantes.

**Une mise en œuvre effective des dispositions de cet accord**

Pour en assurer la mise en place effective, s'assurer qu'il atteint sa finalité et évaluer la qualité du dialogue social qu'il produit, il est décidé la mise en place d'un **observatoire du dialogue social**.

Il évalue et mesure de manière paritaire l'état du dialogue social aux bornes du Socle Social Commun. Il permet d'échanger sur la qualité de celui-ci.

Il est mis en place pour une durée expérimentale de 5 ans.

<b>Préambule.....</b>	<b>2</b>
<b>CHAPITRE I. Champ d'application – Principes généraux .....</b>	<b>7</b>
ARTICLE 1. Champ d'application du présent accord.....	7
ARTICLE 2. Etablissements et UES concernés par le présent accord.....	7
ARTICLE 3. Détermination des effectifs pris en compte.....	7
<b>CHAPITRE II. Le comité social et économique d'établissement (CSE) .....</b>	<b>8</b>
ARTICLE 4. Composition .....	8
ARTICLE 5. Fonctionnement.....	9
ARTICLE 6. Commissions.....	10
ARTICLE 7. Information-consultation.....	11
<b>CHAPITRE III. Le comité social et économique central (CSEC) .....</b>	<b>13</b>
ARTICLE 8. Composition .....	13
ARTICLE 9. Fonctionnement.....	14
ARTICLE 10. Attributions du CSEC et consultations récurrentes.....	15
ARTICLE 11. Expertises dans le cadre des consultations récurrentes.....	16
ARTICLE 12. Commissions.....	16
<b>CHAPITRE IV. Dialogue social sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (SSCT) .....</b>	<b>18</b>
ARTICLE 13. Attributions SSCT du CSE central de l'UES .....	18
ARTICLE 14. Attributions SSCT du CSE d'établissement.....	19
ARTICLE 15. Commission SSCT du CSE .....	21
ARTICLE 16. Représentants de proximité .....	23
ARTICLE 17. Formation santé, sécurité et conditions de travail.....	25
<b>CHAPITRE V. Principes communs au fonctionnement des instances .....</b>	<b>26</b>
ARTICLE 18. Réunions .....	26
ARTICLE 19. Modalités de fonctionnement des commissions non facultatives .....	26
ARTICLE 20. Commissions facultatives.....	27
ARTICLE 21. Temps de déplacement.....	28
ARTICLE 22. Membres suppléants et Remplacement des membres titulaires .....	28
ARTICLE 23. Règlement intérieur .....	28
ARTICLE 24. Modalités de fonctionnement des instances .....	28
ARTICLE 25. Modalités d'utilisation des crédits d'heures.....	29
<b>CHAPITRE VI. Parcours des salariés exerçant un mandat syndical et/ou de représentant du personnel au sein d'une instance .....</b>	<b>31</b>
ARTICLE 26. Entretiens au début, en cours et en fin mandat .....	31
ARTICLE 27. Evaluation des compétences professionnelles .....	32
ARTICLE 28. Validation des acquis de l'expérience et bilan de compétences.....	32
ARTICLE 29. Garantie d'évolution de salaire et de coefficient .....	33
ARTICLE 30. Formation professionnelle et formation syndicale.....	35
ARTICLE 31. Prise en charge des frais engagés dans le cadre de l'exercice d'un mandat central 37	

ARTICLE 32.	Information et formation des hiérarchies .....	37
ARTICLE 33.	Organisation du travail dans les services.....	38
ARTICLE 34.	Dispositif expérimental de gestion de carrière des représentants du personnel .....	38
ARTICLE 35.	Dispositif de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat.....	39
ARTICLE 36.	Accompagnement pendant la période transitoire .....	40
<b>CHAPITRE VII.</b>	<b>Base de données économiques et sociales (BDES) .....</b>	<b>41</b>
<b>CHAPITRE VIII.</b>	<b>Droit syndical et Négociation collective .....</b>	<b>43</b>
ARTICLE 37.	Ajustement des dispositifs de droit syndical .....	43
ARTICLE 38.	Négociations obligatoires .....	44
<b>CHAPITRE IX.</b>	<b>Dispositions finales .....</b>	<b>47</b>
ARTICLE 39.	Entrée en vigueur et durée de l'accord .....	47
ARTICLE 40.	Portée de l'accord .....	47
ARTICLE 41.	Modalités de révision et dénonciation .....	48
ARTICLE 42.	Suivi de l'accord .....	48
ARTICLE 43.	Dépôts .....	49
<b>Annexes.....</b>	<b>.....</b>	<b>51</b>
ANNEXE 1.	Liste et périmètre des établissements distincts prévus.....	51
ANNEXE 2.	Les usines de production .....	52
ANNEXE 3.	Sites pouvant bénéficier de représentants de proximité .....	53
ANNEXE 4.	Garantie d'évolution salariale .....	54
ANNEXE 5.	Données pour la négociation sur les salaires .....	55
ANNEXE 6.	Liste des accords .....	56

## **CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION – PRINCIPES GENERAUX**

### **ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord s'applique aux établissements des sociétés listées ci-dessous, ainsi qu'aux UES qu'elles composent entre elles :

- Total S.A., Elf Exploration Production S.A.S., Total Global Information Technology Services S.A.S, Total Global Procurement S.A.S., Total Global Financial Services S.A.S., Total Learning Solutions S.A.S., Total Global Human Resources Services S.A.S., Total Facilities Management Services S.A.S., Total Consulting S.A.S., **composant l'UES Amont – Global Services – Holding** ;
- Total Marketing Services S.A., Total Marketing France S.A.S., Total Lubrifiants S.A., Total Additifs et Carburants Spéciaux S.A.S., Total Fluides S.A. **composant l'UES Marketing & Services** ;
- Total Raffinage Chimie S.A., Total Petrochemicals France S.A., Total Raffinage France S.A.S. **composant l'UES Raffinage Pétrochimie**.

Les sociétés composant ces trois UES constituent le périmètre du Socle Social Commun.

### **ARTICLE 2. ETABLISSEMENTS ET UES CONCERNES PAR LE PRESENT ACCORD**

Un CSE d'établissement est constitué au périmètre de chacun des établissements distincts des UES Amont – Global Services – Holding, Marketing & Services et Raffinage Pétrochimie.

Un CSE Central est constitué au périmètre de chaque UES constituée de plusieurs établissements distincts.

Conformément à l'article L. 2313-8 du code du travail, un accord d'entreprise conclu au niveau de chaque UES, déterminera le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Il est précisé que l'équilibre du présent accord a été construit en prenant pour base le nombre et le périmètre des établissements distincts tels que prévus pour chaque UES dans l'Annexe 1.

### **ARTICLE 3. DETERMINATION DES EFFECTIFS PRIS EN COMPTE**

Pour la mise en œuvre du présent accord, sauf mention expresse contraire ou référence à la loi, les effectifs des établissements (incluant le cas échéant les effectifs du ou des sites rattachés) et des UES sont ceux déterminés par les accords préélectoraux des UES et/ou établissements tels que prévus à l'Annexe 1, selon les dispositions légales en vigueur.

Pour la première mise en place de la nouvelle instance, les accords préélectoraux seront négociés au niveau des UES, de manière à permettre une mise en place concomitante du CSE dans chaque établissement.

**ARTICLE 4. COMPOSITION**

**4.1 Composition**

Le CSE est composé (L. 2314-1 et suivants du code du travail) :

- de l'employeur ou son représentant qui préside l'instance, assisté éventuellement de collaborateurs ;
- de la délégation du personnel ; cette délégation est élue pour une durée de 42 mois pour les élections professionnelles à venir en 2018 ;
- des représentants syndicaux des organisations syndicales représentatives dans l'établissement choisis conformément à l'article L. 2314-2 du code du travail.

Le nombre de membres titulaires, et leurs crédits d'heures, et le nombre de membres suppléants du CSE sont déterminés conformément aux dispositions du code du travail (articles L. 2314-1 et R. 2314-1).

**4.2 Bureau**

Le CSE désigne au cours de la première réunion suivant son élection :

- parmi ses membres titulaires :
  - un secrétaire,
  - un secrétaire adjoint,
  - un trésorier,
- parmi ses membres titulaires ou suppléants :
  - un trésorier adjoint,
  - au besoin, dans les établissements dont l'effectif est de 1000 salariés ou plus, un second secrétaire-adjoint et un second-trésorier adjoint.

Le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint bénéficient chacun d'un crédit individuel annuel de 40 heures pour participer aux réunions du bureau. Au-delà de ce temps, le temps passé en réunion du bureau s'impute sur leurs crédits d'heures individuels de membre du CSE.

Pour les salariés travaillant sur des sites éloignés de l'établissement dont ils dépendent, les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement engagés la veille de la réunion du bureau organisée dans ledit établissement sont pris en charge par l'employeur dans la limite de cinq réunions par an. Ces frais sont pris en charge conformément à la réglementation applicable dans l'entreprise. Par dérogation à l'article 21 relatif au temps de déplacement, et dans cette limite de cinq réunions par an, le temps de déplacement n'est pas décompté du crédit d'heures du membre du bureau.

**4.3 Crédit d'heures complémentaire pour le secrétaire et le trésorier**

**4.3.1 Secrétaire**

Le secrétaire du CSE dispose d'un crédit complémentaire à son crédit de membre titulaire du CSE lui permettant d'exercer ses fonctions à :

- mi-temps dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés ;
- temps plein dans les établissements dont l'effectif est de 1 000 salariés ou plus.



#### 4.3.2 Trésorier

Le trésorier du CSE dispose, en plus de son crédit d'heures de membre titulaire du CSE, d'un crédit d'heures mensuel de 8 heures. Ce crédit est porté à 12 heures dans les établissements dont l'effectif est de 1000 salariés ou plus.

#### **4.4 Représentants syndicaux**

Les représentants syndicaux participent aux réunions plénières et préparatoires du CSE. Ils assistent aux réunions de ses commissions.

Chaque représentant syndical au CSE bénéficie d'un crédit mensuel d'heures calculé selon la grille ci-dessous :

Effectif de l'établissement	Crédit d'heures
< 400 salariés	16 heures
≥ 400 salariés	20 heures

### **ARTICLE 5. FONCTIONNEMENT**

#### **5.1 Réunions**

Le CSE tient huit à douze réunions ordinaires par an. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2315-27 du code du travail, les réunions extraordinaires sont décidées et convoquées par le seul employeur.

Le nombre de réunions ordinaires est défini chaque année par le président du CSE après délibération du CSE. Le calendrier prévisionnel de ces réunions est défini par le président du CSE après avis du secrétaire.

Au moins quatre de ces réunions sont consacrées en tout ou partie aux attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

#### **5.2 Réunions préparatoires**

Chaque réunion du CSE est précédée d'une réunion préparatoire d'une journée maximum.

Par exception à l'article 22, afin de leur permettre de se familiariser au fonctionnement de l'instance, chaque organisation syndicale peut faire participer ses suppléants, en plus des titulaires, aux réunions préparatoires, dans la limite de deux réunions par suppléant et par an. L'employeur est informé préalablement de cette participation. Ainsi, la participation des suppléants fait l'objet d'un calendrier annuel nominatif tentatif fourni à l'employeur par chaque organisation syndicale. La liste nominative définitive des suppléants à la réunion préparatoire est confirmée auprès de l'employeur par chaque organisation syndicale quinze jours calendaires avant la date du CSE auquel ils doivent participer. Ce calendrier est établi pour tenir compte des contraintes des services pour en assurer la continuité et doit permettre de répartir la participation des suppléants aux réunions préparatoires de manière équilibrée sur l'année.

#### **5.3 Elaboration de l'ordre du jour**

L'ordre du jour de chaque réunion est établi selon les modalités prévues aux articles L. 2315-29 et suivants du code du travail, conjointement par l'employeur et le secrétaire du CSE, ou le secrétaire adjoint en cas d'absence de ce dernier, sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur.

A la demande de la majorité des membres du CSE, un point à l'ordre du jour de la réunion ordinaire du CSE suivant cette demande est ajouté pour examiner un sujet économique particulier.

## **ARTICLE 6. COMMISSIONS**

### **6.1 Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

La composition, le fonctionnement et les attributions déléguées à la CSSCT sont détaillés dans le chapitre ci-après dédié au dialogue social sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

### **6.2 Commission « Ressources Humaines » (commission RH)**

Conformément à l'article L. 2315-45 du code du travail, il est constitué une commission RH en charge de préparer les travaux du CSE dans les domaines qui relèvent de sa compétence, dans les conditions ci-dessous.

#### **6.2.1 Composition**

Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires ou suppléants, les membres de la commission RH et, parmi ses membres titulaires, un rapporteur.

La commission RH est composée :

- de l'employeur ou son représentant, qui préside la commission ;
- d'un nombre de membres égal à un tiers du nombre de membres titulaires du CSE dont elle dépend, arrondi au besoin à l'entier supérieur, ce nombre étant au minimum de 3 membres et au maximum de 6 membres. Ce nombre maximal de membres est porté à 8 pour les établissements dont l'effectif est de 1 000 salariés ou plus.

A titre d'exemple, pour un CSE composé de 11 membres titulaires, la commission est composée de 4 membres.

#### **6.2.2 Attributions**

Cette commission est en charge :

- des attributions prévues aux articles L. 2315-49 et L. 2315-56 du code du travail relatives à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle ;
- de faciliter le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation, conformément aux articles L. 2315-51 et suivants du code du travail ;
- de l'étude du bilan social de l'établissement et le cas échéant de la préparation de la consultation du CSE sur ce bilan ; elle prépare notamment les délibérations du comité en examinant les éléments du bilan social : effectifs, embauches, départs, absentéisme, formation, santé sécurité conditions de travail, formation, relations sociales, rémunération.

Elle est également compétente pour étudier des problèmes spécifiques à l'établissement relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap et les risques psychosociaux.

Est informée des évolutions de la politique de mobilité internationale / expatriation la commission RH du CSE de l'établissement Michelet pour l'UES Marketing & Services et du CSE du siège parisien pour l'UES Raffinage Pétrochimie (cf. Annexe 1). Pour l'UES AGSH, cette information est faite exclusivement auprès de la commission RH du CSEC, conformément à l'article 12.3.1.

### 6.2.3 Fonctionnement

La commission RH se réunit jusqu'à trois fois par an. Ces trois réunions sont réparties sur l'année afin de traiter les thèmes relevant de ses attributions ci-dessus.

L'ordre du jour de cette réunion est élaboré conjointement par l'employeur et le rapporteur. Il est transmis aux membres de la commission au moins huit jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Ces réunions sont précédées d'une réunion préparatoire d'une durée d'une demi-journée (4 heures).

### **6.3 La commission des marchés**

Les conditions de mise en place d'une commission des marchés, et le cas échéant ses modalités de fonctionnement, sont celles prévues par les dispositions des articles L. 2315-44-1 et suivants du code du travail.

### **6.4 Commissions facultatives du CSE**

Le CSE peut créer des commissions facultatives dans les conditions prévues à l'article 20.

## **ARTICLE 7. INFORMATION-CONSULTATION**

### **7.1 Attributions générales**

Le CSE exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'établissement, dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement.

En cas de projet concernant plusieurs établissements de l'UES faisant l'objet d'une consultation au niveau du seul CSEC, et indépendamment de cette consultation, le CSE de chaque établissement impacté est informé des conséquences de ce projet sur l'établissement au plus tard lors de la réunion ordinaire suivant la réunion du CSEC au cours de laquelle le projet est abordé. Cette information du CSE ne fait pas partie de la procédure de consultation et n'en modifie pas les délais.

### **7.2 Consultation sociale**

Chaque année, dans les établissements dont l'effectif de référence pour le bilan social est au moins de trois cents salariés, le CSE est consulté sur le bilan social de l'établissement.

Cette réunion est également l'occasion d'un échange entre le président du CSE et les membres du CSE sur la situation sociale de l'établissement. Les échanges portent sur les thèmes du bilan social (effectifs, embauches, départs, absentéisme, formation, santé sécurité conditions de travail, formation, relations sociales,...), et plus spécifiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap et les risques psychosociaux.

Dans les établissements dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, une réunion d'échange du même type est organisée sur la base du bilan social.

### **7.3 Orientations stratégiques**

Le partage avec les membres du CSE de l'information relative aux orientations stratégiques de l'entreprise contribue à une bonne compréhension de leur déclinaison au niveau de l'établissement.

Une fois par an, à l'occasion d'une réunion ordinaire, un échange est organisé par le président du CSE sur ce sujet.

Cette information complète l'information que le président du CSE délivre régulièrement sur la marche générale de l'établissement.

Le président du CSE s'appuie sur la présentation faite en CSEC et s'attache à décrire plus particulièrement les conséquences et perspectives pour l'établissement, tant sur le plan économique que social.

Cette présentation est l'occasion d'un dialogue de proximité en lien avec les préoccupations du terrain, au travers d'échanges, de questions et de réponses.

## CHAPITRE III. LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

### ARTICLE 8. COMPOSITION

#### 8.1 Nombre de sièges

Le CSE central est composé :

- de l'employeur ou de son représentant, qui préside le CSEC assisté éventuellement de collaborateurs ;
- d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.

Les membres titulaires du CSEC sont désignés parmi les membres titulaires des CSE d'établissement. Les membres suppléants du CSEC sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE. En cas de cessation anticipée et définitive du mandat d'un élu titulaire du CSEC, un élu suppléant du CSEC peut devenir titulaire au CSEC à condition d'être désigné titulaire dans son CSE.

Pour chaque CSEC, compte tenu du nombre d'établissements (cf. Annexe 1) et des effectifs à la date de signature de l'accord, le nombre de sièges titulaires et suppléants est fixé comme suit :

UES	Nombre de sièges titulaires	Nombre de sièges suppléants
<b>Amont – Global Services – Holding</b>	15	15
<b>Marketing &amp; Services</b>	18	18
<b>Raffinage Pétrochimie</b>	22	22

Pour les mandatures suivant la première mise en place du CSEC, en cas d'évolution significative des effectifs, ce nombre pourra être, selon le cas, augmenté ou réduit par accord conclu au niveau de l'UES concernée.

Conformément à l'article L. 2316-8 du code du travail, la répartition des sièges ci-dessus entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées de l'UES, conclu selon les conditions du protocole d'accord préélectoral.

#### 8.2 Membres titulaires

Chaque membre titulaire du CSEC dispose d'un crédit d'heures complémentaire à son crédit d'heures de membre titulaire du CSE de 20 heures par mois.

#### 8.3 Bureau

Le CSEC compose un bureau en désignant au cours de la première réunion suivant son élection :

- parmi ses membres titulaires :
  - un secrétaire,
  - un secrétaire adjoint plus particulièrement en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
  - un trésorier,
- parmi ses membres titulaires ou suppléants :
  - un trésorier adjoint.

Le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint bénéficient chacun d'un crédit individuel annuel de 40 heures pour participer aux réunions du bureau. Au-delà de ce temps, le

temps passé en réunion du bureau s'impute sur leurs crédits d'heures individuels de membre du CSEC ou du CSE.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais d'hébergement engagés la veille de la réunion du bureau sont pris en charge par l'employeur dans la limite de cinq réunions par an. Ces frais sont pris en charge conformément à la réglementation applicable dans l'entreprise. Par dérogation à l'article 21 relatif au temps de déplacement, et dans cette limite de cinq réunions par an, le temps de déplacement n'est pas décompté du crédit d'heures du membre du bureau.

#### 8.3.1 Secrétaire

Le secrétaire du CSEC dispose d'un crédit d'heures complémentaire mensuel de 56 heures (ou 14 demi-journées de 4 heures pour les salariés en forfait-jours).

Dans le cas où le CSEC dont il dépend gère des activités sociales et culturelles centralisées en application d'un accord collectif en vigueur à la date d'ouverture de la négociation relative au présent accord, ce crédit complémentaire lui permet d'exercer ses fonctions à temps plein.

#### 8.3.2 Trésorier

Le trésorier du CSEC dispose d'un crédit d'heures complémentaire à ses crédits d'heures de membre titulaire du CSE et du CSEC de 8 heures par mois.

Dans le cas où le CSEC dont il dépend gère des activités sociales et culturelles centralisées en application d'un accord collectif en vigueur à la date d'ouverture de la négociation relative au présent accord, ce crédit complémentaire lui permet d'exercer ses fonctions à mi-temps.

### **8.4 Représentants syndicaux**

Les représentants syndicaux au CSEC participent aux réunions plénières et préparatoires du CSEC. Ils assistent aux réunions de ses commissions.

Chaque représentant syndical au CSEC bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures.

### **8.5 Participation aux conseils d'administration ou de surveillance de sociétés**

Lors de sa première réunion, le CSEC désigne la délégation auprès des conseils d'administration ou de surveillance conformément aux dispositions légales.

Le représentant délégué par le CSEC auprès du Conseil d'administration de TOTAL S.A dispose d'un crédit d'une journée par réunion du conseil à laquelle il assiste.

## **ARTICLE 9. FONCTIONNEMENT**

### **9.1 Réunions ordinaires**

Le CSEC tient trois réunions ordinaires par an. Une réunion ordinaire supplémentaire est prévue l'année de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le calendrier prévisionnel des réunions est établi par le président du CSEC, après échange avec le secrétaire.

### **9.2 Réunions préparatoires**

Chaque réunion du CSEC est précédée d'une réunion préparatoire d'une journée maximum.

### **9.3 Ordre du jour des réunions**

L'ordre du jour de chaque réunion est établi selon les modalités prévues à l'article L. 2316-17 du code du travail, conjointement par l'employeur et le secrétaire, ou le secrétaire adjoint en cas d'absence de ce dernier, sous réserve des points inscrits de plein droit par l'employeur conformément à la législation en vigueur.

## **ARTICLE 10. ATTRIBUTIONS DU CSEC ET CONSULTATIONS RECURRENTES**

Le CSEC exerce les attributions prévues par les dispositions des articles L. 2316-1 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-19 du code du travail, le présent article définit le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du même code. Ces consultations, et les expertises associées, sont menées exclusivement au niveau du CSEC.

### **10.1 Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise**

Chaque année, le CSEC est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise (UES) dans les conditions définies à l'article L. 2312-25 du code du travail.

### **10.2 Consultation sur la politique sociale de l'entreprise**

Tous les deux ans, le CSEC est consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi de l'entreprise (UES) dans les conditions définies aux articles L. 2312-26 et suivants du code du travail. La première consultation sera menée au cours de l'année 2020 ; elle constituera le début de ce cycle de consultation.

Le CSEC dispose pour cela de données relatives aux thèmes détaillés ci-après établis au périmètre de l'UES :

- évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage,
- les conditions d'accueil en stage,
- les conditions de travail, qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux,
- la durée du travail et l'aménagement du temps de travail,
- le bilan social établi au périmètre de l'UES,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'emploi et la situation des personnes en situation de handicap ;
- des éléments relatifs à la rémunération sur la base des données du bilan social ou de l'annexe 5.

Le bilan social est établi au seul périmètre de l'UES et fait l'objet d'une consultation du CSEC chaque année. Ce document permet un échange sur la politique sociale.

### **10.3 Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

Tous les trois ans, sauf rupture dans les orientations stratégiques, le CSEC est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise (UES), conformément au 1° de l'article L. 2312-17 du code du travail.

La première consultation du CSEC sera menée au cours de l'année 2019 ; elle constituera le début de ce cycle de consultation.

Au périmètre de l'UES, cette consultation porte sur les orientations stratégiques des activités relevant de celles-ci et sur leurs conséquences dans l'UES sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences. Elle porte également sur les orientations de la formation professionnelle.

L'avis rendu par le CSEC est transmis pour information à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de la société « mère » de l'UES (TOTAL MARKETING SERVICES S.A. pour l'UES Marketing & Services, TOTAL RAFFINAGE CHIMIE S.A. pour l'UES Raffinage Pétrochimie, et TOTAL S.A. pour l'UES Amont – Global Services – Holding). Cet organe apporte les éléments d'information à la Direction Générale pour que le président du CSEC puisse y répondre.

Les avis rendus par les CSEC des UES sont transmis aux membres du comité européen et aux rapporteurs de ses commissions Stratégie afin d'alimenter les échanges sur la stratégie au niveau du comité européen.

Ces modalités dispensent de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2312-24 du code du travail.

Lors des deux années sans consultation sur les orientations stratégiques, le CSEC est informé chaque année, au cours d'une réunion ordinaire, de la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise (UES).

En cas de rupture dans les orientations stratégiques de l'entreprise intervenant au cours du cycle triennal, une consultation du CSEC sera réalisée dans les meilleurs délais. Cette consultation lance un nouveau cycle triennal de consultation.

## **ARTICLE 11. EXPERTISES DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS RECURRENTES**

Pour les consultations prévues aux articles 10.1 et 10.2, le CSEC peut recourir à un expert-comptable conformément aux articles L. 2315-88 à L. 2315-91 du code du travail. Cet expert, dont le coût est pris en charge par l'entreprise, est le même pour ces deux consultations et est désigné en début de mandature, en principe pour la durée de celle-ci sauf nouvelle désignation en cours de mandature. Le recours à cet expert unique est possible les années de la consultation du CSEC, à savoir :

- chaque année pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- tous les deux ans pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Pour la consultation prévue à l'article 10.3, le CSEC peut recourir, l'année de la consultation soit tous les trois ans, à un expert-comptable conformément à l'article L. 2315-87 du code du travail, dont le coût est pris en charge par l'entreprise par dérogation au 2° de l'article L. 2315-80 du code du travail.

## **ARTICLE 12. COMMISSIONS**

### **12.1 Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCT centrale)**

Il est constitué, au niveau du CSEC, une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale conformément à l'article L. 2316-18 du code du travail.



La composition, le fonctionnement et les attributions de la CSSCT centrale sont détaillés dans le chapitre du présent accord dédié au dialogue social sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

## **12.2 Commission des marchés**

Les conditions de mise en place d'une commission des marchés centrale, et le cas échéant ses modalités de fonctionnement, sont celles prévues par les dispositions des articles L. 2315-44-1 et suivants du code du travail.

## **12.3 Commissions « RH » et « Economie - Stratégie »**

Le CSEC s'appuie sur les commissions « RH » (Ressources Humaines) et « Economie - Stratégie », telles que prévues ci-dessous, pour préparer ses travaux dans les domaines qui relèvent de leurs compétences respectives.

Au cours de la première réunion suivant son élection, le CSEC désigne, parmi ses membres titulaires ou suppléants, les membres de chacune de ces commissions et, parmi ses titulaires, un rapporteur.

Chacune de ces commissions comprend un nombre de membres (y compris le rapporteur) égal au plus grand des deux nombres entre six et le nombre d'établissements distincts de l'UES.

Elles sont présidées par l'employeur ou son représentant.

L'ordre du jour des réunions est élaboré conjointement par l'employeur et le rapporteur. Il est transmis aux membres de la commission au moins huit jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Chacune de ces commissions se réunit deux fois par an. Chaque réunion de ces commissions est précédée d'une réunion préparatoire d'une durée d'une journée (8 heures) pour la commission RH et d'une demi-journée (4 heures) pour la commission Economie - Stratégie.

### **12.3.1 Commission RH**

Cette commission est en charge :

- de préparer les travaux du CSEC en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;
- de l'étude du bilan social de l'UES et de la préparation de la consultation du CSEC sur ce bilan.

La commission RH exerce par ailleurs les attributions relatives à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle prévues aux articles L. 2315-49 et L. 2315-56 du code du travail.

La commission RH du CSEC de l'UES Amont – Global Services – Holding est informée des évolutions de la politique de mobilité internationale / expatriation, et de la réglementation afférente.

### **12.3.2 Commission Economie – Stratégie**

La commission Economie – Stratégie prépare les travaux du CSEC en vue de la consultation triennale sur les orientations stratégiques de l'entreprise et de la consultation sur la situation économique et financière.

## **12.4 Commissions facultatives**

Le CSEC peut créer des commissions facultatives pour l'examen de problèmes particuliers dans les conditions prévues à l'article 20.

## **CHAPITRE IV. DIALOGUE SOCIAL SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)**

Le présent chapitre détaille le fonctionnement dans les domaines santé, sécurité et conditions de travail du CSE central et du CSE d'établissement.

Dans le cadre du présent chapitre, les usines de production sont celles listées à l'Annexe 2 du présent accord.

### **ARTICLE 13. ATTRIBUTIONS SSCT DU CSE CENTRAL DE L'UES**

#### **13.1 Attributions du CSEC**

Le CSEC exerce, en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les attributions prévues par les dispositions des articles L. 2316-1 et suivants du code du travail, complétées par les dispositions conventionnelles du présent accord.

Le CSEC est informé et consulté sur tous les projets importants, décidés au niveau de l'entreprise, en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions du code du travail.

Le CSEC peut formuler toute proposition de nature à partager les bonnes pratiques en matière de SSCT constatées dans les établissements de l'UES. Le cas échéant, le CSEC suit le rapport qualité de vie au travail (QVT) et prévention des risques psychosociaux (RPS) / de l'UES.

#### **13.2 Commission SSCT centrale (CSSCT centrale)**

##### **13.2.1 Composition**

La CSSCT centrale est présidée par l'employeur ou son représentant.

Le nombre de membres de la CSSCT centrale est fixé à dix. Elle comprend au moins un membre par établissement désigné par le CSEC, parmi ses membres titulaires ou suppléants, parmi lesquels le secrétaire adjoint du CSEC en charge des questions SSCT.

Le représentant syndical au CSEC, sans en être membre, assiste aux réunions de la CSSCT.

Il est recommandé de tenir compte, pour la désignation de ces membres, de la représentativité syndicale au sein du CSEC.

##### **13.2.2 Fonctionnement**

La CSSCT centrale se réunit deux fois par an préalablement à une réunion ordinaire du CSEC, sur convocation du président.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré par le président conjointement avec le secrétaire adjoint du CSEC. Il est transmis aux membres de la CSSCT centrale au moins huit jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Chacune des réunions de la CSSCT centrale est précédée d'une réunion préparatoire d'une journée (8 heures).

Le secrétaire adjoint du CSEC, rapporteur de la CSSCT centrale, prépare les réunions (notamment recueillir les questions auprès des membres de la commission et échanger avec la direction sur l'ordre du jour) et rédige une synthèse des réunions à destination des membres du

CSEC et de la CSSCT centrale. Il bénéficie à ce titre d'un crédit de 8 heures par réunion prévue par le présent article.

#### 13.2.3 Attributions déléguées par le CSEC

La CSSCT centrale examine les résultats santé, sécurité et conditions de travail consolidés au niveau de l'UES. Elle est informée des évolutions de la politique HSE (hygiène, sécurité et environnement) du Groupe, y compris concernant le personnel expatrié.

### **13.3 Documentation**

Via la BDES, les membres élus du CSEC, titulaires et suppléants, les représentants syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux ont accès aux documents et informations mis à la disposition, dans cet outil, des membres élus des CSE de leur UES.

## **ARTICLE 14. ATTRIBUTIONS SSCT DU CSE D'ETABLISSEMENT**

Le CSE exerce les attributions légales entrant dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, conformément aux articles L. 2312-9 et suivants du code du travail, sauf pour celles expressément déléguées à la CSSCT dans le cadre du présent accord.

Ainsi, il est seul consulté lorsque les dispositions légales l'exigent, et la désignation d'experts ainsi que l'exercice des droits d'alerte visés aux articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du code du travail relèvent de sa compétence exclusive.

Le CSE contribue au suivi et à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la promotion et au suivi de la santé au travail.

Il est rappelé que quatre réunions du CSE par an portent en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Il exerce également les attributions conventionnelles ci-dessous.

Le CSE est compétent pour traiter des sujets SSCT concernant les salariés présents sur le site géographique de l'établissement, mais rattachés à un autre établissement du périmètre Socle Social Commun, à l'exception des déclarations relatives aux accidents du travail de ces salariés, à l'organisation de leur travail et aux risques psychosociaux. Le CSE tient informé les autres CSE pour les salariés qui leur sont rattachés.

### **14.1 Attributions SSCT conventionnelles communes à tous les CSE**

#### 14.1.1 Entreprises extérieures et sécurité

Concernant les entreprises extérieures, le cas échéant, le CSE est informé à sa demande par le chef d'établissement ou son représentant, sur les organismes de formation accrédités et les programmes de formation destinés au personnel des entreprises extérieures.

Les dispositions HSE figurant dans les conditions générales d'achat sont portées à la connaissance des membres du CSE.

#### 14.1.2 Formation

Le CSE est informé sur la formation sécurité des nouveaux salariés.

#### 14.1.3 Exercices sécurité

Le CSE est informé par le chef d'établissement ou son représentant concernant :

- les exercices organisés en la matière en fonction des risques particuliers des établissements,
- les retours d'expérience des exercices sécurité et des accidents avec, à la demande du CSE, accès aux procédures, à l'analyse des dysfonctionnements et aux actions correctives.

#### 14.1.4 Médical et prévention des risques

Le CSE est informé par le chef d'établissement ou son représentant concernant :

- la convention conclue entre un intervenant en prévention des risques professionnels externe et l'entreprise ou le service de santé au travail, ainsi que les observations et les conclusions de cet intervenant ;
- les modalités d'intervention d'un intervenant en prévention des risques professionnels interne, les missions de cet intervenant, ses observations et conclusions et les suites que le chef d'entreprise entend y donner ;
- les actions de sensibilisation, de formation et de communication conduites au titre de la prévention du stress lié au travail et des risques psychosociaux.

Sont transmises aux membres élus du CSE les modalités d'information du salarié quant à son droit à obtenir une communication et copie de son dossier médical.

### **14.2 Attributions SSCT spécifiques aux usines de production (Annexe 2)**

#### 14.2.1 Exercices sécurité

Sont portés à la connaissance du CSE et de la CSSCT :

- l'état du système de gestion de la sécurité,
- les exercices organisés en la matière en fonction des risques particuliers des établissements,
- les retours d'expérience des exercices sécurité et des accidents avec, à la demande du CSE, accès aux procédures, à l'analyse des dysfonctionnements et aux actions correctives,
- les modalités de recours aux entreprises extérieures et la sous-traitance éventuelle,
- la fréquence des simulations d'accidents organisées dans les établissements SEVESO.

#### 14.2.2 Circulation en cas de Plan Particulier d'Intervention

Le chef d'établissement sollicite l'obtention pour les membres du CSE (élus titulaires et représentants syndicaux) d'une autorisation préfectorale leur permettant de rejoindre, dans le cadre de leur mandat et à leur initiative, leur entreprise en cas d'accident ayant conduit au déclenchement du PPI. La même démarche peut être entreprise pour le CRES et le TRTG.

Dans les usines à feu continu, le CSE est tenu informé chaque année des activités du service d'inspection et sur la politique qu'il met en œuvre pour s'assurer du bon état des équipements.

### **14.3 Documentation**

Via la BDES, est mis à disposition des membres élus du CSE, titulaires et suppléants, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux, ainsi que des représentants de proximité, un

bilan annuel de la formation et le cas échéant des résultats des exercices sécurité des services prévention-intervention.

Ces membres ont par ailleurs accès au document unique.

Dans les usines de production, sont également mis à disposition via la BDES les documents suivants :

- le rapport annuel du service inspection,
- les guides professionnels dont le contenu peut concerner tout ou partie des aspects de sécurité ;
- le rapport et le programme des actions de formation à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires ;
- les rapports d'évaluation des exercices de sécurité,
- les comptes rendus des exercices sécurité.

## **ARTICLE 15. COMMISSION SSCT DU CSE**

La loi ne prévoyant pas de moyens spécifiques pour les membres de la CSSCT, les parties au présent accord conviennent de leur attribuer des moyens conventionnels en nombre de membres et en crédits d'heures.

### **15.1 Mise en place d'une CSSCT dans tous les établissements**

La mise en place d'une CSSCT est légalement obligatoire dans les établissements distincts de 300 salariés ou plus ou dans les établissements classés SEVESO, quel que soit l'effectif.

Les parties au présent accord conviennent de créer une CSSCT dans chaque établissement distinct tel que prévu dans l'Annexe 1, et ce quel que soit leur effectif.

### **15.2 Composition et moyens des membres de la CSSCT**

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants. Il est recommandé dans le cadre du présent accord de tenir compte, pour la désignation de ces membres, de la représentativité syndicale au sein du CSE.

Le secrétaire du CSE peut assister aux réunions plénières de la CSSCT.

Un représentant syndical au CSE, sans en être membre, assiste aux réunions de la CSSCT.

#### **15.2.1 Usines de production**

Pour les usines de production, les parties conviennent d'attribuer le nombre de membres et les moyens à la CSSCT selon le tableau suivant :

Effectif de l'établissement	Nombre de membres de la CSSCT	Heures de délégation par mois et par membre de la CSSCT
De 0 et 49 salariés	3	2
De 50 à 99	4	4
De 100 à 199	4	8
De 200 à 299	5	8
De 300 à 399	5	14
De 400 à 499	6	16
De 500 à 899	7	20
De 900 à 1499	10	20
De 1500 à 1999	11	26
De 2000 à 2499	13	26
Plus de 2500	15	26

Pendant les grands arrêts, un crédit d'heures spécifique de 32 heures par tranche de 50.000 heures de travaux est attribué aux membres de la CSSCT. Le règlement intérieur du CSE détermine les modalités selon lesquelles le rapporteur de la CSSCT répartit ce crédit d'heures spécifique.

Le représentant syndical bénéficie au titre de la SSCT d'un crédit d'heures supplémentaire mensuel de 8 heures.

#### 15.2.2 Autres établissements

Pour les établissements qui ne sont pas des usines de production, il est convenu de porter le nombre de membres de la CSSCT à un tiers du nombre de membres titulaires du CSE dont elle dépend, arrondi au besoin à l'entier supérieur, dans la limite de 8 membres. Le nombre minimal de membres de la CSSCT est de 3.

A titre d'exemple, pour un CSE composé de 11 membres titulaires, la CSSCT est composée de 4 membres.

Ce nombre de membres de la CSSCT est augmenté d'un membre pour les établissements du TRTG et du CRES (cf. Annexe 1) compte tenu de leurs activités.

Il est convenu d'attribuer à chacun des membres de la CSSCT un crédit d'heures mensuel de 4 heures. Le cas échéant, ce crédit s'ajoute au crédit d'heures du membre titulaire du CSE.

Le représentant syndical bénéficie au titre de la SSCT d'un crédit d'heures supplémentaire mensuel de 4 heures.

#### 15.2.3 Rapporteur de la CSSCT

Le CSE désigne un rapporteur de la CSSCT parmi les membres de la CSSCT. Le rapporteur doit être élu titulaire du CSE.

Le rapporteur de la CSSCT informe le secrétaire du CSE des travaux de la CSSCT et en rend compte lors des réunions du CSE consacrées en tout ou partie aux questions de santé, sécurité et conditions de travail. Il est en charge de la rédaction d'une synthèse des réunions de la CSSCT. Il prend en compte dans cette synthèse des éléments transmis par les représentants de proximité.

Pour lui permettre de remplir son rôle, en plus de ses crédits de membre titulaire du CSE et de membre de la CSSCT, ce rapporteur bénéficie d'un crédit d'heures mensuel égal à :

- 1 fois son crédit de membre titulaire CSE pour les usines de production ;
- 0,25 fois ce crédit pour les autres établissements.

Par dérogation, le CSE de l'établissement dont l'effectif égal ou supérieur à 2 000 salariés peut désigner dans les mêmes conditions un deuxième rapporteur bénéficiant des mêmes moyens.

### **15.3 Fonctionnement**

Les réunions de la CSSCT sont présidées par l'employeur ou son représentant.

La CSSCT se réunit quatre fois par an, sur convocation du président.

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré conjointement par le président et le rapporteur de la CSSCT. Il est transmis aux membres de la CSSCT au moins huit jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Chacune de ces quatre réunions de la CSSCT est précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée maximum (4 heures). Dans les usines de production, cette réunion préparatoire est d'une journée maximum (8 heures).

#### **15.4 Attributions**

Le CSE exerce les attributions légales entrant dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Il délègue a minima à la CSSCT les attributions précisées ci-dessous. La CSSCT travaille sous le contrôle du CSE.

Les membres de la CSSCT étudient avec le chef d'établissement ou son représentant et peuvent faire des propositions concernant notamment :

- des modalités de fonctionnement de la CSSCT ;
- l'élaboration et la mise à jour du document unique, notamment la liste des risques ;
- le contenu des programmes d'amélioration à la sécurité et les mesures adoptées à la suite de l'analyse d'un accident ;
- les améliorations dans l'organisation du travail de l'établissement et les aménagements des postes de travail.

Ils sont tenus informés de la déclaration d'une maladie professionnelle adressée à l'employeur par la CRAM, du déclenchement et des résultats des mesures de dépistage mises en place ainsi que du déclenchement et du résultat des recherches de causalité.

Dans les usines de production, les membres de la CSSCT sont invités deux fois par an aux exercices de sécurité inopinés organisés, ainsi qu'à la réunion d'évaluation de ces exercices. Ils participent également à la préparation à l'exercice de sécurité annuel.

La CSSCT peut procéder, au sein de l'établissement principal à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail préalablement à chacune des quatre réunions ordinaires du CSE consacrées en tout ou partie à la santé, la sécurité et aux conditions de travail ou à chaque réunion ordinaire de la CSSCT.

Chaque site de l'Annexe 2 fait l'objet d'une visite SSCT une fois tous les deux ans par une délégation de la CSSCT composée de deux de ses membres.

La CSSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Elle réalise les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

En plus des attributions ci-dessus, le CSE peut décider de déléguer d'autres attributions dans le cadre de son règlement intérieur ou par une délibération expresse.

#### **ARTICLE 16. REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

Des représentants de proximité sont désignés au sein des sites listés à l'Annexe 3.

Dans le cas où un ou plusieurs salariés affectés sur le site ont été élus membres titulaires ou suppléants au CSE, la désignation d'un représentant de proximité n'est plus possible ou, dans le cas où l'accord autorise la désignation de plusieurs représentants de proximité pour ce site, le nombre de représentants de proximité pouvant être désignés est diminué du nombre d'élus présents sur ce site. En l'absence d'elu(s) titulaire(s) sur le site, dans le cas où un ou plusieurs salariés du site ont été élus suppléants au CSE, l'un d'entre eux, désigné par le CSE dans les conditions du présent article, bénéficiera des attributions et moyens du représentant de proximité, tels que définis ci-dessous.

### **16.1 Modalités de désignation des représentants de proximité**

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE de l'établissement. Seuls des salariés affectés et travaillant effectivement sur le site peuvent être désignés représentants de proximité du site.

La désignation des représentants de proximité fait l'objet d'une délibération du CSE de l'établissement auquel est rattaché le site.

La délibération donnant mandat de représentant de proximité doit être adoptée à la majorité des membres titulaires présents du CSE.

### **16.2 Crédits d'heures**

Chaque représentant de proximité désigné en application du présent accord bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 8 heures. Pour le personnel posté des stations d'aviation, ce crédit n'est pas fractionnable.

### **16.3 Attributions des représentants de proximité**

Les attributions et déplacements des représentants de proximité s'exercent exclusivement au périmètre de leur site.

Les représentants de proximité peuvent faire des propositions au responsable du site concernant :

- le contenu des programmes d'amélioration à la sécurité et les mesures adoptées à la suite de l'analyse d'un accident ;
- les améliorations dans l'organisation du travail du site et les aménagements des postes de travail.

Ils participent aux inspections et aux enquêtes que la CSSCT mène sur le périmètre de leur site. Ce temps n'est pas imputé sur le crédit d'heures attribué au représentant de proximité.

Ils ont accès à la documentation de l'établissement auquel le site est rattaché mentionnée à l'article 14.3.

Les représentants de proximité informent le rapporteur de la CSSCT de leur activité.

#### **16.3.1 Participation des représentants de proximité à une réunion de la CSSCT**

Une fois par an, les représentants de proximité de l'UES Amont - Global Services – Holding et de l'UES Raffinage Pétrochimie peuvent participer à une réunion de la CSSCT lorsque celle-ci comporte un point à l'ordre du jour concernant leur site et pour la durée nécessaire au traitement de ce point. Un représentant de la direction du métier dont dépend le site concerné, ou qualifié pour traiter ce point, participe également à cette réunion de la CSSCT.

Les représentants de proximité de l'UES Marketing & Services bénéficient également de la disposition ci-dessus mais privilégient les réunions décrites ci-après.

#### **16.3.2 Réunions des représentants de proximité Aviation et Dépôts**

Pour tenir compte des spécificités des activités des stations d'aviation et des dépôts au regard de leurs établissements respectifs (cf. Annexe 1), les représentants de proximité de chacune de ces activités peuvent se réunir deux fois par an en présence d'un représentant de la Direction métier de l'activité concernée et du président du CSE ou son représentant. Le secrétaire du CSE concerné et le rapporteur de la SSCT peuvent assister à la réunion.



## **ARTICLE 17. FORMATION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **17.1 Formation SSCT commune à tous les établissements**

Les représentants du personnel listés ci-après bénéficient, dans le premier semestre suivant leur élection ou désignation, d'une formation à la charge de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation a pour objet de leur permettre d'assurer leurs attributions et de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail et les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée par des organismes agréés conformément aux dispositions du code du travail.

En application du présent accord, bénéficient de cette formation :

- les membres du CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, membres ou non de la CSSCT ;
- les représentants syndicaux au CSE / CSEC ;
- les représentants de proximité.

Cette formation est organisée sur une durée de cinq jours, quel que soit l'effectif de l'établissement. Elle est organisée en une seule fois à moins que le représentant du personnel et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'elle le sera en deux fois.

Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail effectif. Les dépenses de formation sont prises en charge dans les conditions et limites prévues par les dispositions réglementaires applicables. Les frais de déplacements et de séjour sont pris en charge conformément à la réglementation applicable dans l'entreprise.

### **17.2 Formation sécurité complémentaire dans les usines de production**

Dans les usines de production, la formation ci-dessus est de six jours pour les membres de la CSSCT, quel que soit l'effectif de l'établissement. Ils bénéficient en outre d'une formation complémentaire spécifique en matière de sécurité, d'une durée de deux jours, organisée par le chef d'établissement dans un organisme de son choix.

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient également de cette formation complémentaire.

Un bilan sur la formation à la sécurité des membres du CSE est effectué annuellement dans le cadre d'une réunion ordinaire du CSE. A cette occasion, des informations pourront être échangées sur les organismes susceptibles de dispenser des formations à la sécurité et leurs programmes.

**ARTICLE 18. REUNIONS**

**18.1 Réunions sur convocation de l'employeur**

L'employeur utilise les moyens électroniques existants (messagerie professionnelle, BDES...) pour mettre les documents à disposition des membres du CSE ou du CSEC, notamment pour l'envoi des convocations et des ordres du jour des réunions.

Le coût de la prestation de prise de notes lors des réunions plénières du CSE et du CSEC est pris en charge par l'employeur si cette prestation est confiée à des entreprises du secteur protégé.

**18.2 Réunions préparatoires**

Les réunions préparatoires prévues par le présent accord ont pour objectif de permettre aux membres de l'instance de préparer les réunions du CSE ou du CSEC ou de leurs commissions. Dans ce cadre, ils étudient les documents mis à disposition par la direction et préparent leurs questions.

Le temps de réunion préparatoire n'est pas imputé sur le crédit d'heures des membres dans les limites fixées par l'accord. Au-delà de ce temps, le temps passé en réunion préparatoire est imputé sur le crédit individuel d'heures des membres présents.

**18.3 Recours à la visioconférence**

Conformément à l'article L. 2315-4 du code du travail, avec l'accord des membres élus de la délégation, les réunions du CSE, du CSEC, de leurs commissions respectives et du bureau de chaque instance peuvent être organisées en visioconférence. Le dispositif de visioconférence respecte les modalités prévues par loi.

Toute personne appelée à participer à une réunion du CSE ou du CSEC, à l'exception du président et du secrétaire de l'instance, peut avec son accord utiliser la visioconférence (salle de réunion ou outil individuel) pour éviter de se déplacer.

**ARTICLE 19. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS NON FACULTATIVES**

Chaque réunion de commission donne lieu à l'établissement d'une synthèse par le rapporteur.

Cette synthèse est adressée à tous les membres du CSE ou du CSEC (y compris l'employeur) au moins huit jours calendaires avant la tenue de la réunion plénière de l'instance lors de laquelle le ou les points s'y rapportant seront examinés.

La synthèse est examinée en réunion préparatoire. Elle permet l'examen de questions en réunion plénière. Elle ne fait pas l'objet d'une lecture en séance plénière.

Un calendrier des réunions des commissions de l'année à venir est élaboré par le président de l'instance (CSE ou CSEC) et transmis, après avis du secrétaire de l'instance, à l'ensemble des membres. Toute mise à jour du calendrier en cours d'année leur est transmise.

## **ARTICLE 20. COMMISSIONS FACULTATIVES**

### **20.1 Mise en place**

Un CSE peut créer des commissions facultatives dédiées à un sujet relevant de la compétence de l'instance. L'employeur (ou son représentant) ne participe pas aux réunions de ces commissions facultatives.

Le nombre de membres, choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, intervenant dans chaque commission facultative est défini d'un commun accord entre le CSE et l'employeur, en fonction du thème à traiter. Avec l'accord de l'employeur, des membres peuvent également être choisis parmi des salariés non élus.

Le CSE peut désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants un rapporteur pour chaque commission facultative.

Le secrétaire du CSE, ou le rapporteur de la commission facultative, informe l'employeur huit jours calendaires avant chaque réunion de la commission facultative.

Des commissions facultatives peuvent être créées par le CSEC dans les mêmes conditions.

Ces commissions facultatives ne peuvent pas être compétentes au-delà du périmètre de l'instance dont elles relèvent (l'établissement pour les commissions et groupes de travail du CSE, l'UES pour les commissions et groupes de travail du CSEC).

### **20.2 Crédit global supplémentaire**

Conformément à l'article L. 2315-11 du code du travail, le temps passé dans les commissions facultatives et les groupes de travail ad hoc est imputé sur une durée globale<sup>1</sup> fixée par année à :

- 30 jours ou 60 demi-journées pour chaque CSE des établissements dont l'effectif est inférieur ou égal à 200 salariés ;
- 40 jours ou 80 demi-journées pour chaque CSE des établissements dont l'effectif est supérieur à 200 salariés et inférieur ou égal à 400 salariés ;
- 50 jours ou 100 demi-journées pour chaque CSE des établissements dont l'effectif est supérieur à 400 salariés et inférieur ou égal à 1000 salariés ;
- 60 jours ou 120 demi-journées pour chaque CSE des établissements dont l'effectif est supérieur à 1 000 salariés et inférieur ou égal à 2000 salariés ;
- 70 jours ou 140 demi-journées pour chaque CSE des établissements dont l'effectif est supérieur à 2 000 salariés ;
- 70 jours pour chaque CSEC.

Par exemple, au niveau d'un CSE, pour une réunion de commission d'une demi-journée regroupant six membres, il est décompté six demi-journées ou trois jours du crédit global ci-dessus.

Au niveau du CSEC, le décompte du crédit ci-dessus est effectué par journée complète. Les frais de transport pour se rendre à une réunion de commission facultative du CSEC et, le cas échéant d'hébergement la veille de la réunion, sont pris en charge par l'employeur conformément à la réglementation applicable dans l'entreprise. Cette prise en charge est également possible au niveau du CSE pour les salariés travaillant sur des sites éloignés de l'établissement dont ils relèvent.

---

<sup>1</sup> Toutes commissions et tous membres confondus, y compris les commissions dédiées aux activités sociales et culturelles.

Par dérogation à l'article 21 relatif au temps de déplacement, le temps de déplacement pour se rendre dans des commissions facultatives du CSEC n'est pas décompté du crédit global.

Le secrétaire du CSE ou du CSEC est en charge du décompte nominatif de ces jours qu'il tient à la disposition de l'employeur. Il lui en rend compte chaque trimestre.

#### **ARTICLE 21. TEMPS DE DEPLACEMENT**

Les temps de déplacement suivent le régime applicable au temps passé aux réunions pour lesquelles ils sont effectués :

- si le temps de réunion se déduit d'un crédit d'heures ou de jours, le temps de déplacement se déduit de ce même crédit sauf exception expressément prévue par le présent accord ;
- si le temps de réunion est rémunéré comme du temps de travail, et ne se déduit pas d'un crédit d'heures ou de jours, le temps de déplacement ne s'impute pas sur un crédit.

#### **ARTICLE 22. MEMBRES SUPPLEANTS ET REMPLACEMENT DES MEMBRES TITULAIRES**

Seuls les membres titulaires siègent lors des réunions préparatoires et plénières du CSE et du CSEC.

Un suppléant n'assiste aux réunions (préparatoires et plénières) que lorsqu'il remplace un titulaire, sauf dans le cas expressément prévu à l'article 5.2. Tout remplacement doit être signalé à l'employeur au plus tard la veille de la réunion préparatoire, sauf absence imprévisible et justifiée (exemple : absence pour cause de maladie).

Les suppléants sont destinataires des ordres du jour et des documents transmis aux membres titulaires.

Les membres suppléants ne bénéficient pas d'un crédit d'heures de membre du CSE.

Si un titulaire est amené à cesser ses fonctions de façon définitive, il est remplacé conformément aux dispositions de l'article L. 2314-37 du code du travail.

#### **ARTICLE 23. REGLEMENT INTERIEUR**

Le règlement intérieur du CSE / CSEC ne peut pas comporter des clauses qui imposeraient à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales ou du présent accord. Notamment, un règlement intérieur ne peut pas créer de droits pour la délégation du personnel, comme des crédits d'heures, qui ne seraient pas prévus par la loi ou par le présent accord.

#### **ARTICLE 24. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES**

Un calendrier annuel des réunions préparatoires et plénières de l'instance et des commissions est établi par le président du CSE / CSEC, après échange avec le secrétaire. Pour les commissions facultatives, ce calendrier est établi par le rapporteur de la commission et transmis préalablement aux membres de l'instance et à l'employeur.

Une feuille d'émargement est établie par le secrétaire du CSE, le secrétaire du CSEC et les rapporteurs des commissions pour les réunions préparatoires, des commissions et du bureau. Chaque feuille d'émargement est adressée à l'employeur.

Le secrétaire du CSE et le secrétaire du CSEC convoque les membres du bureau selon les modalités déterminées dans le règlement intérieur de l'instance. L'employeur est informé préalablement aux réunions du bureau du CSE et du CSEC par le secrétaire de l'instance et il est destinataire de l'ordre du jour en amont de la réunion.

Les hiérarchies des salariés participant à un groupe de travail sont également informées, selon les modalités déterminées par l'établissement ou l'entreprise, préalablement à chaque absence due à l'exercice du mandat.

## **ARTICLE 25. MODALITES D'UTILISATION DES CREDITS D'HEURES**

Il est rappelé qu'un représentant du personnel ou le titulaire d'un mandat syndical exerce son ou ses mandat(s) comme il l'entend et est seul juge de l'utilisation de ses heures de délégation, dans le respect de la législation et des attributions au titre desquelles chaque crédit d'heures est attribué.

Pour autant, il apparaît nécessaire, pour assurer une bonne organisation des services et vis-à-vis des collègues, d'apporter les précisions ci-après.

### **25.1 Modalités de report et de répartition des heures**

Le présent article précise les modalités de report et de répartition des crédits d'heures prévues par les articles L. 2315-7 à L. 2315-9 et R. 2315-5 à R.2315-6 du code du travail.

#### **25.1.1 Report individuel de crédit d'heures**

Le report prévu ci-dessous n'est possible que pour les crédits d'heures visés aux articles 4.1, 4.3.2, 4.4, 8.3.2 et 8.4.

Chaque membre titulaire du CSE et chaque représentant syndical au CSE ou CSEC peut reporter, chaque mois, tout ou partie du crédit d'heures mensuel attribué au titre de ce mandat. Ce report est fait à son initiative.

La demande de report peut être effectuée jusqu'au dernier jour du trimestre civil au titre des mois dudit trimestre pour lesquels ces heures sont attribuées. Tout crédit d'heures mensuel non reporté avant la fin du trimestre est perdu.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les heures ainsi reportées peuvent être utilisées en tout ou partie dans la limite de douze mois (exemple : les heures du mois de juin de l'année N reportées peuvent être utilisées jusqu'au mois de juin de l'année N+1).

Le membre titulaire ou le représentant syndical informe l'employeur huit jours calendaires avant l'utilisation des heures ainsi reportées.

Le report d'heures est individuel. Les heures ainsi reportées ne peuvent faire l'objet d'une répartition au sens de l'article 25.1.2 ci-dessous.

#### **25.1.2 Répartition**

La répartition des crédits d'heures prévue ci-dessous n'est possible que pour les crédits visés aux articles 4.1, 4.3.2. et 8.3.2.

Ainsi, la répartition des crédits d'heures légaux des membres titulaires du CSE est possible entre les membres titulaires et suppléants du même établissement. Les heures complémentaires attribuées au trésorier du CSE peuvent être réparties entre ce dernier et le trésorier adjoint.

Cette répartition ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire du CSE dudit établissement.

Le membre qui choisit de répartir des heures en informe l'employeur en désignant nominativement le bénéficiaire des heures. Le membre bénéficiaire d'heures ainsi réparties informe l'employeur au moins huit jours calendaires avant la date prévue de leur utilisation.

Le membre du CSE bénéficiant d'heures ainsi réparties les utilise dans le mois au titre duquel elles sont attribuées, sans report possible sur un autre mois.

### 25.1.3 Heures conventionnelles

Les dispositions des articles 25.1.1 et 25.1.2 s'appliquent uniquement pour les heures expressément visées dans ces derniers. Elles ne s'appliquent pas pour toutes autres heures conventionnelles prévues par le présent accord et dans les cas visés à l'article 25.2 ci-dessous.

## **25.2 Exercice d'une fonction de représentant du personnel à temps plein**

Lorsque l'accord prévoit expressément la possibilité d'exercer des fonctions à temps plein, le représentant du personnel doit exprimer ce choix en début de mandature.

Il n'est alors plus affecté sur un poste de travail en lien avec une activité professionnelle. Ce choix est valable pour la durée de la mandature.

Les représentants du personnel faisant le choix d'exercer leurs fonctions à temps plein ne peuvent ni reporter ni répartir leurs heures de délégation.

S'il le souhaite, le salarié représentant du personnel à temps plein peut revenir sur ce choix afin de reprendre une activité professionnelle. Il ne bénéficie alors plus d'aucun complément d'heures pour exercer ses fonctions. Ce choix est définitif jusqu'à la fin du mandat.

## **25.3 Dispositif de suivi des heures de délégation**

L'employeur met en place un dispositif de suivi des crédits légaux et conventionnels (crédits individuels en heures ainsi que tout crédit global et temps préparatoires en heures ou en jours attribué par le présent accord).

Ce dispositif doit être utilisé par tout bénéficiaire d'heures ou de jours de délégation ; ce dernier est en charge de renseigner ce dispositif.

L'attribution des droits attribués au titre du présent accord est conditionnée au respect de ce dispositif.

## **CHAPITRE VI. PARCOURS DES SALARIES EXERCANT UN MANDAT SYNDICAL ET/OU DE REPRESENTANT DU PERSONNEL AU SEIN D'UNE INSTANCE**

Le présent chapitre décrit les dispositions qui ont pour but de créer les conditions favorables à l'exercice des responsabilités de représentant du personnel ou de titulaire d'un mandat syndical, et de participer ainsi à l'efficacité et l'utilité du dialogue social.

Elles concernent l'évolution de la rémunération, l'évolution de la carrière professionnelle, la formation pour le maintien des compétences professionnelles et la reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat.

Plusieurs dispositions ont également pour but de faire la promotion de la mission de représentation du personnel auprès de la hiérarchie et de l'équipe au sein de laquelle le représentant exerce son activité professionnelle.

Des entretiens individuels avec chaque représentant du personnel en début, au cours et à la fin du mandat sont planifiés pour prévenir et détecter toute difficulté.

De plus, une gestion de carrière, dédiée aux représentants du personnel, est mise en place pour s'assurer de la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs.

L'activité professionnelle est conciliable avec une activité syndicale ou de représentant du personnel et cette dernière peut conduire à l'acquisition de compétences intéressantes tant pour le collaborateur que pour l'entreprise. Le temps consacré à la mission des délégués syndicaux ou représentants du personnel est considéré au regard de l'entreprise au même titre qu'une activité professionnelle.

### **ARTICLE 26. ENTRETIENS AU DEBUT, EN COURS ET EN FIN MANDAT**

Les entretiens prévus par le présent article sont conduits par la hiérarchie du représentant du personnel et/ou un membre de la direction des ressources humaines.

#### **26.1 Entretien de début de mandat**

Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec l'employeur dans le semestre de la prise de mandat.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (UES à laquelle il appartient). S'il choisit de se faire accompagner par un salarié ne relevant pas de son établissement, les frais de déplacement et d'hébergement ne sont pas pris en charge par l'employeur sauf s'il se fait accompagner par le délégué syndical central de son UES ou, le cas échéant, par un Coordinateur syndical Groupe.

Cet entretien a pour objet d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise ou de l'établissement au regard de son emploi et notamment de l'adaptation des objectifs et de la charge de travail du salarié par rapport au(x) mandat(s) électif(s) et/ou désignatif(s) qu'il détient.

A l'issue de cet entretien, la hiérarchie démultiplie auprès des équipes les conditions dans lesquelles le représentant du personnel exerce son activité professionnelle d'une part et son activité de représentation du personnel d'autre part. Le directeur du service ou de l'entité est informé de ces démarches.

### **26.2 Entretien en cours de mandat**

Le salarié exerçant un mandat bénéficie au cours de son mandat, à sa demande, d'un entretien avec l'employeur.

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité, les aspirations et les contraintes du salarié et, le cas échéant, sur le retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein.

### **26.3 Entretien de fin de mandat**

Le salarié exerçant un ou plusieurs mandat(s) bénéficie d'un entretien avec l'employeur au cours des six mois précédant le terme de son mandat. L'objet et les modalités de cet entretien sont les mêmes que l'entretien prévu à l'article 26.2.

Cet entretien permet de proposer un recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien concerne le titulaire d'un mandat qui disposait avant la fin de son ou ses mandats d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail.

Pour le salarié exerçant des fonctions syndicales et/ou de représentant du personnel à temps plein, cet entretien porte sur la reprise d'un poste de travail, similaire à celui qu'il occupait avant sa prise de mandat ou intégrant les compétences acquises pendant le mandat.

## **ARTICLE 27. EVALUATION DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES**

Le salarié exerçant conjointement une activité professionnelle et un mandat bénéficie d'un EIA avec sa hiérarchie, conformément aux modalités définies dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet entretien ne porte que sur l'exercice de son métier.

La charge de travail, les objectifs, et l'évaluation de ceux-ci, doivent être adaptés en fonction du temps passé au titre du ou des mandats de représentants du personnel.

Le salarié exerçant un ou des mandat(s) à temps plein bénéficie de l'entretien prévu à l'article 26.2.

Bien que ce ne soit ni une demande ni un souhait de l'employeur, le salarié peut choisir de faire mention de son ou ses mandat(s) dans le formulaire et/ou l'outil utilisé par l'entreprise pour l'EIA.

## **ARTICLE 28. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET BILAN DE COMPETENCES**

Le salarié peut initier une démarche de validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales. Il peut s'appuyer dans cette démarche, pour le montage administratif de son dossier, sur le gestionnaire de carrière dédié.

Le salarié peut demander à l'employeur un congé pour réaliser un bilan de compétences, dans les conditions prévues par les dispositions légales et conformément aux modalités définies dans l'entreprise ou l'établissement.

Le salarié peut également mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour suivre une formation qualifiante. Afin de faciliter ce type de formations, qui peuvent permettre au représentant de maintenir son niveau de technicité professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un abondement au CPF.



## **ARTICLE 29. GARANTIE D'EVOLUTION DE SALAIRE ET DE COEFFICIENT**

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ou de représentant du personnel bénéficient d'une évolution salariale et professionnelle déterminée selon les règles et principes applicables dans l'établissement et l'UES.

A ce titre, le présent article vise à définir des garanties d'évolution salariale et professionnelle minimales, plus favorables que le dispositif prévu à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, dès lors que ces garanties portent non seulement sur le salaire et ses accessoires mais aussi sur le coefficient du salarié, et qu'elles bénéficient à un plus grand nombre de représentants du personnel.

Sont concernés par les dispositions de cet article, les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année, au titre d'un ou plusieurs mandats, dépasse 15 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail (le seuil exprimé en nombre d'heures obtenu en application de ce pourcentage étant arrondi à l'entier inférieur).

Ainsi, compte tenu des effectifs des établissements à la date de signature du présent accord, sont couverts grâce à ce seuil l'ensemble des membres de CSE titulaires même ceux qui ne cumulent pas leur mandat de membre du CSE avec un(e) autre mandat ou fonction.

L'Annexe 4 présente le nombre d'heures de délégation représentant 15 % d'un temps plein selon le régime de durée du travail applicable. Par heures de délégation, on entend celles attribuées en application des articles 4.1, 4.3, 4.4, 8.2, 8.3.1, 8.3.2, 8.4 et 15.2. Sont également visées les heures de délégation individuelles attribuées par la loi et/ou un accord collectif pour l'exercice d'un mandat de délégué syndical ou de délégué syndical central.

A l'inverse, les heures réparties au sens de l'article 25.1.2, le temps passé dans des réunions plénières et préparatoires, le temps passé dans des commissions et des groupes de travail et le temps passé dans le bureau d'une instance, et toutes autres heures de délégation non expressément visées à l'alinéa précédent, sont exclus de ce décompte.

Les garanties ci-dessous s'appliquent au périmètre de l'UES d'appartenance du bénéficiaire au cours de la période considérée. Par conséquent, les augmentations ci-dessous sont celles des salariés de l'entreprise (UES) d'appartenance du bénéficiaire au cours de la période considérée.

### **29.1 Evolution du salaire**

La garantie d'évolution du salaire a pour objet de s'assurer que les salariés visés ci-dessus bénéficient sur l'ensemble de la durée de leur mandat et au terme de celui-ci d'une évolution de leur salaire de base au moins égale :

1. en pourcentage, aux augmentations générales appliquées pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (au sens de l'Annexe 4) et ayant le même coefficient ;
2. en pourcentage, à la moyenne des augmentations individuelles du salaire de base hors promotions des salariés relevant de la même catégorie professionnelle (au sens de l'Annexe 4) et ayant le même coefficient ; cette moyenne est calculée en prenant en compte l'ensemble de la population de la catégorie concernée, c'est-à-dire tous les salariés qu'ils aient ou non bénéficié d'une augmentation, sur la période considérée.

Dans le cas où il y aurait moins de 10 salariés relevant de la même catégorie professionnelle au sens de l'Annexe 4 et ayant le même coefficient, les augmentations ci-dessus sont celles des salariés relevant de la même catégorie professionnelle au sens de cette même Annexe 4.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent au terme de chaque mandat de l'instance. En cas d'exercice simultané de plusieurs mandats, ces dispositions s'appliquent au terme du mandat de membre élu au CSE, soit au bout d'une durée maximale de quatre ans.

### **29.2 Autres éléments de rémunération**

Le représentant du personnel ou titulaire d'un mandat syndical visé par le présent article bénéficie d'une garantie concernant les autres éléments de sa rémunération.

Cette garantie ne couvre que les éléments récurrents telles que des primes à échéances diverses ou de gratifications liées au poste de travail, qu'il perçoit habituellement compte tenu de son activité professionnelle. Elle ne concerne donc pas toute prime, indemnité ou gratification versée ponctuellement aux salariés en fonction d'une tâche à réaliser habituellement validée par la hiérarchie.

Un bilan individuel est effectué dans les deux premiers mois de mandat afin de lister les éléments couverts par cette garantie.

Concernant la part variable, les représentants du personnel à temps plein garde le niveau de part variable individuelle dont ils bénéficiaient avant leur prise de mandat, et l'évolution progresse de manière comparable à celle applicable sur le sujet aux autres salariés de la même catégorie professionnelle, sauf changement notable dans la politique de rémunération.

### **29.3 Evolution du coefficient**

L'évolution du coefficient des représentants du personnel visés dans cet article est examinée à la fin de chaque mandat.

Si une promotion a été accordée pendant la durée du mandat (maximum quatre ans), aucun examen particulier n'est effectué.

A défaut de promotion accordée pendant cette période par la hiérarchie, l'évolution de son coefficient est étudiée de manière approfondie.

Pour les représentants du personnel à temps plein, cette étude s'effectue sur la base d'une comparaison avec l'évolution du coefficient des salariés qui relevaient du même coefficient et de la même catégorie professionnelle que lui au début de son mandat, au sens de l'Annexe 4.

Pour les représentants du personnel qui n'exercent pas leur mandat à temps plein, cette étude est d'abord menée sur la base de sa performance dans son activité professionnelle évaluée au travers de l'Entretien Individuel Annuel (ou système d'évaluation individuel en vigueur dans l'entreprise), ainsi que sur la base d'une comparaison avec l'évolution du coefficient des salariés qui relevaient du même coefficient et de la même catégorie professionnelle que lui au début de son mandat, au sens de l'Annexe 4.

Pour les représentants ayant débuté leurs responsabilités de représentants du personnel il y a plus de dix ans, l'étude est limitée aux dix dernières années.

En cas de décision de promotion à l'issue de cette étude, ce changement de coefficient donne lieu à l'augmentation de salaire prévue pour les promotions avec changement de coefficient.

Ce changement de coefficient n'est pas en lui-même une habilitation à tenir un poste correspondant. Une formation complémentaire et/ou une habilitation peuvent parfois être nécessaires.

## **ARTICLE 30. FORMATION PROFESSIONNELLE ET FORMATION SYNDICALE**

### **30.1 Formations en lien avec l'activité professionnelle**

Les parties au présent accord conviennent que la formation en lien avec l'activité professionnelle au cours du mandat est essentielle à l'évolution de carrière pendant le mandat et à la préparation au retour à l'activité professionnelle.

Pour ce faire, le plan de formation prévoit des formations pour s'assurer que chaque représentant du personnel ou titulaire d'un mandat syndical, notamment ceux exerçant ces mandats à temps plein :

- **maintienne les compétences** nécessaires à l'exercice de son métier ;
- **conservé les habilitations obligatoires** à la tenue de son poste, qu'il exerce son activité de représentation partiellement ou à temps plein ;
- bénéficie de **formations le préparant à la reprise de son poste** ou à une éventuelle évolution de carrière vers un autre poste dans son métier.

Les formations suivies dans ce cadre sont choisies dans le catalogue d'actions de formation de l'entreprise et validées par la gestion de carrière en lien avec la hiérarchie. Le temps de formation nécessaire est payé comme du temps de travail et non imputé sur les heures mensuelles de délégation accordées.

Le représentant du personnel ou titulaire d'un mandat syndical s'engage quant à lui à libérer le temps nécessaire à ces formations.

Les représentants du personnel à temps plein s'engagent à libérer le temps nécessaire pour suivre les formations obligatoires (par exemple pour une habilitation) a minima dans la limite du nombre de jours annuel moyen de formation par salarié de l'UES à laquelle ils appartiennent. Les formations longues nécessaires lors d'un changement de poste peuvent par contre être prévues postérieurement au terme du mandat.

### **30.2 Formation économique, sociale et syndicale**

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont organisés conformément aux dispositions prévues par l'accord relatif à l'exercice du droit syndical du 29 mars 2002 tel que modifié par l'avenant du 26 octobre 2012. Il est rappelé que ce congé est ouvert à l'ensemble des représentants du personnel et des salariés.

Les nombres de jours prévus par l'article 3 de l'accord de 2002 sont modifiés comme suit :

- le nombre de jours prévu par le troisième alinéa est porté à 18 ;
- le nombre de jours prévu par le quatrième alinéa est porté à 18.

Les frais de transport sont pris en charge par l'employeur dans la limite d'un aller-retour par formation et par personne. Les frais d'hébergement (nuitées et repas) sont également pris en charge. Ces frais sont pris en charge dans les conditions et selon le barème applicables aux missions en France.

### **30.3 Formations en lien avec les enjeux de l'entreprise**

En complément des formations prévues par le code du travail, la gestion de carrière peut, en lien avec les responsables formation, proposer des actions de formations à des représentants du personnel sur des thèmes en relation avec les enjeux de l'entreprise.

Ces formations sont choisies dans le catalogue de formation de l'entreprise et/ou dispensées par elle et/ou par un organisme de formation déclaré auprès de l'administration et répertorié par l'entreprise (exemple : formations certifiantes type Sciences Po).

Une formation qualifiante peut être suivie dans ce cadre, en mobilisant le cas échéant le compte personnel de formation (CPF). Ces formations s'adressent plus particulièrement aux mandats listés dans l'article 35.1.

### **30.4 Mobilité entre UES**

Au sein du Socle Social Commun, les salariés d'une société peuvent être amenés dans le cadre de leur parcours professionnel à travailler pour une autre société, relevant d'une autre UES. Une telle mobilité permet au salarié de gagner en expérience et en connaissance des activités des différentes branches.

De la même manière, les organisations syndicales peuvent vouloir, comme c'est la pratique, consolider ou développer les compétences de représentant du personnel ou syndicales pour certains de leurs représentants au travers d'une mobilité vers une UES où elles sont représentatives.

Le présent article vise à formaliser les modalités de ce type de mobilité.

#### **30.4.1 Objet**

Les dispositions ci-après ont pour objet de répondre au besoin long terme d'une organisation syndicale de consolider et développer des compétences utiles à l'exercice d'un mandat de certains de ses représentants.

Ces dispositions concernent des représentants du personnel amenés à occuper des fonctions de représentation à temps plein dans l'UES d'accueil, et donc qui ne nécessite pas d'activité professionnelle (par conséquent la recherche d'un poste de travail) lors du changement d'UES (à ce jour, les délégués syndicaux centraux d'UES).

#### **30.4.2 Demande de mobilité**

Chaque organisation syndicale représentative au périmètre d'une UES peut exprimer le souhait que l'un de ses représentants soit affecté au sein de cette UES ou d'une autre UES où elle est représentative.

Chaque syndicat peut formuler, tous les quatre ans, une demande de mobilité par UES dans laquelle il est représentatif.

La demande doit être formulée par le syndicat auprès du représentant de l'employeur de l'UES d'accueil.

Cette demande ne débouche sur une mobilité effective du salarié que si une activité professionnelle cohérente a été identifiée dans l'UES d'accueil, en vue de permettre au salarié de reprendre un poste de travail au sein de cette UES à l'issue de son mandat.

#### **30.4.3 Modalités de la mobilité**

Dans le cas où l'employeur accepte la mobilité, ce changement d'UES s'accompagne d'un changement du contrat de travail. Le représentant du personnel est rattaché administrativement à un établissement de l'UES d'accueil sur décision de l'employeur, qui prend en charge les frais engagés dans le cadre de l'exercice de ce mandat central conformément à l'article 31 du présent accord.

Il n'est pas imposé au salarié une mutation géographique vers l'établissement auquel il est rattaché, au sens des dispositions de l'accord du 8 avril 2002, notamment afin de garantir que les salariés travaillant sur des sites en province peuvent exercer des fonctions centrales sans entrave, et ne sont donc pas à ce titre contraints de déménager. L'entreprise prend en charge les frais de déplacement, d'hébergement et de repas conformément à la réglementation en vigueur dans l'entreprise.

Avec son accord, le salarié peut néanmoins déménager pour se rapprocher géographiquement de l'établissement auquel il est rattaché. Il bénéficie alors des dispositions de l'accord du 8 avril 2002.

Le représentant du personnel perd le(s) mandat(s) qu'il détient éventuellement dans l'UES dont il est originaire.

### **ARTICLE 31. PRISE EN CHARGE DES FRAIS ENGAGÉS DANS LE CADRE DE L'EXERCICE D'UN MANDAT CENTRAL**

Les dispositions du présent article prévoient une prise en charge des frais engagés par les représentants du personnel et/ou titulaires d'un mandat syndical dans le cadre de l'exercice d'un mandat central. Cette mesure, vise à répondre à la demande des organisations syndicales, d'éviter de faire peser ces frais sur l'établissement d'origine du salarié, afin de contribuer à une meilleure acceptation et perception, en local, de l'exercice d'un mandat central.

Les frais de déplacement et d'hébergement engagés en application du présent accord dans le cadre de l'exercice d'un mandat central sont pris en charge par une entité centrale de l'UES ou du groupe conformément aux règles en vigueur à ce niveau.

Sont visés par le présent article les mandats suivants : membres du CSEC et de ses commissions, délégués syndicaux centraux et représentants syndicaux au CSEC. Cette règle s'applique également pour les frais engagés :

- par les membres des délégations participant aux négociations menées aux niveaux UES et SSC ;
- en application de l'article 4.3.2. de l'accord relatif au droit syndical du 29 mars 2002 tel que modifié par avenant du 26 octobre 2012 et par le présent accord.

Ne sont pas concernés par cette prise en charge les frais engagés pour une formation suivie conformément aux articles 30.1 et 30.2.1.

### **ARTICLE 32. INFORMATION ET FORMATION DES HIERARCHIES**

Les parties au présent accord conviennent que les relations entre le manager et le représentant du personnel d'une part et l'intégration dans l'équipe d'autre part sont essentielles pour le bon exercice du mandat, et pour le retour ultérieur à une activité professionnelle à temps plein.

Pour ce faire, les managers ayant dans leur équipe un salarié exerçant un mandat bénéficient :

- d'une **formation** intégrant le droit syndical et le rôle de la représentation du personnel, une telle formation devant avoir été suivie au moins une fois par le manager ;
- **d'un guide de référence** du rôle et du fonctionnement des instances, qui est mis à leur disposition ;
- **d'un e-learning de prévention de la discrimination** en entreprise, comprenant des éléments visant à prévenir la discrimination syndicale.

A l'issue de chaque renouvellement des instances, avant les entretiens de début de mandat, la direction communique aux hiérarchies dont relèvent les salariés élus ou titulaires d'un mandat syndical :

- le guide mentionné ci-dessus,
- le(s) type(s) de mandat(s) occupé(s) par le(s) salarié(s),
- les conséquences sur leur disponibilité professionnelle (heures de délégation, temps estimé de réunion ...).

L'objectif est de rappeler aux hiérarchies le rôle des représentants du personnel dans l'entreprise, l'obligation d'adapter les objectifs et la charge de travail des représentants du personnel en fonction de leurs mandats et d'adapter l'organisation du travail de l'entité où il y a un ou des représentants du personnel.

Une copie de cette communication est mise à disposition du représentant du personnel.

### **ARTICLE 33. ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES SERVICES**

Dans tous les cas, l'organisation du travail dans le service dans lequel il y a un ou plusieurs salariés exerçant des mandats doit être adaptée à l'existence d'une activité de représentation du personnel.

Dans le cas où le temps nécessaire à l'exercice des mandats occupés par un ou plusieurs salariés au sein d'une entité organisationnelle cohérente (service, département, direction) est équivalent à au moins 75 % du temps de travail d'un salarié à temps plein, une organisation adaptée et/ou une ressource conjoncturelle supplémentaire (ou plusieurs le cas échéant en cas de multiple de 75 %) est mise en place, en libérant le budget nécessaire.

Le directeur de l'entité informe la direction des ressources humaines de l'établissement de la mise en œuvre de cet article.

### **ARTICLE 34. DISPOSITIF EXPERIMENTAL DE GESTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Un gestionnaire de carrière à temps plein dédié aux représentants du personnel et/ou titulaires d'un mandat syndical est mis en place avant le terme des mandats des instances actuelles pour une durée expérimentale de 5 ans, pour que l'exercice de responsabilités de représentant ou syndicales n'impacte pas la carrière des salariés concernés.

Il a en charge d'assurer la coordination de la gestion de carrière des représentants du personnel du socle social commun.

Il s'assure que l'ensemble des dispositions du présent chapitre sont appliquées, et elle en fait la promotion auprès des managers.

Il s'appuie sur les gestionnaires de carrières de site et métier pour organiser le suivi individuel de chaque représentant.

En collaboration avec la gestion de carrière des métiers concernés, il apporte au besoin son appui à la hiérarchie pour l'adaptation de la charge de travail et des objectifs des représentants du personnel.

Il est l'interlocuteur de référence de ces entités de gestion de carrières pour résoudre les sujets transverses.

## **ARTICLE 35. DISPOSITIF DE RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES DANS L'EXERCICE D'UN MANDAT**

Pour les mandats identifiés ci-dessous, la direction et les organisations syndicales conviennent de mettre en place un dispositif qui vise à apprécier les compétences et connaissances acquises dans l'exercice d'un mandat, afin de valoriser l'expérience acquise et la prendre en considération dans le cadre de l'évolution professionnelle.

Ce dispositif est mis en œuvre sur la base du volontariat, à la demande du salarié.

### **35.1 Mandats et personnel concernés**

Peuvent bénéficier de ce dispositif :

- le secrétaire du CSE ;
- le secrétaire du CSEC ;
- le trésorier du CSE ;
- le trésorier du CSEC ;
- le délégué syndical central.

Cette liste pourra être revue à l'occasion des élections professionnelles suivant la première mise en place du CSE.

### **35.2 Groupe de travail**

En vue de mettre en place ce dispositif, un groupe de travail est constitué. Il est composé de deux représentants par organisation syndicale représentative au périmètre du Socle Social Commun et/ou d'une UES et de représentants de la direction. Le groupe de travail pourra se faire assister par un cabinet externe, dont le coût est pris en charge par la direction.

Les réunions de ce groupe de travail sont organisées par la direction des relations sociales du Groupe. Le groupe de travail produit ses recommandations avant le 31 décembre 2019.

### **35.3 Dispositif**

#### **35.3.1 Documents**

Ce dispositif consiste à mettre en place :

- des fiches détaillant les activités du mandat et les compétences nécessaires dans son exercice, observables par l'organisation syndicale et par la direction ;
- un référentiel de compétences correspondant à chaque mandat visé ci-dessus ;
- un support d'évaluation des compétences.

Ces documents seront établis conjointement par les organisations syndicales et la direction dans le cadre du groupe de travail décrit ci-dessus. Ils seront établis pour la première fois au cours de l'année 2019.

#### **35.3.2 Finalités**

En utilisant les documents ci-dessus, les compétences du salarié font l'objet d'une évaluation annuelle croisée entre un référent de l'entreprise et un référent du syndicat.

Le référent de l'entreprise est désigné par l'employeur. Il doit avoir une bonne connaissance des modalités d'exercice du mandat du représentant du personnel. Le référent syndical est le coordinateur syndical Groupe ou, à défaut, le délégué syndical central de l'UES ou de l'une des UES dans laquelle le syndicat est représentatif.

Les modalités de l'évaluation croisée ci-dessus peuvent être précisées par le groupe de travail prévu par le présent article.

Les informations obtenues dans ce cadre sont intégrées par la gestion de carrière dans le dossier du salarié.

### **ARTICLE 36. ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE**

L'instauration du CSE ainsi que l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles pourraient conduire à un renouvellement des représentants du personnel plus important que lors des précédentes élections professionnelles.

Dans ce contexte, la gestion de carrière prévue par le présent chapitre joue un rôle majeur afin d'anticiper puis faciliter les retours à l'exercice d'une activité professionnelle des représentants du personnel qui ne conserveraient pas de mandat à l'issue des élections à venir.

Avant la mise en place du CSE en 2018, la gestion de carrière, la direction des relations sociales de chaque UES et les délégués syndicaux centraux procèdent à une revue des représentants du personnel afin de commencer à identifier les effets possibles de la mise en place de la nouvelle instance sur les situations individuelles.

La gestion de carrière accompagne et aide dans la recherche de solutions les hiérarchies et les salariés concernés, à savoir tout d'abord les représentants du personnel qui annonceraient ne pas se représenter puis, suite aux élections, ceux qui ne seraient pas réélus.

Ainsi, la gestion de carrière :

- aide le salarié à reprendre un poste à temps plein, similaire à celui qu'il occupait avant sa prise de mandat de représentant du personnel ou intégrant les compétences acquises pendant le mandat ;
- identifie les postes vacants dans l'entreprise pour les salariés qui, avant la mise en place du CSE, étaient représentants du personnel à temps plein;
- sensibilise et accompagne les managers accueillant les salariés ne conservant pas leur mandat ;
- s'assure du suivi du salarié après son retour une activité professionnelle à temps plein.

Le reclassement des représentants du personnel actuellement à temps plein pourra intervenir jusqu'à la fin de l'année 2019.



## CHAPITRE VII. BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

De la qualité de l'information partagée avec la représentation du personnel et les organisations syndicales dépend pour partie la qualité du dialogue social. A ce titre, les parties conviennent de la nécessité de faire évoluer la BDES, outil de partage de l'information.

La BDES sera enrichie, l'organisation de l'information améliorée et le support numérique revu pour être plus ergonomique. La BDES doit rendre facile le partage ainsi que l'analyse de l'information par les représentants du personnel et les représentants de la direction.

Une négociation s'ouvrira en ce sens au périmètre SSC à partir de septembre 2018. Cette négociation concernera :

- **La structure de la BDES**

Compte tenu de son objet, la nouvelle BDES sera organisée pour chaque UES autour des consultations récurrentes du CSEC prévues par le présent accord.

Ainsi, l'architecture proposée permettra de répartir les informations autour des consultations et informations des instances ainsi que des informations qui leur sont transmises régulièrement.

- **Le contenu de la BDES**

La BDES comportera les thèmes prévus à l'article L. 2312-21 du code du travail et reprendra, en les réorganisant pour une meilleure compréhension, l'ensemble des données qui étaient prévues par l'accord du 10 juillet 2014.

Par ailleurs elle sera enrichie de données nouvelles et de documents pour en faire la source de référence d'information partagée entre la direction, les organisations syndicales et les représentants du personnel.

Elle sera ainsi complétée de données relatives à la santé, sécurité et conditions de travail décrites dans le chapitre SSCT du présent accord.

Elle pourra également comporter des éléments relatifs à l'information du comité européen sur la stratégie du Groupe.

Les représentants du personnel et les organisations syndicales, via leurs représentants syndicaux et leurs délégués syndicaux d'établissement et centraux auront accès à cette base.

Un groupe de travail paritaire sera constitué à compter de septembre 2018. Il devra rendre ses recommandations pour la fin de l'année 2018 afin d'alimenter la négociation.

Ce groupe de travail fera des recommandations sur :

- la structure et le contenu de la BDES ;
- l'ouverture des accès à l'outil et les modalités de circulation de l'information entre l'instance centrale et les instances locales.

Il sera composé de deux représentants par organisation syndicale représentative au périmètre du Socle Social Commun et/ou d'une UES et de représentants de la direction. Le groupe de travail pourra se faire assister par le cabinet distributeur du nouvel outil numérique.

**Un nouvel outil**, d'ores et déjà identifié, sera mis en place dès la fin du premier semestre 2018 en vue d'améliorer l'ergonomie, la simplicité d'utilisation et la facilité de navigation. Il fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales dans le cadre de ce groupe de travail.

La mise en place de la nouvelle BDES est prévue pour le premier semestre 2019.

Dans l'attente de cette négociation et de la conclusion, le cas échéant, d'un nouvel accord, les dispositions de l'accord du 10 juillet 2014 portant sur la mise en place d'une BDES informatisée s'appliquent, sauf celles de l'article 3 auxquelles les dispositions du présent accord se substitueront à compter de 2019 pour la consultation des CSEC sur les orientations stratégiques conformément à l'article 10.3. Les dispositions de cet article 3 régissent la consultation à venir en 2018 des CCE actuels, jusqu'au terme de cette consultation (quand bien même la mise en place des CSEC serait intervenue).

**ARTICLE 37. AJUSTEMENT DES DISPOSITIFS DE DROIT SYNDICAL**

Dans l'accord-cadre sur l'exercice du droit syndical du 5 septembre 2000 et l'accord relatif au droit syndical du 29 mars 2002, tel que modifié par avenant du 26 octobre 2012, la direction et les organisations syndicales reconnaissent aux syndicats la possibilité de s'organiser librement dans l'entreprise.

Dans cet esprit, l'accord du 29 mars 2002 tel que modifié par l'avenant du 26 octobre 2012 met à disposition du délégué syndical central d'UES un crédit jours dans cet objectif de lui permettre de réunir les salariés de l'entreprise (article 4.3.2, intégrant l'article 2.4 de l'accord cadre du 5 septembre 2000).

Ces accords indiquent que ces dispositions répondent aux dispositions de l'article 202-c de la convention collective nationale des industries pétrolières qui permet aux salariés de bénéficier, sous certaines conditions, d'autorisations d'absence pour se rendre à des réunions statutaires.

Ces dispositifs ont pour objet de permettre aux syndicats représentatifs au niveau d'une entreprise (UES) d'organiser des réunions de nature syndicale avec les salariés de cette entreprise. Les dispositions ci-dessous visent à réaffirmer cet objet, tout en conservant la possibilité d'organiser et/ou de participer à des réunions en dehors de l'entreprise.

Les dispositions du présent article prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**37.1 Crédit jours**

Les dispositions des alinéas 5 et 6 de l'article 4.3.2. de l'accord relatif au droit syndical du 29 mars 2002, devenus les alinéas 6 et 7 après modification par avenant du 26 octobre 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes :

*« Ce crédit a pour objet de permettre à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES de réunir des salariés de l'entreprise au sein d'un établissement de l'UES. Ce crédit s'exerce dans l'année au sein de l'UES par journée entière. Il ne peut être utilisé pour compléter les crédits légaux et conventionnels attribués aux représentants du personnel.*

*Il peut également être utilisé pour permettre de réunir des salariés de l'UES en dehors de l'entreprise pour :*

- *des réunions statutaires, un congrès national, une assemblée des organes dirigeants du syndicat, ou encore des groupes de travail, organisés par le syndicat, son union nationale, sa fédération ou sa confédération dans ses locaux ou des locaux mis à disposition par celle-ci ;*
- *un ou plusieurs séminaires organisés par le syndicat représentatif au niveau de l'UES à destination des salariés de l'entreprise dans la limite de six jours par an par salarié.*

*Le délégué syndical central informe l'employeur de l'utilisation de ces jours au moins huit jours calendaires avant leur prise, en lui envoyant la liste nominative des bénéficiaires de ces jours et la convocation de la réunion.*

*Les frais d'hébergement et les frais de déplacements en France métropolitaine, engagés dans le cadre de l'utilisation de ce crédit, sont pris en charge conformément à la réglementation applicable dans l'entreprise. Cette prise en charge est limitée par salarié à un aller-retour en cas de réunion durant plusieurs jours. Les frais de transport interurbain entre le lieu d'hébergement*

et le lieu de la réunion sont pris en charge conformément à la réglementation applicable dans l'entreprise.

Les frais de salle de réunion du ou des séminaires peuvent également être pris en charge, dans la limite de six jours par an mentionnée ci-dessus, et dans une limite tarifaire communiquée chaque année par l'employeur aux organisations syndicales, à l'exception de tout autre frais de réception qui accompagnerait cette location (pauses, location de matériel de sonorisation, ...). La taille de la salle doit être en rapport avec le nombre de participants convoqués au titre de cet article. Le coût de la location de cette salle fait l'objet d'une approbation préalable de l'employeur, qui peut refuser la prise en charge si le coût n'est pas en ligne avec la politique de l'entreprise.

Tous les trois ans, sur demande motivée du délégué syndical central, le crédit annuel peut être reporté à hauteur de 60 jours maximum sur l'année suivante en vue d'une participation à un congrès. Le crédit ainsi reporté ne peut être utilisé qu'à cette fin et dans l'année pour laquelle il a été reporté. Un report ne peut intervenir que trois ans après l'année pendant laquelle le précédent report a été décidé. ».

### **37.2 Correspondant administratif**

Les dispositions de l'article 4.3.3. de l'accord relatif au droit syndical du 29 mars 2002 tel que modifié par avenant du 26 octobre 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Chaque organisation syndicale représentative au sein de chaque UES bénéficie d'un poste de correspondant administratif à temps plein non fractionnable dont l'activité s'exerce au périmètre de l'UES concernée. Ce poste est rattaché au délégué syndical central. Ce correspondant administratif est choisi conjointement par l'employeur et l'organisation syndicale. ».

### **ARTICLE 38. NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

Les différents thèmes des négociations obligatoires en entreprise sont depuis 2015 regroupés au sein de trois blocs, deux annuels et un triennal (loi n°2015-994 du 17 août 2015).

Les partenaires sociaux peuvent aménager ces blocs par la voie d'un accord majoritaire d'entreprise. Par ailleurs, ils peuvent choisir de mener au niveau d'un groupe de sociétés l'ensemble des négociations d'entreprise (loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

Le présent article définit, pour les quatre ans à venir, la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties, en précisant la périodicité des négociations obligatoires et leur contenu. Les parties au présent accord conviennent de définir ci-après les thèmes de négociation et leur périodicité :

- tous les ans, une négociation sur les salaires, sauf disposition contraire de l'accord conclu sur les salaires qui fixerait une périodicité supérieure pour sa renégociation ;
- tous les trois ans, une négociation sur l'intéressement, la participation et, le cas échéant, l'épargne salariale ;
- tous les trois ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- tous les quatre ans, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Le contenu de chacune de ces négociations, ainsi que le(s) périmètre(s) des négociations, sont détaillés ci-après.

### **38.1 Négociation sur les salaires**

Tous les ans, la direction ouvre une négociation sur les salaires. Cette négociation est ouverte et menée conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 29 mars 2002 tel que modifié par l'article 7 de l'avenant du 26 octobre 2012 relatif à l'exercice du droit syndical.

L'annexe 5 détaille les informations que la direction s'engage à fournir aux organisations syndicales représentatives par UES. Ces informations permettent de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces informations sont présentées lors de la réunion préparatoire. Lors de cette réunion, les organisations syndicales peuvent demander des informations complémentaires. L'employeur indique en séance s'il accepte ou non de fournir ces informations, ainsi que la date de leur communication.

### **38.2 Négociation sur l'intéressement et la participation**

Tous les trois ans, la direction ouvre au niveau du Socle Social Commun<sup>2</sup> une négociation portant sur l'intéressement et la participation.

Cette négociation peut également porter sur le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

Ce cycle de négociation débutera en 2021.

### **38.3 Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**

Tous les trois ans, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences, la direction ouvre au niveau de chaque UES une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail.

Ce cycle de négociation débutera en 2019.

### **38.4 Négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés**

Tous les quatre ans, la direction ouvre au niveau du Socle Social Commun une négociation qui porte les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ce cycle de négociation débutera en 2018.

### **38.5 Négociation sur l'égalité professionnelle**

Tous les quatre ans, la direction ouvre une négociation au niveau du Socle Social Commun relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Cette négociation porte également sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés,
- le temps de travail et son organisation (notamment la travail à temps partiel),
- les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Ce cycle de négociation débutera en 2018.

---

<sup>2</sup> Pour cette négociation, la société Total E&P France S.A.S. est incluse dans le champ d'application de cette négociation.

### **38.6 Méthode de négociation**

Pour chaque négociation obligatoire ci-dessus, les négociations menées au niveau du Socle Social Commun ou d'une UES dispensent de l'ouverture d'une négociation à un niveau inférieur (UES ou établissement), sauf disposition expresse contraire d'un accord renvoyant à des négociations à un de ces niveaux inférieurs pour compléter ou préciser les dispositions de l'accord cadre.

Chacune des négociations ci-dessus fait l'objet d'au moins deux réunions, dont la première est une réunion préparatoire au cours de laquelle la direction précisera :

- le(s) lieu(x) et le calendrier indicatif des réunions de négociation ;
- les informations qu'elle remettra aux délégations sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage ;
- la date prévue de remise de ces informations.

Lors de la dernière réunion de négociation, sauf décision de modifier le calendrier présenté lors de la réunion préparatoire, l'employeur indique la période pendant laquelle le projet d'accord négocié est mis à la signature.

## CHAPITRE IX. DISPOSITIONS FINALES

### **ARTICLE 39. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions dont l'accord prévoit qu'elles s'appliquent à durée déterminée.

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt, sauf pour ses dispositions pour lesquelles une date d'entrée en vigueur particulière est expressément prévue et sous réserve des précisions ci-dessous.

Les dispositions de cet accord prennent effet, pour les chapitres II, III, IV et V, à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

### **ARTICLE 40. PORTEE DE L'ACCORD**

Les stipulations des conventions et accords relatives aux anciennes instances représentatives du personnel et leurs membres (délégués du personnel, CHSCT, comité d'entreprise et comité central d'entreprise), qu'elles soient visées nominativement ou d'une façon générique (« instance », ...) dans ces textes, quel que soit leur périmètre, cesseront de produire effet à compter de la date de mise en place du comité social et économique. Il sera également mis fin aux usages et décisions unilatérales relatives à ces anciennes instances représentatives et leurs membres, selon la procédure légale adéquate.

Pour plus de clarté, dans un esprit de simplification et de lisibilité, comme développé dans le préambule de l'accord, les textes listés à l'Annexe 6, ayant pour objet principal le fonctionnement des instances, cessent dans leur ensemble de produire effet à cette même date. Les dispositions relatives aux moyens matériels dans ces textes (hors prise en charge de compte-rendu / synthèse type sténographie), et au droit syndical non couvertes par le présent accord, feront l'objet d'une réécriture à droit constant.

Afin d'acter d'ores et déjà du maintien de ces droits, un document détaillant les dispositions qui seront maintenues a été établi en ce sens par UES et transmis, avant la signature du présent accord, aux organisations syndicales. Au sein de chaque UES, le contenu de ce document concernant l'UES ou un de ses établissements sera repris, et le cas échéant ajusté pour s'adapter à la nouvelle instance, par accord collectif d'UES et/ou d'établissement à durée indéterminée ou, à défaut, par une note unilatérale de l'employeur.

Par ailleurs, les stipulations du présent accord se substituent à l'ensemble des conventions, accords, usages et décisions unilatérales ayant le même objet, conclus ou mis en place antérieurement à la date de signature de cet accord, et ce quel qu'en soit leur champ d'application ou périmètre, à la date d'entrée en vigueur des dispositions de cet accord lorsqu'une telle date est expressément prévue ou, à défaut, au plus tard à la date mentionnée au premier alinéa.

Par exception au premier alinéa ci-dessus, pour les stipulations des accords (et leurs avenants) du Socle Social Commun et de ceux conclus à tout autre périmètre relatifs aux risques psychosociaux, à la GPEC<sup>3</sup>, aux activités sociales et culturelles, aux technologies de l'information et de la communication et au handicap, les termes « comité social et économique » (CSE) se substituent aux appellations des anciennes instances « comité d'entreprise » (CE), « délégués

<sup>3</sup> Notamment la disposition de l'accord du 28 septembre 2017 de l'UES Marketing & Services prévoyant la commission spéciale du CCE en cas de projet complexe.

du personnel » (DP) et « comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail » (CHSCT), et les termes « comité social et économique central » (CSEC) se substituent à l'appellation « comité central d'entreprise » (CCE). Cet accord vaut révision de ces dispositions à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

En choisissant le périmètre du Socle Social Commun, les parties au présent accord conviennent que ses dispositions ont vocation à régir de manière harmonisée, pour tous les établissements et les trois UES, l'ensemble des domaines couverts par les différents chapitres de l'accord. Pour cette raison, les dispositifs et droits prévus par cet accord ne peuvent être modifiés qu'à ce même périmètre, sauf dans les cas où le présent accord permet expressément une négociation à un autre niveau. Un accord d'UES ou d'établissement peut néanmoins, sans créer de nouveaux droits ni déroger au présent accord, préciser les modalités de mise en œuvre des dispositifs prévus par le présent accord.

#### **ARTICLE 41. MODALITES DE REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de 1 mois.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du code du travail, les négociations commenceront dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires.

#### **ARTICLE 42. SUIVI DE L'ACCORD**

##### **42.1 Observatoire du dialogue social**

Un observatoire du dialogue social est institué pour le suivi de cet accord et pour porter sur le dialogue social dans l'entreprise un regard conjoint entre l'employeur et les représentants du personnel.

Il est constitué pour une durée expérimentale de 5 ans.

Cet observatoire est composé :

- des coordinateurs syndicaux Groupe,
- des délégués syndicaux centraux de chaque UES
- d'un membre par organisation syndicale représentative aux bornes du Socle Social Commun (SSC),
- d'un membre par organisation syndicale représentative aux bornes du SSC choisi parmi les secrétaires de CSEC ou de CSE ;
- de représentants de la direction des relations sociales Groupe et des trois UES.

L'objet de la réunion annuelle est de faire le bilan sur le dialogue social aux bornes du SSC et de chacune des UES tant sur le plan quantitatif et qualitatif.



Il examinera la mise en œuvre effective de l'accord, mais aussi les accords conclus sur la période, respect du calendrier social, le respect des personnes dans les échanges, qualité des informations de la BDES, possibilité pour les représentants d'exercer leurs responsabilités, efficacité des réunions, ... , et de mesurer le respect des engagements réciproques.

Il se réunit tous les ans et pour la 1ère fois en 2019.

Le suivi de l'accord est assuré par l'observatoire social ainsi institué.

#### **42.2 Evolutions législatives**

En cas d'évolution législative ou réglementaire qui viendrait à modifier l'équilibre du présent accord il est convenu que la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniraient afin d'adapter lesdites dispositions.

#### **ARTICLE 43. DEPOTS**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) des Hauts de Seine et du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre. Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Fait à Courbevoie, le 13 juillet 2018, en 10 exemplaires

**Pour le groupe de sociétés :**

Olivier CHAVANNE

Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL

**Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :**

CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET  
EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

**ANNEXES**

**ANNEXE 1. Liste et périmètre des établissements distincts prévus**

<b>UES Amont – Global Services – Holding</b>	<b>UES Marketing &amp; Services</b>	<b>UES Raffinage Pétrochimie</b>
--	-------------------------------------	----------------------------------

**Etablissements distincts**

<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Etablissement de Paris</b> comprenant le site de SMH</li> <li><b>2. Etablissement de Pau</b> comprenant le site du PERL</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Etablissement de Michelet</b> comprenant les stations d'aviation</li> <li><b>2. Etablissement de Lyon</b></li> <li><b>3. Etablissement du Spazio</b> comprenant les dépôts</li> <li><b>4. Usine de Rouen</b></li> <li><b>5. Etablissement de Nantes</b></li> <li><b>6. ACS</b></li> <li><b>7. Usine d'Oudalle</b></li> <li><b>8. CRES</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Etablissement des Flandres</b> comprenant le dépôt de la côte d'Opale</li> <li><b>2. Etablissement de Carling</b></li> <li><b>3. Etablissement de La Mède</b></li> <li><b>4. Etablissement du Siège Parisien</b></li> <li><b>5. Etablissement de Feyzin</b> comprenant les sites Viriat, Saint Quentin Fallavier et Serpaize</li> <li><b>6. Etablissement du TRTG</b></li> <li><b>7. Etablissement de Grandpuits/Gargenville</b></li> <li><b>8. Etablissement de Normandie</b></li> <li><b>9. Etablissement de Donges</b> comprenant le dépôt de Vern</li> </ol>
---	---	---

## **ANNEXE 2. Les usines de production**

Parmi les établissements listés à l'Annexe 1, les usines de production sont précisées ci-dessous :

- Pour l'UES Marketing & Services :
  - Usine de Rouen
  - ACS
  - Usine d'Oudalle
  
- Pour l'UES Raffinage Pétrochimie :
  - Etablissement de Carling
  - Etablissement de La Mède
  - Etablissement de Feyzin
  - Etablissement de Grandpuits/Gargenville
  - Etablissement de Normandie
  - Etablissement de Donges
  - Etablissement de Flandres

Seuls les établissements expressément visés ci-dessus bénéficient des moyens renforcés prévus par le présent accord pour les usines de production.

**ANNEXE 3. Sites pouvant bénéficier de représentants de proximité**

Le tableau ci-dessous présente les sites pouvant bénéficier de représentants de proximité ainsi que leur nombre maximal.

UES	Sites	Nombre de représentants de proximité
<b>UES Amont - Global Services - Holding</b>	PERL	3
	SMH	2
<b>UES Marketing &amp; Services</b>	<b>Dépôts</b>	
	Gennevilliers	1
	Valenciennes	1
	Puget s/ Argens	1
	Portes les Valences	1
	Dijon	1
	Courmon	1
	Toulouse	1
	<b>Stations d'aviation</b>	
	Bordeaux	1
	Toussus le Noble	1
	Montpellier	1
	Perpignan	1
	Toulouse Airbus (C30-JLL)	1
	<b>UES Raffinage - Pétrochimie</b>	Gargenville
Vern		1
Viriat		1

**ANNEXE 4. Garantie d'évolution salariale**

Les catégories professionnelles sont les suivantes :

- Ouvriers, Employés jusqu'au :
  - coefficient 200 pour les salariés relevant de la CCNIP,
  - coefficient 205 pour les salariés relevant de la CCNIC,
  - groupe d'emploi  $\leq 7$  pour les salariés relevant du statut du mineur.
- Techniciens, Agents de Maîtrise jusqu'au :
  - coefficients 215 à 340 pour les salariés relevant de la CCNIP,
  - coefficients 225 à 360 pour les salariés relevant de la CCNIC,
  - groupe d'emploi  $\geq 8$  pour les salariés relevant du statut du mineur.
- Cadres.

Les coefficients et groupes d'emploi relevant de ces catégories professionnelles sont ceux au 31 décembre de l'année en cours pour application de la garantie en n+1.

Rappel des dispositions applicables à la date de signature du présent accord :

		OETAM	Personnel posté			CADRES
			2x8C 3x8D	2x8D	3x8C	
<b>Durée annuelle de travail</b>	H/an	1573	/	/	/	/
	J/an	207	/	/	/	207
	Quarts/an	/	194	196	184	/
<b>Durée hebdomadaire de travail</b>	Heures	38	35	36,78	33,6	/
<b>Crédits d'heures min. pour bénéficier de la garantie :</b>						
		En heures				En demi-journées
<b>15 % / an</b>		235,95	232,8	235,2	220,8	62,1
<b>15 % / mois</b>		19,6625	19,4	19,6	18,4	5,175
<i>Arrondi :</i>		19	19	19	18	5

Le tableau ci-dessus est également applicable pour les salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC).

## **ANNEXE 5. Données pour la négociation sur les salaires**

En plus des données transmises via les BDES des UES, notamment les rapports et bilans mis à disposition, la direction fournit aux organisations syndicales représentatives, lors de la réunion préparatoire, les informations relatives aux salaires en détaillant :

- l'effectif,
- le salaire de base moyen (traitement mensuel),
- le salaire médian,
- la prime d'ancienneté mensuelle moyenne,
- la prime de quart mensuelle moyenne,
- la rémunération annuelle moyenne (salaire de base × nombre de mois de paiement),
- le pourcentage moyen d'augmentation,
- les pourcentages mini et maxi d'augmentation,
- l'âge moyen,
- l'ancienneté moyenne,
- ces données sont réparties par :
  - société,
  - coefficient,
  - catégorie professionnelle,
  - modalités d'organisation du temps de travail,
  - avec une distribution femmes / hommes.

La direction fournit également :

- la répartition des effectifs en fonction des minis de la branche professionnelle au 30 octobre de l'année considérée et la proportion des salariés par coefficient ayant obtenu une augmentation,
- des données relatives aux effectifs en détaillant par catégorie professionnelle et avec la répartition femmes / hommes,
- des données concernant les parts variables par catégories pertinentes déterminées en fonction de la politique de l'entreprise (niveau de poste ou coefficient,...) : part variable mini, maxi, médiane, moyenne, dispersion en pourcentage du salaire de base, nombre de parts variables égales à 0.

Enfin, la direction fournit des informations relatives aux dispositifs de temps de travail applicables :

- la répartition, par société, type de contrat (CDI / CDD) et catégorie professionnelle, des effectifs par régime de travail,
- l'importance du temps partiel par rapport aux effectifs présents en CDI par catégorie professionnelle, avec la répartition femmes / hommes ainsi que la répartition du temps partiel par tranche de pourcentage d'activité,
- des informations relatives au personnel en dispense d'activité ou cession anticipée d'activité.

## **ANNEXE 6. Liste des accords**

Les parties conviennent que les accords listés dans la présente Annexe cessent de produire effet à compter de la proclamation des résultats des élections professionnelles des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords relatifs à l'élection des anciennes instances et les accords préélectoraux, par nature, cessent tous de produire effet à cette même date.

- Accord du 1er février 2007 relatif à la durée des mandats des membres des comités d'établissement et des délégués du personnel des établissements de Paris et de Pau et de l'UES AMONT/HOLDING
- Accord relatif au fonctionnement des comités d'établissement et du comité central d'entreprise de l'UES Amont/Holding du 03/12/2010
- Accord relatif au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical au sein de l'UES AMONT/HOLDING du 21/02/2014
- Avenant N°1 au protocole d'accord relatif au fonctionnement des comités d'établissement et du comité central d'entreprise de l'unité économique et sociale Amont/Holding du 18/02/2016
- Accord sur la composition du comité central d'entreprise de l'Unité Economique et Sociale Amont - Global Services - Holding du 27/09/2016
- Accord relatif au fonctionnement et à l'organisation des instances de représentation du personnel de l'établissement de Paris (PLD-SMH) de l'UES Amont - Global Services - Holding du 25/11/2016
- Protocole d'accord relatif aux conditions de fonctionnement des instances représentatives du personnel de l'Unité économique et sociale AVAL du 16/07/2003
- Protocole d'accord de l'UES Aval du 6 mars 2009 relatif au renouvellement des instances représentatives du personnel
- Protocole d'accord relatif aux moyens des instances représentatives du personnel de l'UES Aval du 06/10/2010
- Accord-cadre portant sur le renouvellement des instances représentatives du personnel des établissements composant l'UES Supply Marketing au 1er janvier 2013 du 04/05/2012
- Avenant du 02/05/2013 au protocole d'accord relatif aux moyens des instances représentatives du personnel de l'UES Aval
- Protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection des délégués du personnel Stations Aviation France du 05/10/2015
- Protocole d'accord du 29/09/2011 relatif aux moyens des instances représentatives de Total ACS
- Protocole d'accord du 28/11/2013 relatif aux moyens des instances représentatives de Total ACS
- Accord du 23/09/2013 sur les moyens des IRP et utilisation des NTIC par les OS et les IRP de l'établissement de la DRSSSE
- Protocole d'accord du 22/10/2013 relatif aux moyens des IRP du personnel de l'établissement "Usine D'Oudalle"
- Protocole d'accord relatif au droit syndical et aux moyens et conditions de fonctionnement des institutions représentatives du personnel de l'UES Raffinage Pétrochimie du 07/03/2016
- Protocole relatif aux institutions représentatives du personnel de l'UES Raffinage Pétrochimie du 26 juin 2013
- Accord relatif au fonctionnement des comités d'hygiène sécurité et conditions de travail de la plateforme Normandie du 31/03/2014



- Protocoles d'accord sur l'exercice du droit syndical à la raffinerie et au centre de recherches du 21/01/1987
- Protocole relatif à la libération du personnel titulaire d'un mandat électif ou syndical du 26/04/1995 et avenant du 21/12/2009
- Accord sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des instances représentatives du personnel à la raffinerie de Provence du 06/10/2011
- Protocole d'accord relatif aux moyens des IRP établissement de Grandpuits/Gargenville du 10/07/2012
- Accord sur la composition et le fonctionnement du CHSCT élargi de la raffinerie de Grandpuits du 24/03/2016
- Accord relatif aux moyens et conditions de fonctionnement des IRP du TRTG du 16 mai 2017
- Accord sur l'exercice du droit syndical à la raffinerie des Flandres du 19 juin 1997
- Avenant N°1 à l'accord sur l'exercice du droit syndical à la raffinerie des Flandres du 25/05/2000
- Avenant N°2 à l'accord sur l'exercice du droit syndical à la raffinerie des Flandres du 15/02/2001
- Avenant N°3 à l'accord sur l'exercice du droit syndical à la raffinerie des Flandres du 28/11/2002
- Avenant à l'accord sur l'exercice du droit syndical à l'établissement des Flandres du 24 mai 2013
- Protocole d'accord relatif aux moyens des instances représentatives du personnel à la raffinerie de Donges du 12/12/2011
- Avenant N°1 à l'accord relatif aux moyens des instances représentatives du personnel à la raffinerie de Donges du 07/01/2013
- Accord de Donges relatif au CHSCT élargi du 10 décembre 2004