CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
ACCORD MONDIAL TOTAL

Davos le 22 janvier 2015

Sommaire

PREAMBULE

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 2 - PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL
2-1. Liberté d'expression et d'opinion
2-2. Promotion du dialogue social
2-3. Interdiction de discrimination
2-4. Interdiction du travail forcé et lutte contre le travail des enfants
2-5. Relations avec les entreprises prestataires de services et fournisseurs

Article 3 - DIVERSITE
3-1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
3-2. Maternité

Article 4 - SANTE, SECURITE AU TRAVAIL ET RESPONSABILITE SOCIETALE
4-1. Politique adaptée en matière de santé, sécurité, environnement, qualité
4-2. Engagements responsables
4-3. Obligations et moyens
4-4. Instance d'échanges en matière de sécurité
4-5. Relations avec les entreprises prestataires de services et fournisseurs
4-6. Développement économique et social
4-7. Maitrise des effets des activités sur l'écosystème

Article 5 - PREVOYANCE DECES

Article 6 - ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES EVOLUTIONS D'ORGANISATION

Article 7 - COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD
7-1. Communication
7-2. Suivi de l'accord – Comité FAIR
7-3. Difficulté éventuelle

Article 8 - DUREE, PRISE D'EFFET, REVISION, DENONCIATION

PREAMBULE

Les parties signataires du présent accord cadre mondial :

- le groupe Total (ci-après désigné « le Groupe »),
- IndustriALL Global Union (ci-après désigné « IndustriALL »), représentant plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et industriel, et la majorité des Organisations Syndicales au périmètre des activités du Groupe,

considèrent qu'un dialogue régulier et le respect des politiques et pratiques en matière de Corporate Social Responsibility (CSR) contribuent à intégrer au niveau mondial les engagements retenus dans l'accord.

Présent dans plus de 130 pays, le Groupe est un acteur majeur international qui emploie plus de 110 000 salariés aux origines et métiers aussi multiples que variés.

La croissance et la pérennité du Groupe se conçoivent dans le cadre du partage d'un patrimoine commun de valeurs éthiques et de principes, guidant au quotidien l'action des femmes et des hommes du Groupe.

Trois valeurs principales constituent le socle de l'engagement éthique du Groupe :

- le respect, gage de confiance et de pérennité dans ses activités et ses échanges,
- la responsabilité, qui induit notamment solidarité et professionnalisme,
- l'exemplarité, qui assure la crédibilité interne et externe de ses actions.

Ces valeurs éthiques fondamentales se déclinent en un certain nombre de principes d'action : le respect continu des droits de l'homme, le souci permanent de la sécurité et de la protection de l'environnement, le respect et la bienveillance de chacun à l'égard de ses interlocuteurs, l'intégrité tant vis-à-vis de l'entreprise que dans les relations d'affaires, la non-ingérence dans la vie politique, sans oublier la nécessaire solidarité, qu'elle s'exprime en interne ou vis-à-vis des communautés et des entreprises associées à ces activités.

Pour permettre le développement, la mise en œuvre et le respect de ces principes, le Groupe s'est doté de différents outils :

- le Code de conduite énonce les valeurs et principes d'action du Groupe ainsi que l'obligation faite aux salariés de s'y conformer,
- la Charte Sécurité, Santé, Environnement et Qualité appuie la politique du Groupe sur des principes fondamentaux,
- le guide des droits de l'homme accompagne les salariés dans la démarche énoncée dans le Code de conduite. Il recense et complète les normes et recommandations internes dans le respect du droit international,
- le guide pratique de l'intégrité a pour objet de prévenir les risques et assurer l'intégrité dans les relations professionnelles.

IndustriALL et le Groupe soutiennent notamment les principes inscrits dans :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme,
- la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant,
- les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité des chances en matière d'emploi et l'anti-discrimination, l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants, la liberté d'association et de négociation collective,
- le texte des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- du Pacte Mondial des Nations Unies,
- le texte des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

Depuis une dizaine d'années, le dialogue social s'est développé dans le Groupe au niveau européen, par le renforcement des prérogatives du Comité Européen et des négociations transnationales menées à ce périmètre avec les Fédérations Syndicales Européennes :

- accord européen du 22 novembre 2004 pour une Plate-forme sociale,
- accord du 21 novembre 2005 sur l'Egalité des chances,
- accord du 28 mars 2007 et son avenant du 23 mars 2012 portant sur les Aides à la création, reprise ou développement de PME.

Le Groupe et IndustriALL entendent, par le présent accord, poursuivre et renforcer la négociation transnationale au niveau mondial.

Article 1
CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à TOTAL S.A et à ses filiales détenues directement ou indirectement à plus de 50 %.

Au-delà, dans les filiales où le Groupe est présent sans pour autant y exercer le contrôle opérationnel, il entend faire ses meilleurs efforts pour en promouvoir les principes.

Article 2
PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL

Le Groupe respecte les droits de l'homme reconnus au plan international.

Dans ce cadre, il s'engage à appliquer les principes des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) traitant des principaux droits de l'homme sur le lieu de travail :

- le travail forcé, 1930 (convention n°29),
- la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (convention n°87),
- le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (convention n°98),
- l'égalité de rémunération, 1951 (convention n°100),
- l'abolition du travail forcé, 1957 (convention n°105),
- la discrimination, 1958 (convention n°111),
- l'âge minimum, 1973 (convention n°138),
- les pires formes de travail des enfants, 1999 (convention n°182).

Il s'engage à respecter les lois locales des pays dans lesquels il opère et les standards internationaux. En cas de conflit de normes, le Groupe veille à appliquer la norme la plus protectrice des droits de l'homme.

Les conditions de travail des salariés, le respect des personnes, l'absence de discrimination, la santé et la sécurité font l'objet d'une attention particulière, quels que soient le contexte politique et social ou les difficultés rencontrées dans les pays où il est présent.

2-1. Liberté d'expression et d'opinion

Le Groupe reconnait, en vertu des standards internationaux relatifs aux droits de l'homme, que toute personne a droit à la liberté d'opinion et d'expression.

Le droit à la liberté d'expression garantit à chacun de ne pas être inquiété pour ses opinions.

2-2. Promotion du dialogue social

Le Groupe s'engage à respecter les principes des conventions 87 et 98 de l'OIT et reconnait pour l'ensemble de ses salariés, en observant une stricte neutralité, la liberté d'association qui représente le droit des travailleurs de constituer, de rejoindre ou de quitter des organisations afin de promouvoir et défendre leurs intérêts au travail.

Dans ce cadre, le Groupe :

- proscrit toute communication déloyale visant à influencer la décision de ses salariés en matière de représentation syndicale,
- s'engage, lors du recrutement ou de la gestion de carrière de ses salariés, à ne procéder à aucune pratique de discrimination en raison d'activité syndicale,
- interdit toute discrimination envers les salariés ou leurs représentants qui feraient valoir des droits visés dans le présent accord.

La liberté de négociation et la liberté d'association contribuent à garantir des conditions d'emploi et de travail équitables.

Les parties au présent accord, dans le cadre d'un dialogue social constructif s'attachent à renforcer la participation des salariés et de leurs représentants au dialogue social et à son développement au niveau international. Elles encouragent la négociation collective, processus par lequel les représentants des salariés et les employeurs ou leurs représentants négocient l'application des conditions d'emploi et de travail et concluent des conventions collectives et accords mutuellement acceptables. Le Groupe s'engage à tout mettre en œuvre en ce sens.

Dans le cadre d'une évaluation objective des postes, le Groupe s'engage à mettre en œuvre une politique de rémunération équitable, comparable au niveau des standards de la profession dans le pays concerné. Les échanges avec les représentants des salariés sur ces sujets seront favorisés.

2-3. Interdiction de discrimination

La discrimination qui se caractérise par un traitement inégal et défavorable de certaines personnes en raison, notamment du sexe, de l'âge, de la religion, de l'opinion politique, de l'origine, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'état de santé et du handicap est considérée par le Groupe comme inacceptable.

Le Groupe s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et affirme sa volonté de respecter la diversité et de promouvoir l'égalité des chances conformément à la convention 111 de l'OIT.

2-4. Interdiction du travail forcé et lutte contre le travail des enfants

Conformément aux normes et standards internationaux, chaque entreprise doit s'assurer que ses salariés ont librement choisi leur emploi et qu'ils sont libres de le quitter en accord avec leur contrat de travail.

Tout contrat de travail doit préciser les éléments constitutifs de l'emploi (salaire, conditions de travail, temps de travail...). Les entreprises doivent verser une rémunération juste et équitable de façon régulière et directement à chaque salarié.

Conformément aux standards de l'OIT et sous réserve de dispositions législatives locales plus protectrices, il est interdit d'embaucher toute personne âgée de moins de 15 ans. De plus, l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail dangereux qui par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne doit pas être inférieur à 18 ans.

Le Groupe applique ces dispositions y compris dans les pays où ces standards n'ont pas été retranscrits.

2-5. Relations avec les entreprises prestataires de services et fournisseurs

Le Groupe attend de ses entreprises prestataires de services et fournisseurs qu'ils :

- adhérent aux principes de l'article 2 du présent accord ou à des principes similaires ou équivalents,
- s'assurent que leurs propres contractants respectent des principes équivalents à ces derniers,
- respectent les dispositions légales et contractuelles prévues par le droit du travail et de la sécurité sociale ainsi que les conventions collectives existantes.

Le Groupe s'assure que les principes de cet accord sont communiqués et promus auprès de ses entreprises prestataires de services et de ses fournisseurs. En cas d'inobservation de ces principes, le Groupe prend les mesures nécessaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

Article 3
DIVERSITE

Le Groupe s'engage à promouvoir la diversité des équipes, notamment dans les domaines de la mixité, l'internationalisation, l'intégration des personnes en situation de handicap, la diversité sociale et les seniors.

3-1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord affirment leur volonté que soit assurée l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle s'entend au niveau du recrutement, de l'évolution de carrière, de la formation et de l'égalité de salaire à travail comparable.

3-2. Maternité

Chaque société du Groupe veille à ce que les absences pour maternité ne puissent avoir d'impact négatif sur la rémunération ou l'évolution des salariées et, corrélativement, à ce que les périodes d'absence pour maternité (congé maternité) soient neutralisées.

A cet effet, l'augmentation salariale individuelle de la salariée absente pour congé de maternité doit être au moins égale, cette année là, à la moyenne des augmentations salariales individuelles obtenues au cours des trois dernières années. Par ailleurs, les salariées en état de grossesse médicalement constaté ne peuvent être licenciées pendant la période du congé maternité, à l'exclusion d'une raison non liée à l'état de grossesse.

Article 4
SANTE, SECURITE AU TRAVAIL ET RESPONSABILITE SOCIETALE

Les parties au présent accord considèrent comme essentiel pour l'avenir du Groupe le développement de principes visant à :

- garantir la sécurité des personnes présentes sur les sites du Groupe,
- favoriser la mise en œuvre d'actions en matière de responsabilité sociétale.

4-1. Politique adaptée en matière de santé, sécurité, environnement, qualité

Les parties au présent accord placent en tête de leurs priorités la sécurité et la santé des personnes, la sécurité des activités, le respect de l'environnement, la satisfaction des clients ainsi que l'écoute de l'ensemble des parties prenantes.

Partout où il exerce ses activités, le Groupe veille au respect des lois et des réglementations qui lui sont applicables et les complète, au besoin, par des exigences spécifiques.

Pour l'ensemble de ses activités, le Groupe met en place, en matière de sécurité, santé, environnement et qualité, des politiques adaptées de maîtrise des risques, risques qui sont évalués périodiquement.

Le Groupe s'engage à mener un dialogue social constructif avec les représentants du personnel pour l'élaboration de cette politique sécurité, santé, environnement et qualité.

Tout projet de développement, tout lancement de produit n'est engagé qu'après une évaluation des risques prenant en compte l'ensemble du cycle de vie.

Dans ce cadre, tout projet d'investissements, lors de sa conception, prend en compte, la santé et la sécurité du personnel et des populations environnantes et prévoit la mise en œuvre de mesures destinées à la prévention des risques.

4-2. Engagements responsables

Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité de faire partager par l'ensemble du personnel une culture dont les points clefs sont la gestion des compétences, la pratique du retour d'expérience, la formation professionnelle continue, l'information et la concertation. Cette démarche s'appuie sur l'implication et l'exemplarité de l'encadrement.

Chacun, à tout niveau, dans l'exercice de ses fonctions, doit être conscient de son rôle et de sa responsabilité personnelle concernant la prévention des risques d'accident, l'atteinte à la santé ou à l'environnement, la qualité des produits et services. La vigilance et la rigueur dans ces domaines sont des facteurs importants d'appréciation du travail de chacun et, en particulier, des responsables hiérarchiques.

4-3. Obligations et moyens

Les systèmes internes de gestion relatifs à la sécurité, à la santé, à l'environnement et à la qualité, adaptés à chaque activité sont évalués périodiquement, en mesurant les résultats obtenus, en définissant des objectifs de progrès, en mettant en œuvre des plans d'action et en organisant le contrôle associé.

Convaincues que les salariés jouent un rôle important dans la prévention des risques, les parties s'engagent à promouvoir et respecter :

- le droit d'être informé des risques au poste de travail et de recevoir une formation adaptée pour travailler en sécurité,
- le droit de contribuer aux démarches d'amélioration de la santé et de la sécurité au poste de travail,
- le droit de refuser d'exécuter ou d'interrompre un travail dangereux, un tel refus faisant l'objet d'une analyse visant à une résolution commune adéquate. Ce refus ne peut donner lieu à sanction s'il est lié à l'exercice régulier de ce droit.

Le Groupe met en place des moyens et des plans d'intervention destinés à faire face aux différents types d'accidents ; ces dispositifs sont périodiquement mis à jour et vérifiés lors d'exercices organisés à intervalles réguliers.

Le Groupe met à disposition de son personnel les équipements de protection adaptés aux risques, assure son information quant aux règles et responsabilités en matière de sécurité et la formation sécurité correspondante au poste de travail.

Les parties au présent accord, afin de promouvoir les bonnes pratiques en matière de sécurité et santé, conviennent que les indicateurs relatifs à la sécurité au poste de travail suivis dans le cadre de systèmes internes de gestion sont portés à la connaissance des représentants des salariés des entités et font l'objet de discussions afin de les améliorer.

4-4. Instance d'échanges en matière de sécurité

Pour les entités qui ne disposent pas d'une instance d'échanges sur les questions de santé et sécurité, les parties au présent accord conviennent de la nécessité de faciliter les discussions entre le management et les représentants du personnel pour arrêter des modalités permettant un dialogue permanent sur ces sujets.

4-5. Relations avec les entreprises prestataires de services et fournisseurs

Le Groupe privilégie dans le choix de ses entreprises prestataires de services et fournisseurs leur capacité à adhérer à sa politique en matière de sécurité, de santé, d'environnement et de qualité.

Les parties au présent accord considèrent que la santé et la sécurité des salariés des entreprises prestataires de services constituent une priorité au même titre que celles des salariés du Groupe. Le Groupe crée les conditions d'un cadre favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale, indépendamment des activités exercées par les intervenants sur ses sites.

Dans ce cadre, chaque société du Groupe faisant appel à des entreprises prestataires de services assure l'information du personnel de ces entreprises sur les risques généraux du site.

En cas de non-observation caractérisée des règles de sécurité, de santé ou de protection de l'environnement par une société prestataire de services, le Groupe prendra les mesures nécessaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

4-6. Développement économique et social

Le Groupe adopte, en matière de sécurité, de santé, d'environnement et de qualité, une attitude constructive de transparence et de dialogue vis-à-vis des parties prenantes et des tiers. Il recherche tout particulièrement, à travers son engagement sociétal, à développer ses activités en harmonie avec les communautés environnantes.

Les parties au présent accord considèrent que les activités du Groupe doivent créer de la valeur pour ses parties prenantes notamment par :

- une exigence de transparence du Groupe dans sa contribution financière, à travers des impôts, taxes et redevances, au développement des territoires d'accueil, dans le respect des législations locales,
- la création d'emplois directs et indirects locaux s'appuyant sur une politique contractuelle adaptée, dans une démarche pérenne d'éducation et de formation,
- le soutien apporté à la mise en œuvre de :
    - programmes socio-économiques dans les pays en développement,
    - d'aides dans les tissus entrepreneuriaux locaux.

4-7. Maitrise des effets des activités sur l'écosystème

Le Groupe veille à maîtriser ses consommations énergétiques, ses émissions de gaz à effet de serre, ses productions de déchets ultimes et ses impacts sur la biodiversité.

Il développe de nouveaux procédés, produits, et services à ses clients permettant d'améliorer l'efficacité énergétique et de réduire l'empreinte environnementale.

Il est engagé dans la recherche et le développement de sources d'énergie complémentaires et apporte ainsi une contribution active au développement durable.

Article 5
PREVOYANCE DECES

Le présent article traduit la volonté des parties signataires de garantir à tout salarié du Groupe un dispositif de prévoyance décès en en fixant les principes généraux.

Sous réserve des exclusions traditionnelles en matière d'assurance décès (guerre, pratique de certains sports,...), le risque décès couvert s'entend du décès du salarié quelle qu'en soit la cause.

En cas de décès du salarié, le présent accord a pour objet d'assurer aux bénéficiaires qu'il aura librement désignés, indépendamment de sa catégorie professionnelle, un niveau de couverture au moins équivalent à deux années de salaire brut de référence.

Cette couverture s'entend en capital.

Le détail des salariés couverts, le financement de la couverture et le salaire brut de référence pris en compte seront déterminés dans chaque société concernée.

Ces modalités seront adaptées à la législation sociale et aux usages des pays. Elles pourront en conséquence faire l'objet d'une négociation ou d'une concertation avec la représentation du personnel.

Article 6
ANTICIPATION ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES EVOLUTIONS D'ORGANISATION

Les parties au présent accord affirment leur volonté que soient anticipées et accompagnées les évolutions d'organisation mises en œuvre par le Groupe pour s'adapter à son environnement.

Dans ce cadre, le Groupe reconnait que :

- le dialogue avec la représentation du personnel est essentiel et qu'il nécessite son information sur les questions stratégiques, économiques et sociales ainsi que sur les conséquences de ces évolutions,

- les évolutions d'organisation entraînant des conséquences en matière d'emploi, doivent faire l'objet d'une information de la représentation du personnel lui permettant d'intervenir le plus en amont possible des modifications projetées, afin de faciliter les changements pour les salariés concernés.

- il doit inciter les entités locales à mettre en œuvre des solutions adaptées aux problèmes d'emploi en facilitant le reclassement interne ou externe, afin d'assurer à tout salarié concerné une solution au problème d'emploi résultant de ces évolutions.

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

A l'occasion de ces évolutions d'organisation, les mesures sociales mises en œuvre par les filiales du Groupe doivent compter parmi les meilleures pratiques des entreprises de l'activité dans le pays concerné.

Article 7
COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

7-1. Communication

Le Groupe s'engage :
- à informer l'ensemble de son personnel de la signature et de la mise à disposition du présent accord. Il est disponible dans l'intranet du Groupe,
- à assurer la traduction de l'accord dans les langues retenues en concertation avec IndustriALL, soit l'allemand, l'anglais, l'arabe, le chinois, l'espagnol, le français, le néerlandais, le polonais, le portugais et le russe.

7-2. Suivi de l'accord – Comité FAIR

Les dispositions du présent accord renforcent et élargissent les engagements du Groupe en matière de CSR ; elles ne remplacent ni ne modifient les usages locaux en matière de dialogue et de négociation.

Pour le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les parties conviennent de la création d'un Comité « FAIR » (Faciliter l'Application, l'Implication de tous et la mesure régulière des Résultats de l'accord).

Le Comité se réunit une fois par an, au cours du 1er semestre. Tous les 2 ans, la réunion est organisée hors de France.

Cette réunion est précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée à laquelle peuvent participer des salariés du Groupe désignés par IndustriALL, de la zone géographique. Le Groupe facilite la participation à cette réunion préparatoire en matière d'absence.

Ce Comité est :

- présidé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe,
- composé de représentants membres d'une Organisation Syndicale affiliée à IndustriALL Global Union et désignés par cette fédération à raison de :
    - 1 représentant d'IndustriALL,
    - 3 représentants, salariés du Groupe, de pays hors Union Européenne,
    - 4 membres du Comité Européen.

La réunion de suivi permet d(e) :

- examiner la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord,
- identifier les bonnes pratiques et proposer des actions visant à les promouvoir,
- présenter, plus largement, les résultats et orientations stratégiques du Groupe.

Les frais de transport, d'hébergement, de restauration et d'interprétariat des membres du Comité FAIR liés à cette réunion annuelle sont pris en charge par le Groupe dans les conditions habituellement appliquées dans le Groupe.

7-3. Difficulté éventuelle

En cas de difficulté constatée dans la mise en œuvre de l'accord, les parties au présent accord s'engagent à s'informer le plus tôt possible afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

Elles considèrent qu'il convient de régler les difficultés au plus près du terrain et dans ce cadre, prévoient l'application de la procédure suivante :

- examen par la Direction locale, les salariés relevant un manquement supposé à l'accord pouvant se faire assister par un représentant d'une Organisation Syndicale locale,
- à défaut d'accord, le sujet est traité par les parties au présent accord en liaison avec la Direction et les Organisations Syndicales locales.

Article 8
DUREE, PRISE D'EFFET, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de sa signature.

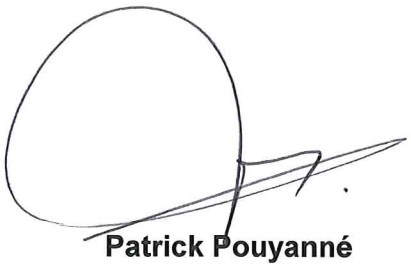
La version française fait foi entre les parties.

Lors de la réunion du Comité FAIR, organisée l'année de la date d'échéance du présent accord, les parties dresseront un bilan global de la mise en œuvre de l'accord et des suites à donner.

L'accord peut être révisé à tout moment par voie d'avenant et dénoncé par chacune des parties avec un délai de prévenance de 6 mois.

Fait à Davos le 22 janvier 2015

Pour Total



Patrick Pouyanné
Directeur Général

Pour IndustriALL Global Union

Jyrki Raina
Secrétaire Général