

ACCORD EUROPEEN

**AIDES A LA CREATION, REPRISE OU DEVELOPPEMENT
DE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**

Entre :

TOTAL SA représentée par :

Jean-Jacques GUILBAUD,

Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Européennes :

Pour la CES

Pour la CEC

L'EMCEF

La FECCIA

La FECER

Reinhard REIBSCH

François VINCENT

Jean CONAN

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le groupe Total est un acteur économique présent dans la plupart des pays de l'Union Européenne et en Norvège au travers de ses sites industriels ou commerciaux locaux. Grâce à cette diversité d'implantation, le groupe Total a constitué, depuis parfois plusieurs dizaines d'années, un patrimoine de savoirs, de savoir-faire, de compétences, d'expériences et de pratiques qui peuvent être utiles à d'autres entreprises situées à proximité géographique de ses principales implantations.

Par la mise à disposition de ces moyens, adaptés à de petites ou moyennes entreprises proches de ses installations et à partir de l'expérience du Groupe développée sous l'appellation « Solidarité d'entreprise », le groupe Total peut prendre une part dans le développement économique et social environnant.

Grâce à leur connaissance des enjeux économiques et sociaux des bassins d'emploi environnants, à leurs interactions et à leurs relations avec les autres parties prenantes locales, les organisations syndicales constituent des interlocutrices naturelles de l'entreprise dans sa participation aux actions de développement des bassins d'emploi locaux.

En concertation avec les Fédérations Syndicales Européennes, la Direction Générale du groupe Total souhaite développer des dispositifs en faveur des petites et moyennes entreprises dans les bassins environnant ses principales implantations européennes. Cet engagement est réalisé de manière complémentaire aux actions menées par les acteurs publics et les institutions dont la mission est de stimuler le développement économique et social local.

La Direction Générale du groupe Total comme les Fédérations Syndicales européennes entendent inscrire les engagements et les actions formalisés dans cet accord d'une part dans les axes de la stratégie de Lisbonne renouvelée en 2005, privilégiant ainsi les actions en faveur de l'emploi, et d'autre part comme une composante de la Responsabilité Sociétale du groupe Total. Cette démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise consiste en l'ensemble des mesures mises en oeuvre par une entreprise pour anticiper et s'efforcer de maîtriser ou de gérer les impacts environnementaux, les risques industriels, les conséquences sociales, sociétales et éthiques, directes ou indirectes de ses activités partout où elle opère. Cette démarche implique une position de dialogue avec la société civile, la nécessité de rendre des comptes et le suivi d'axes de progrès.

Les Fédérations Syndicales Européennes affirment le caractère positif d'une telle démarche visant à aider des petites et moyennes entreprises et à accompagner des salariés volontaires pour créer leur propre entreprise ou pour reprendre une entreprise existante tout en rappelant que le développement des aides dans ce domaine, et notamment en faveur des salariés du Groupe, ne saurait être un moyen pour Total d'inciter les salariés à quitter leur emploi.

Le présent accord est un accord cadre. Il doit être décliné par voie de négociation dans les filiales ou établissements du Groupe Total situés dans les quatre bassins d'emploi expérimentaux qui seront déterminés avec l'aide de la Direction du Développement Régional pour les aides visées à l'article 2 et dans toute filiale ou établissement du Groupe pour l'aide visée à l'article 3 du présent accord.

Article 1 - Périmètre d'application

Le présent accord cadre s'applique à toutes les entités juridiquement autonomes du groupe Total visées à l'article 1 de l'accord relatif au Comité Européen du 29 juin 2005.

Article 2 - Dispositif d'aides aux petites et moyennes entreprises

Ces différentes mesures sont :

- la mise à disposition de moyens technologiques et le partage de compétences,
- l'accompagnement à l'exportation et au développement international,
- l'aide financière à la création, à la reprise et au développement d'entreprises,
- l'aide apportée aux salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise (« essaimage »).

2 - 1 - Mise à disposition de moyens technologiques

Le groupe Total met à la disposition des créateurs ou des repreneurs de petites et moyennes entreprises des moyens techniques et humains rendus disponibles dans un de ses établissements pour les accompagner dans leurs projets de développement : prêt de matériel, prestations de conseil et diagnostics délivrés par des experts de Total.

2 - 2 - Accompagnement à l'exportation et au développement international

Le groupe Total souhaite faciliter la prospection des marchés internationaux qui lui sont familiers aux petites et moyennes entreprises qui le souhaitent. Une aide est apportée à la réalisation de missions collectives de prospection et d'affaires, des missions de stagiaires et des tutorats de Volontaires Internationaux en Entreprise. Ces moyens sont mis par le Groupe Total et ses filiales à la disposition des entreprises qui ont des projets de développement hors de leur pays d'origine.

2 - 3 - Aide financière à la création, reprise ou développement de petites et moyennes entreprises

La Direction Générale du groupe Total s'engage, au travers de sa filiale TOTAL Développement Régional S.A, à participer à la dynamisation des bassins d'emploi dans lesquels le Groupe exerce une activité industrielle de taille significative (établissement de plus de 300 salariés). Cet appui financier pourra être concrétisé sous la forme d'une proposition de prêt remboursable dont les modalités dépendront d'une part, de la législation nationale du pays concerné et d'autre part, du nombre d'emplois créés.

Article 3 - Aide à l'essaimage

La Direction Générale du groupe Total et les Fédérations Syndicales Européennes conviennent qu'il est souhaitable d'apporter aux salariés du Groupe qui ont décidé de créer leur propre entreprise ou de reprendre une entreprise existante, l'aide nécessaire pour que leurs projets s'élaborent dans les meilleures conditions et aient toutes les chances de réussir.

Cet accompagnement de l'entreprise se traduit pour le salarié par la mise à disposition de moyens en temps, en conseils et méthodologie, en aide technique, financière et intellectuelle, depuis le moment où le salarié fait connaître son souhait jusqu'à la mise en œuvre effective de son projet.

Dans le cadre de la négociation visée à l'article 4-2 du présent accord, qui devra s'ouvrir au sein de chaque entreprise avant la mise en œuvre d'une aide à l'essaimage, les garanties et principes généraux visés aux articles 3-1, 3-2, 3-3 et 3-4 devront être respectés.

K V FV

3 - 1 - Pendant la phase d'élaboration du projet

- Garantie pour le salarié ayant exprimé son souhait de réaliser un projet auprès de la Direction des Ressources Humaines de son établissement, d'une période de confidentialité vis-à-vis de sa hiérarchie et en tout état de cause jusqu'à la validation de son projet par la Direction du Développement Régional (DDR) .
- Pré-validation par le chargé d'affaires de la Direction Développement Régional qui doit ouvrir au salarié le bénéfice de dispositions qui nécessitent l'information de la hiérarchie opérationnelle du salarié. Ces dispositions négociées localement peuvent notamment porter sur :
 - une autorisation d'absences rémunérées,
 - une mise à disposition d'un montant pour financer une étude pouvant être conduite par un tiers,
 - un bilan de compétences en vue d'identifier les besoins en formation complémentaire (gestion financière, marketing, technique notamment). Ce bilan pourra donner lieu à l'élaboration d'un plan de formation mis en œuvre par l'établissement d'appartenance du salarié.
- Droit pour le salarié de bénéficier des conseils du chargé d'affaires de la Direction du Développement Régional et de son correspondant localement désigné dans l'élaboration de son plan d'affaires. Information en retour par sa direction de la suite donnée à son projet.

Pendant l'élaboration du projet du salarié ou à son terme si celui-ci ne débouche pas concrètement sur un lancement, la Direction Générale du Groupe Total s'engage à ce qu'aucune mesure pouvant avoir une incidence sur son activité professionnelle ne puisse lui porter préjudice, en particulier en terme d'évolution de carrière.

3 - 2 - Le congé pour création d'entreprise

Les accords d'entreprise qui seront négociés localement doivent prévoir un congé pour création d'entreprise. Ce congé, d'une durée minimale d'un an, non rémunéré, doit être proposé à tout salarié du Groupe ayant au moins une ancienneté de 36 mois continus dans le Groupe à la date de prise d'effet du congé. Cette disposition doit s'appliquer y compris dans les pays dont la législation ne prévoit pas un tel congé, à l'exception des cas dans lesquels une telle absence aurait des conséquences préjudiciables sur le statut de salarié.

De même, l'accord d'entreprise devra fixer les modalités de retour dans l'entreprise pour le salarié au terme de ce congé. Dans cette hypothèse, le remboursement des appuis financiers accordés au titre de l'article 3-3 du présent accord deviendra exigible et les clauses de la convention de prêt portant sur ce remboursement s'appliqueront.

Dans un délai maximum de deux années au-delà du terme du congé pour création d'entreprise, l'ancien salarié devra pouvoir, s'il demande un retour dans l'entreprise, bénéficier d'un examen prioritaire de sa candidature au sein de son entité d'origine ou dans une autre entité du Groupe.

3 - 3 - Aides financières

Des aides financières négociées localement et conformes à l'état de la législation nationale, devront permettre au salarié porteur d'un projet d'être aidé pendant les phases d'élaboration, de création ou de reprise d'une entreprise. Ces aides pourront être constituées de prêts personnels ou de prêts à l'entreprise qui seront adaptés aux caractéristiques du projet et au nombre d'emplois à durée indéterminée éventuellement créés ou maintenus.

u *RV*

Ces prêts seront directement mis en oeuvre par Total Développement Régional dans les pays où la législation nationale l'autorise. Dans les autres pays, les solutions seront adaptées à la législation applicable.

a) Prêt personnel : Le comité local d'engagements statue sur le projet au vu des informations obtenues et des contacts établis entre le chargé d'affaires de la Direction du Développement Régional et le porteur du projet.

Ce prêt est consenti avec un taux d'intérêt le plus faible possible, sans prise de garantie personnelle ni documentaire. Son montant est ajusté en fonction des caractéristiques du projet.

Le remboursement de ce prêt s'échelonnera sur 7 ans et sera ajusté aux capacités d'endettement de l'intéressé.

b) Prêt à l'entreprise : le montant est lié au nombre d'emplois à durée indéterminée créés ou maintenus. Il est remboursable sur 7 ans au maximum, à un taux d'intérêt faible, l'absence de garantie et la possibilité de différer le remboursement en constituant les avantages essentiels.

Un abondement particulier pourra être étudié en cas de création d'emplois occupés par un ou plusieurs salariés du Groupe autre que le porteur du projet.

3 - 4 - Assistance

Tout au long de la mise en oeuvre du projet, la Direction Générale du groupe Total veillera à ce que les salariés créateurs d'entreprise puissent bénéficier de l'assistance de la Direction du Développement Régional, et des conseils des experts internes. Elle facilitera l'accès et les contacts auprès des partenaires externes du développement régional qui pourraient constituer des ressources matérielles ou intellectuelles utiles à la réalisation du projet. En tout état de cause, la mise à disposition des ressources du Groupe en matière de savoir-faire, d'expériences industrielles et relationnelles, sera systématiquement recherchée.

Article 4 - Organisation, rôle des acteurs et mise en oeuvre des aides

La Direction Générale affirme solennellement que l'objet du présent accord n'est en aucun cas de préparer ou d'accompagner des situations nécessitant la mise en oeuvre de restructurations. Dans ces hypothèses, les dispositions prévues par les articles 2 et 4 de la Plate Forme Sociale européenne du 22 novembre 2004 s'appliquent expressément, en conformité avec les législations nationales existantes.

De même, la mise en oeuvre de ces aides ne saurait créer des situations de distorsion de concurrence vis-à-vis d'entités existantes au sein du Groupe.

4 - 1 - Organisation

Pour la mise en oeuvre de ces aides, la Direction du Développement Régional désigne parmi ses membres un chargé d'affaires. La filiale désigne un correspondant. Ils sont au sein du groupe Total les interlocuteurs du salarié porteur d'un projet d'essaimage ou des petites et moyennes entreprises aidées.

K G FV

F

4 - 2 - Mise en œuvre

Entre la Direction Générale du Groupe Total et les Fédérations Syndicales européennes, il est convenu que les dispositions prévues aux articles 2-1, 2-2 et 2-3 du présent accord seront, dans une première phase, mises en œuvre à titre expérimental dans quatre bassins d'emploi européens dont un français, déterminés au plus tard dans les trois mois suivant la signature du présent accord cadre.

Le principe du recours à l'ensemble des aides prévues au présent accord cadre (articles 2 et 3), de même que les modalités de leur mise en œuvre, devront faire l'objet d'un accord négocié avec les partenaires sociaux au sein de chaque filiale de Total.

En ce qui concerne le rôle des représentants du personnel dans la mise en place et le suivi de ces aides, les accords d'entreprise devront prévoir :

- les conditions dans lesquelles les représentants du personnel seront associés à l'élaboration des critères permettant de retenir les candidats à ces différentes aides,
- les garanties sociales dont pourront bénéficier les salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise (essaimage) telles que : allègement de la charge de travail pendant la préparation et le lancement de leur projet, durée et modalités du congé pour création d'entreprise, conditions de maintien de la couverture sociale pendant la durée du congé pour création d'entreprise, existence et conditions de prêts financiers, mise à disposition de moyens facilitant la construction du projet et son lancement, garanties de retour à l'emploi en cas d'échec du projet ou d'interruption du congé pour motif exceptionnel,
- les modalités de suivi des dossiers traités par la Direction de la filiale : contenu de l'information communiquée aux représentants et fréquence de cette information.

Compte tenu de leur connaissance du tissu économique local, la Direction Générale reconnaît également le rôle de prescripteurs des représentants du personnel auprès de la Direction de leur filiale d'appartenance afin de leur permettre de présenter des dossiers pour lesquels ils considèrent qu'une aide de l'entreprise prévue à l'accord pourrait être accordée.

4 - 3 - Période d'expérimentation

A compter de la signature de l'accord d'entreprise, un délai de 36 mois sera ouvert pour mener les premières opérations d'aide aux petites et moyennes entreprises dans les bassins d'emploi choisis.

Pour les aides à l'essaimage, l'accord pourra fixer, notamment pendant les premières années d'application, un nombre maximum de dossiers par an.

4 - 4 - Choix des critères

Les critères à retenir pour le choix des entreprises bénéficiaires des aides visées aux articles 2 et 3 du présent accord devront avoir été débattus avec les représentants du personnel locaux dans le cadre de la négociation visée à l'article 4-2.

La Direction Générale du groupe Total comme les Fédérations Syndicales européennes s'engagent chacune pour ce qui les concerne, dans la mise en œuvre de ces aides à la création, à la reprise ou au développement de petites et moyennes entreprises, à veiller au strict respect de l'application des principes de la charte éthique du Groupe et de la charte sociale européenne à l'ensemble des acteurs concernés : respect des salariés, information des salariés et de leurs représentants, relations avec les entrepreneurs, les élus locaux dans les régions, les clients et les fournisseurs.

 

A ce titre, les critères élaborés pour retenir des bénéficiaires devront concerner notamment :

- la prise en compte de la problématique développement durable et la conformité aux principes éthiques tels que définis par le Groupe
- pour les demandes d'aide en vue d'une reprise ou d'un développement de petites et moyennes entreprises, l'existence dans le dossier de candidature des critères sur lesquels l'entreprise a été certifiée
- le respect du droit du travail local ainsi que des critères liés à la sécurité.

De façon générale, il est convenu qu'une attention particulière devra être portée, dans l'élaboration du cahier des charges des entreprises choisies, au respect des principes édictés dans la Charte Sociale européenne et auxquels le groupe Total a adhéré.

En tout état de cause, la décision finale d'acceptation des dossiers présentés dans le cadre de l'ensemble de ces aides restera de la responsabilité de la Direction du Développement Régional et de la Direction de la filiale.

Article 5 - Communication interne sur l'accord cadre

Afin de permettre aux filiales du Groupe d'adhérer dans les meilleures conditions possibles aux objectifs contenus dans le présent accord et aux salariés de prendre connaissance des modalités prévues par le présent accord, la Direction Générale du Groupe mettra en œuvre une campagne de présentation de ces objectifs et des dispositions qu'il contient.

Article 6 - Suivi

La mise en oeuvre de chaque opération d'aide à une entreprise donnera lieu à une information des représentants du personnel de la filiale dans des conditions fixées par la négociation visée à l'article 4-2.

Ce suivi devra permettre aux représentants du personnel de la filiale de faire connaître leur avis sur les orientations qu'ils souhaitent voir mettre en œuvre dans le cadre des actions de développement régional de la filiale au sein du bassin d'emploi.

Un bilan de l'ensemble des dossiers ayant donné lieu à l'attribution d'une aide par les différentes filiales sera également examiné une fois par an, au cours de la Commission Développement Durable, Responsabilité Sociale de l'Entreprise, Environnement et Sécurité du Comité Européen, et communiqué aux membres du Bureau de Liaison. Les membres de la Commission pourront également faire état des secteurs d'activité dans lesquels ils souhaitent voir le Groupe mettre en œuvre et développer des actions d'aide aux petites et moyennes entreprises.

Article 7 - Bilan de l'expérimentation

Au terme du délai de 36 mois fixé pour la période d'expérimentation, la Direction Générale du Groupe Total et les Fédérations syndicales européennes se réuniront pour examiner les suites qu'il convient de donner à l'accord. Des négociations seront engagées afin d'étendre ou d'adapter, par avenant, le texte de l'accord européen.

x ✓ FV

Article 8 - Publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dont relève le Siège de TOTAL ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et auprès de la Commission Européenne à Bruxelles (DG EMPLOI, AFFAIRES SOCIALES ET EGALITE DES CHANCES).

Fait à Courbevoie, La Défense

Le 28 mars 2007

En 8 exemplaires originaux



Pour TOTAL SA

Jean-Jacques GUILBAUD

Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

Organisations Syndicales Européennes

Pour la CES

Pour la CEC

L'EMCEF

La FECCIA

La FECER

Reinhard REIBSCH

François VINCENT

Jean CONAN



LEXIQUE

1. Petites et Moyennes Entreprises

La définition des petites et moyennes entreprises a été précisée par une recommandation de la Commission Européenne le 6 mai 2003. Une petite et moyenne entreprise emploie moins de 250 salariés, a un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros ou un bilan annuel inférieur à 43 millions d'euros.

Par ailleurs, elle doit être indépendante, c'est-à-dire que 25 % du capital ou des droits de votes ne doivent pas être détenus par une entreprise ne correspondant pas à la définition des petites et moyennes entreprises.

2. Solidarité d'Entreprise

Cette expression est la « signature » de l'ensemble des programmes et des dispositifs que TOTAL met en œuvre depuis la fin des années 70 pour aider à la création ou au développement de petites et moyennes entreprises situées dans les bassins d'emploi et sur les territoires qui accueillent ses activités. TOTAL se montre ainsi concrètement solidaire des communautés de proximité en mettant à la disposition des petites et moyennes entreprises ses moyens matériels et immatériels, contribuant ainsi au développement économique régional.

3. Comité Local d'Engagements

Un Comité Local d'Engagements est créé pour instruire et statuer sur les demandes d'accompagnement des projets qui sont adressés à la filiale locale par ses partenaires et prescripteurs.

Mis en place par le directeur de la filiale, il est composé de représentants de cette filiale, du chargé d'affaires de la Direction du Développement Régional et, éventuellement, d'autres membres retenus en fonction de leurs compétences dans le domaine du développement économique et social local.

Il se réunit sur convocation de son président aussi souvent que de besoin et prend trois catégories de décisions :

- accord assorti ou non de conditions,
- ajournement pour complément d'instruction,
- rejet.

Ses décisions sont consignées dans un relevé établi et signé par le président du Comité.

4. Direction du Développement Régional (DDR)

La Direction du Développement Régional est l'une des 6 directions de la DRHC. Guy Sallavaud Directeur du Développement Régional est directement rattaché à Jean-Jacques Guilbaud, DRHC du Groupe.

La DDR a pour missions principales de concevoir, de proposer et de mettre en œuvre une politique et des dispositifs d'actions régionales exprimant la Solidarité du groupe TOTAL avec les communautés qui l'entourent. La DDR compte 17 collaborateurs au budget 2007, parmi lesquels 7 Chargés d'Affaires, tels que définis ci-après.

5. TOTAL Développement Régional SA (TDR SA)

TDR SA est une société anonyme filiale à 100 % du Groupe fondée en 1979 au sein du Groupe sous le nom de SOFREA. Elle a pour mission, dans ses statuts, de « favoriser la création et le développement d'emplois » sur les territoires qui accueillent les activités du Groupe, par la mise en œuvre d'appuis administratifs, de prêts financiers complémentaires des dispositifs publics, associatifs et bancaires.

TDR SA est mobilisée et financée par mandat des filiales et des branches et exerce son activité exclusivement à l'intérieur du Groupe.

Dans le Béarn, TDR SA poursuit les efforts de création d'activités de substitution à celles liées au gaz de Lacq. La prospection de la chimie et des NTIC, le soutien aux petites et moyennes entreprises locales et le soutien aux plates-formes Sobegi (filiale de TOTAL via TDR SA), Induslacq, Pau Cité Multimédia en sont les principaux outils.

6. Chargés d'Affaires

L'équipe de DDR compte 7 Chargés d'Affaires auxquels sont attribuées 1 ou 2 régions françaises (d'où le titre de Délégué Régional aussi employé). Les Chargés d'Affaires sont directement en contact avec les acteurs locaux publics et associatifs du développement régional. Ils sont l'interlocuteur des entreprises soutenues d'un bout à l'autre du déroulement du dispositif : contact direct in situ, analyse des dossiers, sélection, mise en œuvre des appuis, suivi et éventuellement contentieux.

Ils sont, dans le cas de l'essaimage, l'interlocuteur du salarié concerné.

7. Bassin d'emploi

Espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. En France, l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) a découpé le territoire en 348 zones, les déplacements domicile-travail constituent la variable de base de ce découpage.

En l'absence de référence administrative locale, nous retenons que le bassin d'emploi autour d'un de nos grands établissements correspond approximativement à un cercle d'un rayon de 30 km.

8. Essaimage

Soutien apporté par une entreprise à ses salariés pour la création ou la reprise d'une entreprise. Ce soutien peut prendre la forme d'accompagnement, de mise en relation, de formation, d'appui financier....

Il n'existe pas d'équivalent au terme « essaimage » dans les langues européennes. En anglais, ce qui s'en rapproche le plus est « spin-off » mais ce mot désigne un essaimage technologique ou innovant.

N R

✓
R

9. Portage

Mise à disposition par TOTAL de son réseau international au profit des petites et moyennes entreprises.

TOTAL pratique des :

- portages individuels en accueillant des stagiaires ou des volontaires internationaux en entreprise de petites et moyennes entreprises dans ses filiales à l'étranger ;
- portages collectifs en emmenant des représentants de petites et moyennes entreprises sur des salons à l'étranger ou en organisant des missions de prospection collective sur des marchés où TOTAL est bien implanté (Emirats Arabes Unis, Qatar...).

10. Volontaires Internationaux en Entreprise (VIE)

Le Volontariat International en Entreprise a été institué en 2001 en substitution au dispositif de VSNE (Volontaire du Service National en Entreprise), lors de la suppression du service national.

Il concerne des jeunes jusqu'à 28 ans qui se voient confier une mission professionnelle à l'étranger durant une période modulable de 6 à 24 mois.

Pour les petites et moyennes entreprises qui n'ont pas de structure d'accueil à l'étranger, TOTAL (et d'autres grands groupes français) proposent des solutions de portage.

K
V FW