

ACCORD CADRE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DU GROUPE TOTAL

Par le présent accord cadre en faveur de l'emploi des personnes handicapées, la Direction du groupe Total et les Organisations Syndicales représentatives au niveau national et au niveau du Groupe, représentées par les Coordinateurs Syndicaux, ont décidé de poursuivre et approfondir la démarche en faveur de l'égalité des chances avec les personnes handicapées, engagée dans le cadre de l'accord européen relatif à l'égalité des chances du 21 novembre 2005. Au-delà de cette démarche européenne, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi française du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Attaché à sa responsabilité sociale et environnementale, le groupe Total s'engage à la mise en place de l'ensemble des moyens nécessaires à la réalisation des objectifs prévus au présent accord. Le Groupe créera les conditions pour que soit atteint le taux d'emploi légal des personnes handicapées de 6 % au sein du groupe, et ce au moyen des négociations d'entreprise et d'actions prévues au présent accord.

L'atteinte de ces objectifs nécessite l'implication et la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes, dans le respect des spécificités et contraintes de chaque entreprise du Groupe. A ce titre, lors des réunions des instances représentatives du personnel consacrées aux travailleurs handicapés, les échanges et informations permettront aux représentants du personnel de participer par leurs propositions à une amélioration du recrutement, du maintien dans l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

Pour ce faire, le Groupe entend notamment mutualiser et favoriser la diffusion des bonnes pratiques en vigueur dans les entreprises concernées et encourager, au-delà du présent accord, l'engagement de dynamiques, notamment locales, et négociations d'entreprise.

I. Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés ou entités juridiques autonomes métropolitaines du groupe détenues ou contrôlées directement ou indirectement à hauteur de 50 % et plus par Total SA pour leur personnel travaillant en France.

Il est joint en annexe au présent accord la liste des sociétés présentes dans le groupe à sa date de signature.

II. Acteurs concernés

2.1 Implication des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail

La mise en œuvre du présent accord et des accords d'entreprise ayant le même objet se fera avec l'implication de la Médecine du travail et des Instances Représentatives du Personnel aux niveaux concernés (DP, CHSCT, CE ou CCE), dans le champ de leurs compétences respectives.

2.2 Coordination au niveau du groupe

Un Responsable Insertion coordonnera au niveau du Groupe la mise en place du présent accord en liaison avec des correspondants d'entreprise ou d'établissement.

Les correspondants d'entreprise ou d'établissement du Responsable Insertion Groupe sont déterminés dans chaque entreprise du groupe, au regard de leur organisation, taille et besoins.

Le Responsable Insertion Groupe sera chargé des principales missions suivantes :

- conseiller les correspondants d'entreprise ou d'établissement, notamment en proposant toutes actions qu'il estimerait utile ;
- faire connaître toute l'information législative, réglementaire et technique relative à l'emploi des personnes handicapées ;
- représenter le Groupe auprès des associations et organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées dans le monde professionnel et recueillir les informations nécessaires à une meilleure intégration ;
- réunir annuellement les coordinations syndicales pour les informer sur les actions mises en œuvre en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans le Groupe. Les coordinations syndicales pourront être composées de 3 représentants à cette occasion.

III. Intégration des personnes handicapées au sein du groupe Total

Les parties au présent accord confirment leur volonté de favoriser l'intégration en son sein des personnes handicapées à travers trois axes :

- la lutte contre les préjugés et résistances à l'intégration des personnes handicapées au sein du monde du travail, au moyen d'actions de sensibilisation du personnel des hiérarchies et autres parties prenantes ;
- la constitution d'un réseau et de partenariats au niveau du groupe propice à un accroissement et une meilleure prise en compte des candidatures de personnes handicapées et à un maintien dans l'emploi des personnes reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle.
- une politique d'emploi ouverte aux personnes handicapées.

Parallèlement, un effort particulier sera porté sur le recrutement de personnes handicapées souffrant d'un handicap reconnu comme lourd (selon la nouvelle classification légale).

3.1 Actions de sensibilisation

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés portant sur l'intégration des personnes engagées avec un handicap ou reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle au sein du Groupe.

Ces actions de sensibilisation s'inscriront selon les principes suivants :

- l'égalité de traitement pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles ;
- une image positive du personnel connaissant un handicap ;
- le facteur de cohésion sociale que constitue l'intégration d'un travailleur handicapé ;

- l'implication de chaque salarié dans l'accueil et la bonne intégration des travailleurs handicapés, et notamment la définition du rôle des différents intervenants en la matière (RH, collègues, supérieurs hiérarchiques, médecine du travail, le cas échéant assistantes sociales, etc.).

Les négociations d'entreprise prévues au présent accord décideront des mesures de sensibilisation les plus adaptées aux spécificités du personnel et de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement. La mise en œuvre de ces actions sera présentée dans le cadre des commissions formation emploi des CE.

Une information sur la politique du Groupe sera diffusée à l'ensemble des salariés des entreprises du groupe, notamment sur les principes et engagements du groupe en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapés.

Les hiérarchies seront sensibilisées à la prise en compte des spécificités des conditions de travail des personnes handicapées dans la gestion des équipes (exemple : aménagement du poste de travail, horaires,...). A ce titre, la déclinaison de la démarche globale en faveur de la diversité dans les modules de formation et sensibilisation des hiérarchies intégrera la prise en compte de ces spécificités.

Un espace intranet groupe dédié au Handicap, intégrant les normes d'accessibilité des sites WEB aux personnes handicapées visuelles, sera développé et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs du groupe Total, dans la mesure des moyens informatiques mis à disposition du personnel afin de fournir le maximum d'informations techniques, générales et pratiques sur le handicap (renseignements juridiques, droits et démarches administratives, transports).

3.2 Partenariats et mesures en faveur du recrutement de personnes handicapées

Chaque entreprise du groupe détermine les moyens et mesures de nature à encourager le recrutement des travailleurs handicapés lors des négociations mise en œuvre dans les entreprises, en tenant compte des contraintes et spécificités de l'entreprise et notamment des conditions d'aptitude particulières propres à certains emplois.

Les partenariats et actions nécessaires sont mis en oeuvre au niveau du groupe Total pour favoriser l'embauche de personnes handicapées, selon quatre axes :

- la diffusion des offres de postes disponibles au niveau du groupe auprès des candidats handicapés. A cet effet, le groupe Total met par exemple en œuvre un partenariat avec le site « Hanploi.com », dont l'objet est de proposer à un public de personnes handicapées des offres d'emploi. L'ensemble des sociétés du groupe seront invitées à déposer leurs offres d'emploi, concomitamment au dépôt de ces offres sur les systèmes de bourses d'emploi internes.
- une diffusion interne au sein du groupe des candidatures de personnes handicapées ayant une formation ou expérience adaptée aux métiers du groupe. A ce titre, les entreprises du groupe en contact avec une personne handicapée présentant un tel profil, soit au travers d'une procédure de recrutement, soit dans le cadre d'un stage ou contrat de professionnalisation, seront incitées à diffuser cette candidature aux autres entreprises du groupe situées dans le même bassin d'emploi.

CF
SA -
FP X

- une action de sensibilisation des personnes en charge du recrutement afin de les informer sur les règles, contraintes et principes guidant le recrutement de candidats connaissant un handicap, ainsi que sur les interlocuteurs externes pouvant les aider.
- le développement de contacts et réunions au sein des écoles et universités pour inciter les jeunes étudiants handicapés à postuler à des emplois correspondant à leur qualification au sein du groupe.

En outre, en cas de recrutement d'une personne handicapée, les adaptations nécessaires du poste et de l'environnement de travail seront étudiées et réalisées avec les spécialistes les plus adéquats.

3.3 Actions menées avec des associations spécialisées

La Direction du Groupe mettra en œuvre ou poursuivra sa participation active au sein des différentes associations agissant pour la promotion et l'emploi des travailleurs handicapés et continuera de soutenir financièrement leur activités.

La Direction étudiera aussi la possibilité de soutenir des centres de formation accueillant un public de personnes handicapées (associations, nationales ou locales).

IV. Collaboration avec le secteur protégé

Les entreprises du Groupe entretiennent des relations avec le secteur protégé (Centres d'Aides par le travail et entreprises adaptées).

Afin de favoriser le développement de ces relations de travail, il est convenu de la nécessité d'accroître et diffuser l'information sur les possibilités existantes de collaboration les plus adaptées.

A ce titre, il sera mis à disposition de l'ensemble des entreprises du Groupe un référentiel par prestations des entreprises du secteur protégé.

Le cas échéant, les correspondants locaux du responsable Insertion groupe transmettent aux comités d'entreprise ou d'établissement, sur demande, un extrait de ce référentiel concernant les entreprises du secteur protégé situés à proximité assurant des prestations d'activités sociales et culturelles.

Les entreprises devront utiliser en priorité les entreprises du secteur protégé proches des établissements concernés.

V. Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Compte tenu de leurs spécificités et notamment de la présence d'emplois connaissant des conditions d'aptitudes particulières, les entreprises du groupe mettent en œuvre les moyens appropriés pour maintenir dans le groupe les salariés développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités.

A cette fin, les entreprises du groupe veillent à mettre en œuvre les aménagements de postes et formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et ses capacités, en priorité dans son établissement d'origine.

En dernier ressort, lorsque le reclassement ne peut être envisagé au niveau de l'établissement d'origine, les besoins de reclassement seront diffusés au niveau du groupe dans le cadre du réseau interne des gestionnaires de carrière et/ou correspondants d'entreprise ou d'établissement.

L'aide d'experts internes (CHSCT, Médecin du travail) et externes (PDITH, CAP Emploi locaux, ergonomes, psychologues, etc.) peut aussi être sollicitée.

Dans le cadre des négociations d'entreprise, dans la mesure où de telles mesures sont nécessaires au maintien dans l'emploi et envisageables, il pourra être étudié :

- des aides au transport spécifiques pour les travailleurs handicapés qui ne pourraient pas, en raison de leur handicap, utiliser les transports en commun ;
- le maintien des cotisations vieillesse sur une assiette à temps plein pour les salariés passés à temps partiel en raison de leur handicap ;
- la possibilité de complément d'aide au logement, pour les besoins qui ne seraient pas satisfaits par les aides existantes (prestation de compensation légale concernant l'aménagement du logement de 10 000 € maximum, aides départementales, services d'ergothérapeute des CRAM, obligation des bailleurs depuis la loi du 11 février 2005, etc.).

Les dispositions de l'article L. 323-7 du Code du travail seront appliquées en cas de rupture du contrat au regard des conventions collectives applicables.

VI. Formation des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. A ce titre, ils peuvent saisir leur responsable ressources humaines ou leur hiérarchie pour que soit examiné leur parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires.

Les besoins en formation au profit des travailleurs handicapés, devront assurer le développement de leurs compétences pour le bon déroulement de leur carrière. Si besoin est, une formation adaptée leur sera dispensée, leur permettant un maintien ou un élargissement de leurs compétences.

Dans le cadre d'une réorganisation imposée par des mutations technologiques, les personnes handicapées auront accès à toutes formations leur permettant de conserver un emploi.

Sauf à ce que les contraintes de la formation le rendent impossible (visites de sites, lieu éloigné, etc.), les séances de formation devront être dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié.

En outre, des formations e-learning pourront être étudiées et mises en œuvre pour favoriser un meilleur accès à la formation des personnes handicapées.

Dans la continuité de la politique déjà suivie, les entreprises du Groupe seront incitées à verser une partie de leur taxe d'apprentissage aux organismes oeuvrant en faveur des personnes handicapées.

CF
FP
JMA -

VII. Conditions de travail et évolution de carrière des travailleurs handicapés

7.1 Egalité de traitement

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. A ce titre, ils peuvent saisir leur responsable ressources humaines ou leur hiérarchie pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lequel leur évolution peut être envisagée.

Les hiérarchies seront notamment sensibilisées sur l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

Il est rappelé que pour faciliter le changement ou l'adaptation du poste, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires pour compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces aides peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

7.2. Aménagement des horaires de travail des travailleurs handicapés

Lorsque des aménagements d'horaires individualisés sont propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi des personnes handicapées, la hiérarchie en examine la possibilité au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du médecin du travail. Les horaires pourront notamment être adaptés au vu de contingences extérieures au travail ou comporter des temps de repos en cours de journée.

A cet effet, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmet à l'employeur ses propositions pour un aménagement de l'horaire.

Un dialogue doit intervenir sur les aménagements possibles entre le salarié et sa hiérarchie, le cas échéant sous la supervision des ressources humaines. A défaut d'accord, l'inspecteur du travail peut être saisi pour décider ou non de l'aménagement selon la procédure prévue à l'article L 241-10-1 du Code du travail.

De même, les salariés proches d'une personne handicapée (« aidants familiaux » : parents, enfants, frères, sœurs, conjoints, partenaires d'un PACS et concubins) bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée. Afin de respecter la vie privée et le secret médical, le salarié concerné produit les justificatifs médicaux du handicap de la personne aidée auprès du médecin du travail. Ce dernier peut, après échange confidentiel avec le médecin traitant de la personne aidée, préconiser les aménagements horaires nécessaires pour faciliter cet accompagnement.

Les accords collectifs ou mesures relatives au temps partiel au niveau de chaque entreprise peuvent en outre définir les modalités de passage à temps partiel les plus adaptées pour les salariés visés ci-dessus.

VIII. Déclinaison du présent accord

Les objectifs en matière d'intégration professionnelle de personnes handicapées, les voies et moyens mis en œuvre, ainsi que les mesures de déclinaison du présent accord seront définis dans le cadre des négociations collectives d'entreprise (ou d'établissement lorsqu'il est décidé de négociations à ce niveau) devant intervenir sur ce sujet en application de la loi du 11 février 2005.

Ces négociations porteront sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, et notamment :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution de carrière ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise ;
- l'association des représentants du personnel aux mesures mises en œuvre.

IX. Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

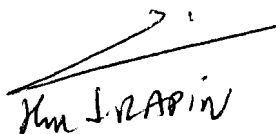
Un point particulier sur l'emploi des personnes handicapées sera réalisé annuellement dans les Commissions Formation Emploi de CE.

En outre, une réunion de restitution sera organisée dans les 6 mois précédant l'échéance du présent accord portant plus globalement sur l'emploi des personnes handicapées au sein du groupe. A l'issue de cette réunion, à défaut de demande de renégociation, l'accord sera reconduit pour une durée identique.

Fait à Courbevoie, le 28 juin 2006
En 16 exemplaires originaux


Pour la Direction du Groupe Total,

Jean-Jacques GUILBAUD



**Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe,
Les Coordinateurs syndicaux agissant au niveau du groupe,**

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL - CFTC



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CFE-CGC

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS - CFTC

ALESJANDRI



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - CGT

Charles Foulard

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - FORCE OUVRIÈRE - CGT-FO

Ph. MANSOZ



Annexe : liste indicative des sociétés soumises à l'accord à la date de sa signature

AMONT + HOLDING

BOUGIVAL
CDF ENERGIE
TGI ANNECY
TOTAL EP France
TIGF
TEGAZ
Total SA
ELF Exploration Production SAS

AVAL

ALVEA
ARGEDIS
AS 24 France
BSA
CALDEO
CARMAG
CHARVET
CDLO
CPE
CPO
CPE-BARDOUT
DMS
EGEDIS SAS
LA MURE
LESCOT
LUB CHABAS
NORMANPLAST
PS
PETRONAPHTE
PROSECA
RAFF IMPERATOR
RENAULT TRUCKS
SLC
SOBAD
SBT
STELA
STODIS
STOGAZ
TLSA
TOTAL ACS
TOTAL CORSE
TOTAL FLUIDES
TOTAL FRANCE
TOTAL LUBRIFIANTS
TOTAL GAZ SNC
URBAINES DES PETROLES

CHIMIE

ALLEGRE SNC
ATOTECH FRANCE
BCA
BAS
BOSTIK SA
BOSTIK TRL SA
CAOUT MOD
CRAY VALLEY SA
ESPA SNC
FACEL SNC
GP
GRATECAP
HFA SNC
HUTCHINSON SA
HUTCH SANTE
HUTCHINSON SNC
HUTCHINSON POLYMERS
DESMARQUOY
JIEHIER SA
JPR SNC
LE CARDE SA
LE JOINT Français
MANTEL
MAPA SNC
PAULSTRA SNC
SIDEV
SLMC
SOBEGI
SOBELAGRO
SOFERTI
SPONTEX
TECHLAM SA
TPF

FF CF K
JA