

### **1. Processus préélectoral et déroulement des élections professionnelles**

#### **a. Règle de calcul des effectifs**

Concernant les salariés mis à disposition, la charge de travail induite par la nécessité d'interroger les entreprises prestataires pour constituer les listes électorales semble disproportionnée au regard du nombre de salariés mis à disposition qui (après avoir été pris en compte dans l'effectif) souhaitent effectivement être inscrits sur les listes et participer au processus électoral, ceux-ci bénéficiant déjà d'une représentation du personnel dans leur entreprise

→ **Simplifier/supprimer la prise en compte des salariés mis à disposition dans le processus électoral**

### **2. Influence du périmètre de la négociation collective**

#### **3.1. Quelle est l'influence du périmètre de la négociation collective dans la mesure de la représentativité selon que la structure est un établissement, une entreprise, une entreprise à établissements multiples, un groupe, une UES ?**

Le périmètre de la négociation collective est un élément déterminant dans la mesure de la représentativité.

Au périmètre d'un groupe, il est possible de négocier des accords à différents niveaux (Etablissement, UES, groupe de sociétés au sens de l'article L.2332-32 du code de travail, niveau groupe). Chez Total, concernant la négociation de groupe, il existe plus d'une quinzaine de périmètres de négociation différents, ce qui implique la consolidation de la représentativité à chacun de ces niveaux avec des résultats différents.

Le périmètre de négociation a donc une incidence significative dans la mesure de la représentativité syndicale.

#### **3.2 Pensez vous qu'il soit nécessaire de prévoir des règles plus précises pour la représentativité et la négociation au sein des groupes et des UES ?**

- S'agissant la représentativité au périmètre d'un groupe ou d'un groupe de société, la mesure de la représentativité selon un cycle électoral pose les difficultés suivantes :
  - cela conduit à ne pas prendre en compte du tout un certain nombre d'élections professionnelles intervenues durant le cycle. En effet, le cycle électoral au sein d'un groupe est long (au moins 4 ans) compte tenu du nombre d'établissements (plus d'une centaine au sein du groupe Total). La durée des mandats étant variable selon les établissements, certains pourraient procéder à des élections professionnelles à l'intérieur du cycle électoral sans que celles-ci ne soient jamais prises en compte.

Pour illustrer cela, nous vous joignons un schéma avec quelques exemples réels applicables au périmètre du groupe Total.

- Cela implique également d'exclure d'une négociation une Organisation Syndicale devenue représentative en cours de cycle jusqu'à la consolidation du prochain cycle électoral du périmètre donné (jusqu'à 4 ans possiblement) ou de négocier avec une Organisation syndicale qui n'atteint plus le seuil de représentativité au moment de la négociation.

Du fait de cet important décalage et de la non prise en compte totale de certains résultats d'élections, la légitimité des Organisations Syndicales appelées à négocier dans ce contexte pourrait ainsi être remise en cause de même que la légitimité de l'accord négocié.

S'agissant des négociations menées au niveau d'un groupe de sociétés, la notion de cycle électoral implique de déterminer un cycle électoral pour chacun des périmètres de groupe de négociation retenus (chez Total une quinzaine de périmètres de négociation sont pratiqués).

Au périmètre d'un groupe ou d'un groupe de société au sens de l'article L 2232-32 du code du travail, **il nous semble plus opportun de retenir une représentativité au fil de l'eau** pour disposer de partenaires sociaux représentant fidèlement les résultats des dernières élections (la représentativité des Organisations Syndicales invitées à négocier est appréciée au jour de l'envoi des convocations aux réunions de négociation et la représentativité des Organisations Syndicales habilitées à signer un accord est celle appréciée au jour de la signature).

#### → Retenir une représentativité au fil de l'eau et non la notion de cycle électoral

- Au périmètre d'une UES, les règles de calcul actuelles de la représentativité ne posent pas de difficulté au sein de Total, les établissements de nos UES organisant les élections au sein de chaque UES à la même date.

Concernant la négociation au périmètre d'une UES, il serait opportun de confirmer que la négociation collective s'effectue à ce niveau afin d'entériner la pratique des grandes entreprises.

Il conviendrait de clarifier les règles de validité l'accord de reconnaissance d'UES (unanimité, double majorité ou représentativité des Organisations Syndicales de 30%) ?.

→ Confirmer que la négociation collective s'effectue au niveau de l'UES

→ Clarifier les règles de validité de l'accord de reconnaissance d'UES

**3.3 Pensez vous au contraire qu'il faut prévoir une règle générale avec la possibilité de négocier des différences au sein d'un périmètre avec des règles de validité de l'accord s'approchant de celles du protocole d'accord préélectoral (c'est-à-dire la double majorité), un autre cadre de mesure/niveaux et temporalité ?**

La possibilité de négocier des règles différentes concernant la mesure de la représentativité au périmètre d'un groupe ou d'un groupe de sociétés au sens de l'article L2232-32 du code du travail doit effectivement être permise.

Il ne nous semble pas en revanche opportun de prévoir une règle générale à laquelle il pourrait être dérogé au sein d'un périmètre donné (ex : UES, entreprise ou établissement) tant sur la mesure de la représentativité que sur la validité des accords.

En effet, au périmètre du groupe Total, la loi du 20 août 2008 a impliqué la mise en place d'outils informatiques de consolidation des résultats des élections professionnelles. Ouvrir des possibilités de dérogation au périmètre des UES, entreprises ou établissements rendrait impossible la compilation des résultats des élections et la consolidation d'une représentativité fiable au niveau du groupe ou d'un groupe de sociétés.

L'aménagement de ces règles doit pouvoir n'être décidé qu'au périmètre du groupe.

→ **Permettre d'aménager le calcul de la représentativité pour le niveau groupe ou groupe de sociétés uniquement par un accord conclu au niveau du groupe afin de disposer d'une règle unique de consolidation de la représentativité au sein de ce groupe.**

### **3.4. Comment prenez vous en compte les changements subis par les entreprises (fusions, absorptions, etc...) dans le processus de négociation ?**

Dans un souci de toujours tenir compte de la réalité de la constitution du Groupe, nous étendons les accords collectifs aux entreprises nouvellement acquises dès lors qu'elles ont vocation à en bénéficier.

En cas de projet de cession, les dispositions des accords conclus et en cours de négociation ont vocation à s'appliquer à l'entreprise concernée jusqu'au jour du closing et sont maintenus dans les conditions de l'article L2261-14 du code du travail.

## **3. Règles de négociation**

### **4.1 Les nouvelles règles de validité ont-elles des conséquences sur la conclusion d'accords d'entreprise (notamment sur le nombre d'accords et la capacité de conclure) ?**

Les nouvelles règles de validité des accords ont été intégrées par les Organisations syndicales.

En ce qui concerne les négociations menées pour un groupe de société au sens de l'article L.2332-32 du code du travail au périmètre du groupe Total, ces nouvelles règles n'ont pas eu pour conséquence de diminuer le nombre d'accords conclus. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, à deux reprises seulement (sur plus d'une cinquantaine d'accord de groupe conclus), l'accord collectif qui aurait pu être conclu par une Organisation syndicale seule avant la loi du

20 août n'a pu l'être après celle-ci, faute d'alliance syndicale nécessaire pour atteindre le seuil de 30%.

#### **4.2 La loi a-t-elle eu une influence sur le niveau de déroulement de la négociation collective ?**

La loi n'a pas eu au périmètre du groupe Total une telle influence. Les niveaux de négociation sont restés les mêmes qu'auparavant.

#### **4.3 Les nouvelles règles de représentativité et de validité des accords ont-elles modifié les pratiques de négociation (au niveau de l'établissement, au niveau de l'entreprise) ? Ont-elles conduit à de nouveaux niveaux de négociations selon les thèmes et en fonction des niveaux où se trouve la représentation du personnel (CE/DP) ?**

Les nouvelles règles de représentativité et de validité des accords ont conduit à des alliances syndicales mais elles n'ont pas conduit à de nouveaux niveaux de négociations selon les thèmes et en fonction des niveaux où se trouve la représentation du personnel.

En revanche, certaines entreprises à établissements multiples du groupe (cas où les dates d'élections professionnelles ne coïncident pas dans tous les établissements) ont constaté que retenir une représentativité par cycle électoral pouvait avoir un impact sur la négociation dans la mesure où :

- En raisonnant par cycle électoral, une Organisation Syndicale représentait moins de 30% des suffrages valablement exprimés au niveau de l'entreprise et ne pouvait donc conclure un accord qu'avec une autre Organisation Syndicale,
- Alors qu'en tenant compte au fil de l'eau des élections organisées au sein des différents établissements, cette même Organisation Syndicale représentait à elle seule 30% des suffrages valablement exprimés et pouvait conclure seule un accord collectif.

#### **4.4 Les nouvelles règles de validité des accords ont-elles été simples à prendre en compte ?**

Les nouvelles règles de validité des accords ont été simples à prendre en compte sauf en ce qui concerne l'appréciation de la représentativité de l'organisation syndicale catégorielle et la négociation d'un accord portant reconnaissance d'une UES.

#### **4.5 Avez-vous recours à la négociation en l'absence de DS ? Si oui, comment se déroule-t-elle (avec des élus CE ou DP, rôle des commissions paritaires de validation, avec des salariés mandatés par les OS représentatives au niveau de la branche, avec le RSS) ?**

La plupart des branches représentées au sein du groupe Total (pétrole, chimie, caoutchouc), se sont dotées d'une commission paritaire de validation des accords. En l'absence de DS, c'est donc la négociation avec des élus CE ou DP qui est privilégiée.

#### 4.6 Quelle est l'incidence des fusions, absorptions, cessions en cours de cycle ?

La notion de cycle électoral au périmètre du groupe conduit par principe à neutraliser l'incidence des fusions/cessions jusqu'au calcul du nouveau cycle électoral. Cette solution déconnecte la représentativité des Organisations Syndicales de la vie des sociétés du groupe et est contraire à l'esprit de la loi du 20 août 2008 qui avait pour objectif, dans la continuité de la position commune, de renforcer la légitimité des accords signés par les Organisations Syndicales.

En retenant une représentativité au fil de l'eau au périmètre du groupe, la représentativité des Organisations Syndicales est conforme à celle existante et la légitimité des accords conclus est ainsi renforcée.

Ce constat est partagé au sein de notre groupe avec les Organisations Syndicales signataires de la position commune.

En pratique et en retenant notre règle de représentativité appréciée au fil de l'eau : l'acquisition d'une entreprise peut être prise en compte dans le calcul de la représentativité dès son arrivée dans le groupe et l'entreprise cédée est quant à elle prise en compte dans le calcul de la représentativité jusqu'au jour du closing.

En cas d'acquisition/cession d'une activité correspondant à un établissement complet, la représentativité de l'entreprise peut être recalculée au jour de l'entrée/sortie de l'établissement sans difficulté.

En cas de cession d'une activité correspondant à une partie d'établissement, la représentativité de l'entreprise ne peut être recalculée. L'incidence de la diminution des effectifs de cet établissement et son incidence sur la représentativité de l'établissement ne peut être prise en compte qu'à l'occasion des prochaines élections professionnelles.

En cas d'acquisition d'une activité correspondant à une partie d'établissement, la situation est plus délicate :

- Soit cette partie d'établissement a vocation à devenir un établissement distinct : dans ce cas, dès lors que les élections professionnelles auront été organisées, les résultats pourront être pris en compte dans le calcul de la représentativité,
- Soit cette partie d'établissement a vocation à intégrer un établissement existant et il conviendra d'attendre les prochaines élections de l'établissement pour tenir compte de l'augmentation des effectifs et ses incidences sur la représentativité.

Il convient de noter qu'en cas d'évolution d'organisation à l'intérieur d'un groupe conduisant à la cession par une société au profit d'une autre société du groupe de tout ou partie d'une activité correspondant à un établissement, il peut se trouver des cas où l'établissement sera pris en compte à deux reprises dans le calcul d'une représentativité consolidée au niveau du groupe ou d'un groupe de société

Exemple : cession d'une activité correspondant à une partie d'établissement qui a vocation à devenir un établissement distinct dans la société d'accueil.

- la représentativité de l'entreprise cédante sera toujours appréciée avec la prise en compte des résultats des élections organisées au sein de l'établissement qui a fait l'objet d'une cession partielle d'activité
- la représentativité de l'entreprise cessionnaire tiendra compte des élections organisées au sein de la partie d'établissement transférée devenue établissement distinct de cette société.

#### **4.7 Quelle est l'incidence de la perte ou de l'acquisition de la représentativité ?**

Sur ce point, il convient de souligner que la loi du 20 août 2008 a eu un impact sur nos Coordinations Syndicales, instance de représentation du personnel conventionnelle correspondant à la désignation d'un représentant syndical chargé au niveau du groupe de coordonner les représentants syndicaux de son organisation et de mener les négociations.

Historiquement, nos Coordinateurs Syndicaux étaient désignés par les OS représentatives au niveau national en bénéficiant de la présomption irréfragable de représentativité.

Avant la loi du 20 août 2008, les cinq Coordinateurs Syndicaux du groupe pouvaient mener des négociations au ce niveau.

A ce jour, deux Coordinateurs Syndicaux ne sont plus conviés aux négociations menées à ce niveau du fait de leur absence ou perte de représentativité de l'Organisation Syndicale à laquelle ils appartiennent.