



Corporate Social Responsibility Wereldwijde overeenkomst Total

Davos, 22 januari 2015

Inhoudsopgave

INLEIDING

Artikel 1- TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2 - BEVORDERING VAN DE RECHTEN VAN DE MENS OP WERK

- 2-1. Vrijheid van meningsuiting en van gedachte
- 2-2. Bevordering van de sociale dialoog
- 2-3. Verbod op discriminatie
- 2-4. Verbod op dwangarbeid en strijd tegen kinderarbeid
- 2-5. Relaties met dienstverleners en leveranciers

Artikel 3 - DIVERSITEIT

- 3-1. Professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen
- 3-2. Moederschap

Artikel 4 - GEZONDHEID, VEILIGHEID OP HET WERK EN MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

- 4-1. Aangepast beleid inzake gezondheid, veiligheid, milieu, kwaliteit
- 4-2. Verantwoorde verbintenissen
- 4-3. Verplichtingen en middelen
- 4-4. Instantie voor uitwisselingen inzake veiligheid
- 4-5. Relaties met dienstverleners en leveranciers
- 4-6. Economische en sociale ontwikkeling
- 4-7. Beperken van de effecten van de activiteiten op het ecosysteem

Artikel 5 - OVERLIJDENSVERZEKERING

Artikel 6 - SOCIALE ANTICIPATIE EN BEGELEIDING VAN DE EVOLUTIES VAN DE ORGANISATIE

Artikel 7 - COMMUNICATIE EN OPVOLGING VAN DE OVEREENKOMST

- 7-1. Communicatie
- 7-2. Opvolging van de overeenkomst - FAIR-commissie
- 7-3. Mogelijke moeilijkheden

Artikel 8 - DUUR, INWERKINGTREDING, HERZIENING, VERBREKING

INLEIDING

De ondertekenende partijen bij deze mondiale kaderovereenkomst:

- de groep Total (hierna aangeduid als 'de Groep'),
- IndustriALL Global Union (hierna aangeduid als 'IndustriALL'), dat meer dan 50 miljoen werknemers in de mijn-, energie- en industriële sector vertegenwoordigt samen met de meerderheid van de Vakbondsorganisaties binnen de perimeter van de Groep,

zijn ervan overtuigd dat een regelmatige dialoog en de naleving van het beleid en de praktijken inzake Corporate Social Responsibility (CSR) bijdragen op globaal niveau aan de integratie van de verbintenissen die in de overeenkomst opgenomen zijn.

De Groep is een belangrijke internationale speler die aanwezig is in meer dan 130 landen en die meer dan 110.000 medewerkers met zowel talrijke als gevarieerde afkomst en beroepen tewerk stelt.

De groei en het voortbestaan van de Groep moeten begrepen worden binnen het kader van het delen van een gemeenschappelijk erfgoed aan ethische waarden en principes die elke dag opnieuw de handelingen van de vrouwen en mannen binnen de Groep sturen.

Er zijn drie waarden die de basis vormen voor de ethische verbintenis van de Groep:

- respect, blijk van vertrouwen en duurzaamheid in de activiteiten en uitwisselingen,
- verantwoordelijkheid, wat onder andere solidariteit en professionalisme teweegbrengt,
- voorbeeldig gedrag, welke de interne en externe geloofwaardigheid van het optreden ondersteunt.

Die fundamentele ethische waarden uiten zich in een aantal werkingsprincipes: een constante naleving van de rechten van de mens, een permanente zorg voor veiligheid en bescherming van het milieu, respect en vriendelijkheid van iedereen tegenover anderen, integriteit zowel tegenover de onderneming als in de zakenrelaties, geen inmenging in de politiek, zonder de nodige solidariteit uit het oog te verliezen, zowel intern als tegenover gemeenschappen of ondernemingen die betrokken zijn bij deze activiteiten.

Om deze principes te kunnen ontwikkelen, uitvoeren en naleven, beschikt de Groep over verschillende hulpmiddelen:

- de Gedragscode formuleert de waarden en principes van de werking van de Groep evenals de verplichting die aan de medewerkers opgelegd wordt om de code na te leven,
- het Charter Veiligheid, Gezondheid, Milieu en Kwaliteit past het beleid van de Groep toe op de fundamentele principes,
- de Richtlijn voor de Rechten van de Mens helpt de medewerkers bij de aan te nemen houding die geformuleerd wordt in de Gedragscode. Het inventariseert en vult de interne normen en aanbevelingen aan in overeenstemming met het internationaal recht,
- de Praktische gids voor integriteit wil risico's voorkomen en de integriteit binnen de professionele relaties garanderen.

IndustriAll en de Groep ondersteunen met name de principes uit:

- de Universele verklaring van de rechten van de mens,
- het Verdrag van de Verenigde Naties met betrekking tot de rechten van het kind,
- de Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie over gelijke kansen inzake werk en antidiscriminatie, verbod op dwangarbeid, verbod op kinderarbeid, vakbondsvrijheid en collectieve onderhandeling,
- de tekst van de Richtsnoeren voor multinationale ondernemingen van de (OESO),
- het Global Compact van de Verenigde Naties,
- de tekst van de Richtsnoeren inzake bedrijfsleven en mensenrechten die goedgekeurd werd door de Raad voor de mensenrechten van de Verenigde Naties.

Sinds een tiental jaar heeft de sociale dialoog binnen de Groep zich ontwikkeld op Europees niveau, door middel van de versterking van de prerogatieven van het Europees Comité en de transnationale onderhandelingen die binnen die perimeter gevoerd worden met de Europese vakbondsfederaties:

- Europese overeenkomst van 22 november 2004 voor een sociaal platform,
- overeenkomst van 21 november 2005 over gelijke kansen,
- overeenkomst van 28 maart 2007 en aanhangsel van 23 maart 2012 over Hulp bij de oprichting, overname of ontwikkeling van kmo's.

De Groep en IndustriAll willen met onderhavige overeenkomst de transnationale onderhandeling op mondiaal niveau nastreven en versterken.

Artikel 1 TOEPASSINGSGBIED

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op TOTAL S.A. en de dochtermaatschappijen die rechtstreeks of onrechtstreeks voor meer dan 50% in haar handen zijn.

Verder zal de Groep, in de dochtermaatschappijen waarin hij aanwezig is zonder er daarom operationele controle over uit te oefenen, ernaar streven om de principes te promoten.

Artikel 2 BEVORDERING VAN DE RECHTEN VAN DE MENS OP WERK

De Groep respecteert de rechten van de mens die op internationaal vlak erkend worden.

In dat kader verbindt de Groep zich ertoe om de principes toe te passen van de fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de rechten van de mens op de werkplek:

- dwangarbeid, 1930 (verdrag nr. 29),
- de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming op het vakbondsrecht (verdrag nr. 87),
- het recht op organisatie en collectief overleg, 1949 (verdrag nr. 98),
- gelijk loon voor gelijkwaardig werk, 1951 (verdrag nr. 100),
- afschaffing van dwangarbeid, 1957 (verdrag nr. 105),
- discriminatie, 1958 (verdrag nr. 111),
- minimumleeftijd, 1973 (verdrag nr. 138),
- ergste vormen van kinderarbeid, 1999 (verdrag nr. 182).

De Groep verbindt zich ertoe om de lokale wetten na te leven van de landen waarin het actief is, evenals de internationale standaarden. In het geval van normconflicten waakt de Groep erover dat de norm die de rechten van de mens het best beschermt, toegepast wordt.

De arbeidsvoorwaarden van werknemers, respect voor anderen, afwezigheid van discriminatie, de gezondheid en veiligheid krijgen bijzondere aandacht, ongeacht de politieke en sociale context of de moeilijkheden die ondervonden worden in het land waar de Groep aanwezig is.

2-1. Vrijheid van meningsuiting en van gedachte

De Groep erkent dat iedereen, krachtens de internationale standaarden inzake de rechten van de mens, recht heeft op vrijheid van meningsuiting en van gedachte.

Het recht op vrijheid van meningsuiting zorgt ervoor dat niemand zich zorgen hoeft te maken over zijn meningen.

2-2. Bevordering van de sociale dialoog

De Groep verbindt zich ertoe om de principes van verdragen 87 en 98 van de IAO na te leven en erkent (en bewaart daarbij een strikte neutraliteit) voor alle werknemers de vakbondsvrijheid die het recht van de werknemers inhoudt om organisaties op te richten, zich erbij aan te sluiten of ze te verlaten om zo hun belangen op het werk te bevorderen en te verdedigen.

De Groep, in dat kader :

- verbiedt elke oneerlijke communicatie welke erop gericht is de beslissing van de werknemers inzake vakbondsvertegenwoordiging te beïnvloeden,
- verbindt zich bij het aanwerven of het beheer van de loopbaan van die werknemers om geen discriminerende praktijken te hanteren vanwege vakbondsactiviteit,
- verbiedt elke discriminatie tegenover werknemers of hun vertegenwoordigers die de rechten die in onderhavige overeenkomst beoogd worden, willen doen gelden.

De onderhandelingsvrijheid en vakbondsvrijheid dragen bij aan een garantie op rechtvaardige werk- en arbeidsomstandigheden.

De partijen bij deze overeenkomst hechten in het kader van een constructieve sociale dialoog belang aan het verstevigen van de participatie van de werknemers en hun vertegenwoordigers aan de sociale dialoog en aan de ontwikkeling ervan op internationaal niveau. Ze moedigen de collectieve onderhandeling aan, een proces waarbij de vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers of hun vertegenwoordigers onderhandelen over de toepassing van de tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden en ze sluiten collectieve verdragen en overeenkomsten af die aanvaardbaar zijn voor beide partijen. De Groep verbindt zich ertoe om daartoe alles in het werk te stellen.

In het kader van een objectieve evaluatie van de posten verbindt de Groep zich ertoe om een rechtvaardig vergoedingsbeleid op te zetten, dat vergelijkbaar is met de standaarden van het beroep in het land in kwestie. Uitwisselingen over die onderwerpen met de vertegenwoordigers van de werknemers worden aangemoedigd.

2-3. Verbod op discriminatie

Discriminatie die gekenmerkt wordt door ongelijke en ongunstige behandeling die bepaalde personen schaaft met name op basis van geslacht, leeftijd, religie, politieke opinie, afkomst, seksuele geaardheid, genderidentiteit, gezondheidstoestand en handicap wordt door de Groep als onaanvaardbaar beschouwd.

De Groep verbindt zich ertoe om de strijd aan te gaan tegen elke vorm van discriminatie en bevestigt de wil om de diversiteit te respecteren en gelijke kansen te bevorderen in overeenstemming met conventie 111 van de IAO.

2-4. Verbod op dwangarbeid en strijd tegen kinderarbeid

Conform de internationale normen en standaarden moet elke onderneming zich ervan vergewissen dat de werknemers hun werk vrij kunnen kiezen en dat het hen vrij staat om, in overeenstemming met hun arbeidscontract, te vertrekken.

Elke arbeidsovereenkomst moet de wezenlijke elementen van het werk (salaris, arbeidsomstandigheden, arbeidsduur...) preciseren. De ondernemingen moeten op regelmatige tijdstippen en rechtstreeks aan elke werknemer een correcte en billijke vergoeding uitkeren.

Conform de standaarden van de IAO en onder voorbehoud van lokale wetgevende bepalingen die een betere bescherming bieden, is het verboden om iedereen jonger dan 15 jaar aan te werven. Bovendien mag de minimum toelatingsleeftijd voor elk soort gevaarlijk werk of gevaarlijke arbeid, die door de aard ervan of de omstandigheden waarin het uitgevoerd wordt de gezondheid, veiligheid of moraliteit van adolescenten in gevaar kan brengen, niet lager zijn dan 18 jaar.

De Groep past deze bepalingen toe, inclusief in de landen waar die standaarden niet onderschreven worden.

2-5. Relaties met dienstverleners en leveranciers

De Groep verwacht van dienstverleners en leveranciers dat zij:

- de principes van artikel 2 van onderhavige overeenkomst naleven of dat zij gelijkaardige of gelijkwaardige principes naleven,
- zich ervan vergewissen dat hun eigen contractpartners principes naleven die gelijkwaardig zijn aan die laatste,
- de wettelijke en contractuele bepalingen naleven die voorzien worden in het arbeidsrecht en het recht inzake sociale zekerheid evenals de bestaande collectieve overeenkomsten.

De Groep vergewist zich ervan dat de principes van deze overeenkomst gecommuniceerd en gepromoot worden bij de dienstverleners en leveranciers. In het geval dat deze principes niet nageleefd worden, neemt de Groep de nodige maatregelen, wat kan leiden tot ontbinding van het contract.

Artikel 3 DIVERSITEIT

De Groep verbindt zich ertoe om de diversiteit van de teams te bevorderen, met name op het vlak van gemengd karakter, internationalisering, integratie van personen met een handicap, sociale diversiteit en senioren.

3-1. Professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen

De partijen bij onderhavige overeenkomst bevestigen dat zij de professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen willen garanderen.

De professionele gelijkheid geldt op het vlak van aanwerving, evolutie van de carrière, opleiding en gelijkheid van salaris voor gelijkaardig werk.

3-2. Moederschap

Elke onderneming van de Groep waakt erover dat afwezigheden vanwege zwangerschap geen negatieve invloed kunnen hebben op de vergoeding of op de evolutie van de werknemers en dat de afwezigheidsperiodes voor moederschap (bevallingsverlof) tegelijkertijd ook geneutraliseerd worden.

Daartoe moet de individuele loonsverhoging van de werknemer die afwezig is vanwege bevallingsverlof voor dat jaar ten minste gelijk zijn aan het gemiddelde van de individuele loonsverhogingen die in de afgelopen drie jaar verkregen werden. Bovendien kunnen zwangere werknemers (medisch vastgesteld) niet ontslagen worden tijdens het bevallingsverlof, behalve voor redenen die niets te maken hebben met de zwangerschap.

Artikel 4 GEZONDHEID, VEILIGHEID OP HET WERK EN MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

De partijen bij onderhavige overeenkomst vinden de ontwikkeling van de volgende principes essentieel voor de toekomst van de Groep :

- het garanderen van de veiligheid van de personen die aanwezig zijn op de sites van de Groep,
- het aanmoedigen van acties inzake maatschappelijke verantwoordelijkheid.

4-1. Aangepast beleid inzake gezondheid, veiligheid, milieu, kwaliteit

De partijen bij deze overeenkomst zetten veiligheid en gezondheid van de personen, veiligheid van de activiteiten, respect voor het milieu, tevredenheid van de klanten en luisteren naar alle betrokken partijen boven aan hun prioriteitenlijst.

Overal waar er activiteiten uitgeoefend worden, waakt de Groep erover dat de wetten en reglementeringen die van toepassing zijn, nageleefd worden en vult ze, indien nodig, aan met specifieke vereisten.

Voor alle activiteiten zorgt de Groep op het vlak van veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit voor een aangepast beleid inzake risicobeheersing waarvoor de risico's periodiek geëvalueerd zullen worden.

De Groep verbindt zich ertoe om een constructieve sociale dialoog te voeren met de vertegenwoordigers van het personeel voor het uitbouwen van dat beleid inzake veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit.

Elk ontwikkelingsproject en elke productlancering wordt pas opgestart na een evaluatie van de risico's waarbij er rekening gehouden wordt met de volledige levenscyclus.

In dat kader houdt elk investeringsproject vanaf de start rekening met de gezondheid en de veiligheid van het personeel en de omringende bevolking en voorziet het de uitvoering van maatregelen voor de preventie van risico's.

4-2. Verantwoorde verbintenissen

De partijen bij onderhavige overeenkomst erkennen de noodzaak om al het personeel op te nemen in een cultuur waarin de belangrijkste punten het beheer van vaardigheden, het geven van feedback, permanente educatie, informatie en overleg zijn. Die stap is gebaseerd op implicatie en voorbeeldigheid van de omkadering.

Iedereen, op elk niveau, moet zich binnen het uitoefenen van zijn functies bewust zijn van zijn rol en persoonlijke verantwoordelijkheid inzake preventie van risico's op ongevallen, aantasting van de gezondheid of het milieu, kwaliteit van de producten en diensten. Waakzaamheid en striktheid zijn op dat vlak belangrijke factoren voor de waardering van het werk van iedereen en in het bijzonder van de hiërarchische verantwoordelijken.

4-3. Verplichtingen en middelen

De interne beheersystemen voor veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit zijn aangepast aan elke activiteit en worden periodiek geëvalueerd door de verkregen resultaten te meten waarbij de vooruitgangdoelstellingen gedefinieerd worden en de actieplannen uitgevoerd worden en de bijhorende controle georganiseerd wordt.

De partijen zijn ervan overtuigd dat de werknemers een belangrijke rol spelen in de preventie van risico's en ze verbinden zich ertoe om het volgende te bevorderen en na te leven:

- het recht om geïnformeerd te worden over de risico's op de werkplek en het recht om een aangepaste opleiding te volgen om op een veilige manier te kunnen werken,
- het recht om bij te dragen aan verbeteringen voor de gezondheid en veiligheid op de werkplek,
- het recht om gevaarlijk werk te weigeren of te onderbreken, zo'n weigering maakt het voorwerp uit van een analyse die tot een oplossing leidt die voor beide partijen geschikt is. Die weigering mag geen aanleiding geven tot sancties als deze gerelateerd is aan de rechtmatige uitvoering van dat recht.

De Groep zorgt voor middelen en interventieplannen om het hoofd te bieden aan verschillende soorten ongevallen; die middelen worden regelmatig bijgewerkt en gecontroleerd tijdens oefeningen die op regelmatige tijdstippen georganiseerd worden.

De Groep stelt beschermingsuitrusting ter beschikking van het personeel, aangepast aan de risico's, en garandeert dat zij op de hoogte gebracht worden van de regels en verantwoordelijkheden inzake veiligheid en veiligheidsopleiding voor de werkplek.

De partijen bij deze overeenkomst komen overeen, ten einde de *good practices* inzake veiligheid en gezondheid te bevorderen, dat de indicatoren inzake veiligheid op de werkplek die gevolgd worden in het kader van interne beheersystemen medegedeeld worden aan de vertegenwoordigers van de werknemers en het voorwerp uitmaken van besprekingen om ze te verbeteren.

4-4. Instantie voor uitwisselingen inzake veiligheid

Voor de entiteiten die niet beschikken over een orgaan voor uitwisseling over de vragen inzake gezondheid en veiligheid, komen de partijen bij onderhavige overeenkomst overeen dat er gesprekken mogelijk gemaakt moeten worden tussen het management en de vertegenwoordigers van het personeel om modaliteiten vast te leggen waardoor er een permanente dialoog over die onderwerpen mogelijk gemaakt wordt.

4-5. Relaties met dienstverleners en leveranciers

Bij de keuze voor dienstverleners en leveranciers geeft de Groep de voorkeur aan diegenen die in staat zijn om het beleid inzake veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit na te leven.

De partijen bij onderhavige overeenkomst vinden dat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers van de dienstverleners op dezelfde manier een prioriteit vormen als die van de werknemers van de Groep. De Groep zorgt voor een kader dat gunstig is voor de veiligheid en de fysieke en mentale gezondheid, onafhankelijk van de activiteiten die door de tussenkomende partijen uitgevoerd worden op de sites.

In dat kader zorgt elke onderneming van de Groep die een beroep doet op dienstverleners ervoor dat het personeel van de ondernemingen op de hoogte gebracht wordt van de algemene risico's op de site.

In het geval van kennelijke niet naleving door een dienstverlener van de regels inzake veiligheid, gezondheid of milieubescherming, neemt de Groep de nodige maatregelen, wat kan gaan tot het ontbinden van het contract.

4-6. Economische en sociale ontwikkeling

De Groep neemt, op het vlak van veiligheid, gezondheid, milieu en kwaliteit, een constructieve en transparante houding aan die gericht is op dialoog met de betrokken partijen en met derden. De Groep wil, door middel van zijn maatschappelijke verbintenis, vooral zijn activiteiten ontwikkelen in harmonie met de omliggende gemeenschappen.

De partijen bij deze overeenkomst zijn de mening toegedaan dat de activiteiten van de Groep waarde moeten creëren voor de betrokken partijen, in het bijzonder door middel van:

- een eis tot transparantie van de Groep wat de financiële bijdrage betreft, door middel van belastingen, taksen en heffingen, aan de ontwikkeling van de gastgebieden, conform de lokale wetgeving,
- het creëren van rechtstreekse en onrechtstreekse plaatselijke tewerkstelling waarbij gesteund wordt op een aangepast contractueel beleid, in een duurzame poging tot opleiding en vorming,
- de ondersteuning voor het uitwerken van:
 - o socio-economische programma's in ontwikkelingslanden,
 - o hulp binnen de lokale ondernemersnetwerken.

4-7. Beperken van de effecten van de activiteiten op het ecosysteem

De Groep waakt over de beperking van zijn energieverbruik, de uitstoot van broeikasgassen, de productie van finaal afval en de impact op de biodiversiteit.

De Groep ontwikkelt nieuwe werkwijzen, producten en diensten voor de klanten waarmee de energetische efficiëntie verbeterd kan worden en de ecologische voetafdruk verkleind kan worden.

De Groep is betrokken bij het onderzoek naar en de ontwikkeling van aanvullende energiebronnen en leveren zo een actieve bijdrage aan de duurzame ontwikkeling.

Artikel 5 OVERLIJDENSVERZEKERING

Dit artikel vertaalt de wil van de ondertekenende partijen om aan elke werknemer van de Groep een voorziening voor een overlijdensverzekering te garanderen waarbij de algemene principes vastgelegd worden.

Onder voorbehoud van de traditionele uitsluitingen inzake overlijdensverzekering (oorlog, uitoefenen van bepaalde sporten...), wordt het overlijdensrisico van de medewerker gedekt ongeacht de oorzaak.

In het geval dat de medewerker overlijdt, wil onderhavige overeenkomst ervoor zorgen dat de begunstigden, die hij vrij aangeduid zal hebben, ongeacht zijn professionele categorie, een dekkingsniveau bekomen dat ten minste gelijk is aan twee jaar bruto referentiesalaris.

Die dekking gebeurt in kapitaal.

Het detail van de gedekte medewerkers, de financiering van de dekking en het bruto referentiesalaris waar rekening mee gehouden wordt, zal per betrokken onderneming bepaald worden.

Die modaliteiten zullen aangepast worden aan de sociale wetgeving en aan de gebruiken van de landen. Ze zullen bijgevolg het voorwerp kunnen uitmaken van een onderhandeling of overleg met de personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 6 SOCIALE ANTICIPATIE EN BEGELEIDING VAN DE EVOLUTIES VAN DE ORGANISATIE

De partijen bij deze overeenkomst bevestigen dat zij willen dat de evoluties van de organisatie die door de Groep worden uitgevoerd om zich aan te passen aan de omgeving, geanticipeerd en begeleid worden.

In dat kader erkent de Groep het volgende:

- de dialoog met de personeelsvertegenwoordiging is essentieel en zij moeten op de hoogte gebracht worden van de strategische, economische en sociale kwesties evenals van de gevolgen van die evoluties,
- de evoluties van de organisatie die gevolgen met zich mee brengen op het vlak van tewerkstelling, moeten het voorwerp uitmaken van een informatieverstrekking aan de personeelsvertegenwoordiging zodat zij zo vroeg mogelijk tussenbeide kunnen komen in verband met de voorgestelde wijzigingen, om zo de aanpassingen zo vlot mogelijk te laten verlopen voor de betrokken werknemers,
- de lokale entiteiten moeten gestimuleerd worden om oplossingen aan te wenden die aangepast zijn aan de tewerkstellingsproblemen door interne of externe herplaatsing mogelijk te maken, om zo aan elke betrokken werknemer een oplossing aan te bieden voor het tewerkstellingsprobleem dat voortvloeit uit deze evoluties.

Als er een overdracht van activiteiten beoogd wordt, dan verbindt de Groep zich ertoe dat de overdrachtscontracten rekening houden met onderhandelde verbintenissen die betrekking hebben op de sociale gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor de werknemer.

Ter gelegenheid van die evoluties in de organisatie zullen de sociale maatregelen die getroffen worden door de filialen van de Groep onder de *best practices* moeten vallen van ondernemingen inzake die activiteit in het betrokken land.

Artikel 7

COMMUNICATIE EN OPVOLGING VAN DE OVEREENKOMST

7-1. Communicatie

De Groep verbindt zich ertoe:

- om al het personeel op de hoogte te brengen van het ondertekenen en het ter beschikking stellen van onderhavige overeenkomst. Deze is beschikbaar op het intranet van de Groep,
- om de overeenkomst te vertalen in de talen die overeengekomen werden met IndustriAll, zijnde Duits, Engels, Arabisch, Chinees, Spaans, Frans, Nederlands, Pools, Portugees en Russisch.

7-2. Opvolging van de overeenkomst - FAIR-commissie

De bepalingen van onderhavige overeenkomst verstevigen en breiden de verbintenissen van de Groep uit op het vlak van CSR (Corporate Social Responsibility); ze vervangen noch wijzigen de lokale gebruiken inzake dialoog en onderhandeling.

Voor de opvolging van de uitvoering van de bepalingen van onderhavige overeenkomst komen de partijen overeen dat er een 'FAIR'-commissie (vereenvoudiging van de toepassing, betrokkenheid van iedereen en het regelmatig meten van de resultaten van de overeenkomst) opgericht zal worden.

Die Commissie komt één keer per jaar bijeen, in het 1e semester. Om de 2 jaar wordt de bijeenkomst buiten Frankrijk georganiseerd.

Deze bijeenkomst wordt voorafgegaan door een voorbereidende bijeenkomst die een halve dag in beslag neemt en waaraan werknemers van de Groep, aangeduid door IndustriAll Global Union, uit die geografische zone mogen deelnemen. De Groep maakt deelname aan die voorbereidende bijeenkomst mogelijk wat afwezigheid op het werk betreft.

Deze Commissie:

- wordt voorgezeten door de Directie Human Resources van de Groep,
- is samengesteld uit vertegenwoordigers die lid zijn van een Vakbondsorganisatie die lid is van IndustriAll Global Union en die door die federatie aangeduid worden als volgt:
 - o 1 vertegenwoordiger van IndustriALL,
 - o 3 vertegenwoordigers, werknemers van de Groep, van landen buiten de Europese Unie,
 - o 4 leden van het Europees Comité.

De opvolgingsbijeenkomst:

- bestudeert de uitvoering van de bepalingen die voorzien worden in onderhavige overeenkomst,
- identificeert de *good practices* en stelt acties voor om deze te bevorderen,
- stelt de bredere resultaten en strategische oriënteringen van de Groep voor.

De kosten voor transport, logement, eten en tolken voor de leden van de FAIR-commissie die met deze jaarlijkse bijeenkomst gepaard gaan, worden gedragen door de Groep volgens de voorwaarden die doorgaans toegepast worden binnen de Groep.

7-3. Mogelijke moeilijkheden

In het geval dat er moeilijkheden vastgesteld worden bij de uitvoering van de overeenkomst, verbinden de partijen bij onderhavige overeenkomst zich ertoe om dit zo vroeg mogelijk te communiceren om zo snel mogelijk een oplossing te vinden.

Zij houden er rekening mee dat het beter is om moeilijkheden zo dicht mogelijk bij de werkvloer of het terrein op te lossen en in dat kader voorzien zij de toepassing van de volgende procedure:

- onderzoek door de lokale Directie, de werknemers die zogenaamd niet in overeenstemming zijn met de overeenkomst kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de lokale Vakbondsorganisatie,
- bij gebrek aan een akkoord wordt het onderwerp behandeld door de partijen bij onderhavige overeenkomst in overleg met de Directie en de lokale Vakbondsorganisaties.

Artikel 8
DUUR, INWERKINGTREDING, HERZIENING, VERBREKING

Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 4 jaar vanaf de datum van ondertekening.

De Franse versie is rechtsgeldig tussen de partijen.

Tijdens de bijeenkomst van de FAIR-commissie die georganiseerd wordt in het jaar dat onderhavige overeenkomst ten einde komt, zullen de partijen een algemene balans opstellen van de uitvoering van de overeenkomst en de gevolgen die eraan gegeven moeten worden.

De overeenkomst kan op elk moment herzien worden middels een aanhangsel en kan door elke partij verbroken worden mits die een opzeggingstermijn van 6 maanden in acht neemt.

Gedaan te Davos op 22 januari 2015

Voor Total

Voor IndustriALL Global Union

Patrick Pouyanné
Directeur-Generaal

Jyrki Raina
Secretaris-Generaal