

Charte – Gestion des carrières

Cette charte définit les principes généraux de l'organisation et des processus de la gestion des carrières applicables au sein de la Branche Exploration-Production ci-dessous dénommée EP.

1. Objectifs et principes

1.1 Objectifs :

La gestion des carrières a pour but de s'assurer que l'EP a les ressources nécessaires à la mise en œuvre de sa stratégie et de ses opérations en assurant :

- un processus équitable et transparent de gestion des carrières ;
- l'opportunité pour chaque salarié de réaliser tout son potentiel ;
- toutes les formes de diversité ;
- le meilleur compromis possible entre les besoins de la société et les aspirations individuelles.

1.2 Principes

Dans chaque pays et chaque entité, la gestion des carrières se fait dans le respect de la législation du travail applicable, en cohérence avec la charte d'organisation des Ressources Humaines et dans le cadre des politiques et des valeurs du Groupe Total.

Chacun des acteurs, auquel un rôle précis est attribué (voir chapitre 2), doit agir selon les principes suivants :

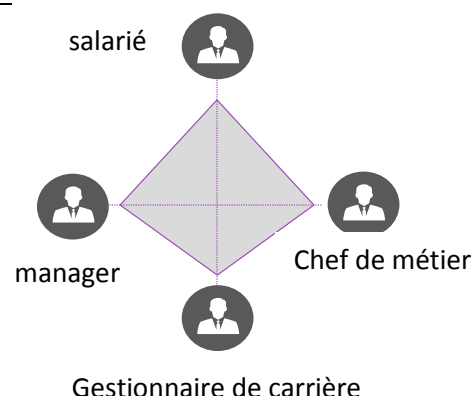
1. les décisions sont prises collégalement, fondées sur la complémentarité des points de vue ;
2. les intérêts du Groupe et de l'EP priment sur ceux des entités qui les composent et sur les intérêts individuels ;
3. dans la Société, on progresse par la mobilité (fonctionnelle ou géographique). De ce fait,
 - les managers ne sont pas « propriétaires » des salariés affectés dans leur entité ;
 - les salariés ne sont pas « propriétaires » de leur poste.
4. la gestion des carrières requiert la continuité dans les actions et la cohérence entre les plans et leur mise en œuvre.

2. Acteurs et organisation

2.1. Les acteurs de la gestion des carrières

La gestion des carrières implique le partenariat de quatre acteurs :

- le salarié
- le manager
- le gestionnaire de carrières ou responsables RH
- le chef de métier



Les **salariés** contribuent aux résultats de l'entreprise. Ils sont les premiers responsables du développement de leurs connaissances et compétences, et de leur carrière en saisissant les opportunités, en étant flexibles et en exprimant leurs aspirations et leurs contraintes dans le dialogue avec les autres acteurs de la gestion des carrières.

Les **managers** expriment leurs besoins en personnel à court et moyen terme et approuvent ou challengent les propositions d'affectation qui leur sont faites par les Gestionnaires de Carrières ou responsables RH et les Métiers. Ils sont les premiers responsables de l'identification et du développement des talents de leurs équipes. Ils sont chargés d'intégrer les nouveaux venus, d'exposer, challenger et soutenir les salariés et de leur faire les feedbacks utiles en temps voulu. Ils évaluent la performance des salariés qui sont affectés dans leur entité et déterminent l'évolution de leur rémunération basée sur la performance et le potentiel.

Les **gestionnaires de carrières** (ou les **responsables RH**) garantissent la mise en place et l'utilisation cohérente et équitable de l'ensemble des processus de gestion des carrières. Ils sont les facilitateurs du partenariat entre salariés, managers et métiers et du partage de l'information et des décisions entre métiers. Ils connaissent bien les salariés et les besoins des managers et de l'organisation. Ils challengent les autres partenaires en s'assurant du dialogue, en proposant des solutions, en apportant des alternatives, en encourageant l'audace, en favorisant la diversité et en veillant à la réalisation des plans individuels de développement. A ce titre, ils sont responsables de la tenue à jour d'une base de données et de la structuration des plans de mobilité.

Les **chefs de domaines et de métiers, ainsi que leurs représentants dans les filiales**, s'assurent, chacun pour ce qui le concerne, que l'EP a le savoir-faire nécessaire pour atteindre ses objectifs et priorités opérationnels. Pour cela, ils ont une vision à long terme des besoins en ressources et en compétences. Ils définissent et exécutent un plan pour l'acquisition et le développement des compétences nécessaires aux salariés de leur domaine ou métier. Garants des compétences de leur discipline, ils jouent un rôle clé dans le choix des profils qui répondent aux besoins des managers à court terme et de la société à long terme. Ils sont responsables de l'identification, de la formation et du développement des managers et des experts de leurs métiers respectifs et ils contribuent au développement de parcours transverses entre métiers et entre domaines.

2.2. L'organisation de la gestion des carrières

2.2.1 Une organisation par domaines

La gestion des carrières est structurée sur la base des domaines : Géoscience, Développement et Opérations, HSEQ, Support et Business. Chaque domaine est composé de plusieurs métiers selon une répartition décrite en Annexe 1.

Chaque Domaine est dirigé par un chef de Domaine, membre du CDEP. Chaque métier est dirigé par un chef de métier. Chaque domaine et métier a un Gestionnaire de carrière désigné.

Chaque salarié fait partie d'un métier géré par le chef du métier et le gestionnaire de carrières correspondants.

Les chefs de métiers sont nommés par le Directeur Général Exploration & Production et rapportent au chef de domaine. Les représentants métiers des Filiales sont nommés par les Directeurs généraux des Filiales après consultation des chefs de métiers.

Les gestionnaires de carrières, au Siège et en Filiale, rapportent aux Directeurs des Ressources Humaines.

L'EP encourage les parcours professionnels transverses impliquant plus d'un métier et, le cas échéant, plus d'une Branche du Groupe.

2.2.2 Les périmètres de responsabilité

En dehors des exceptions ci-dessous, chaque filiale est responsable de la gestion des carrières de ses salariés locaux et de la mise en œuvre des processus qui y contribuent.

La mobilité et l'évolution des carrières sont gérées :

- Par le Siège pour les salariés sous contrat TSA, EEP et TGI direct.
- Par les filiales pour les salariés sous contrat local.
- Conjointement par les filiales et le Siège pour les salariés de statut Filiale en mobilité internationale, les titulaires de postes de NP 15 et plus, les salariés à haut potentiel, et les membres du Program Horizon.

Dans le même esprit, les recrutements en contrat local sur des postes de NP 13 et plus en Filiale se font après consultation du métier concerné au Siège.

2.2.3 Les modes de validation

L'affectation des salariés sur les postes-clés NP17+ et des HPG est décidée par le Comité Directeur Exploration-Production (CDEP). Les affectations sur les postes de NP 18 et plus sont de plus soumises à l'approbation du Comité Exécutif.

Le gréement de tous les postes de NP 16 et plus dans les domaines Géosciences, Développement et Opérations et HSEQ doit être discuté aux Comités Transverses.

En règle générale, les décisions d'affectation sont prises par consensus entre GC, métiers et managers. En cas de désaccord, (1) pour un poste en Filiale, le Directeur Général a le dernier mot, (2) pour un poste au Siège, le manager a le dernier mot, et (3) pour un poste-clé, le chef du domaine ou du métier concerné peut exercer un droit de veto sur la base des compétences techniques des candidats.

3. Finalités et processus

La gestion des carrières nécessite la coordination d'un ensemble de processus dans la poursuite des 6 finalités suivantes :

- **Anticiper les besoins et apporter les solutions adaptées**
 - Evaluer, à court et moyen terme, les besoins de l'organisation en ressources et en compétences nécessaires pour réaliser le Plan Long Terme (Etudes Emploi)
 - Définir et mettre en œuvre les recrutements ou mobilités nécessaires en profil et en volume (Plan de Recrutement, mobilité interbranches)
 - Anticiper en particulier les besoins en spécialistes et experts, les identifier et les préparer.
- **Intégrer et développer l'autonomie des salariés nouvellement recrutés**
 - Accélérer l'acquisition des compétences des jeunes recrues au travers des parcours combinant formation et acquisition d'expérience dans les premières années professionnelles (Parcours de professionnalisation).
 - Faciliter la compréhension de l'entreprise et de ses processus de fonctionnement (Mentoring).
- **Détecter et développer les potentiels individuels**
 - Evaluer la capacité des salariés à accéder à des responsabilités élargies (HPs, Cadration, Spécialistes et Experts).
 - Accompagner le développement des compétences techniques et des qualités relationnelles, managériales et de leadership par des expositions et des programmes de formation appropriés (Plans Individuels de Développement, Program Horizon).
- **Manager l'évaluation et la rétribution de la performance**
 - Veiller à ce que les salariés sachent ce qui est attendu d'eux (objectifs) et comment est évaluée leur performance individuelle au regard de leur mission et de ces objectifs (EIA).
 - Proposer des solutions pour aider à atteindre des objectifs si nécessaire (Formation, Coaching).
 - Mettre en œuvre des moyens de reconnaître la performance (MSI, Actions de performance).
- **Allouer les ressources et organiser la mobilité**
 - Recenser l'ensemble des postes à pourvoir et des personnes en mobilité pour répondre aux besoins courants et à venir de l'organisation (Siège, filiales, projets et OBO).
 - Mettre en œuvre les solutions de mobilité qui permettent la conduite des activités ET la concrétisation des actions de développement des salariés (Plan de mobilité). Dans ces plans, porter une attention particulière à la diversité, aux débutants, aux expatriés, aux HP, HPG, aux experts et aux spécialistes.
- **Anticiper la succession des titulaires des postes-clés et des ressources critiques**
 - S'assurer de l'existence de viviers de remplaçants pour l'ensemble des postes clés de l'organisation et les ressources critiques. Minimiser ainsi le risque d'instabilité pour l'activité de l'Entreprise en cas de circonstance imprévue (plans de succession, viviers)

La préparation, la mise à jour et la coordination du référentiel (Charte, Règles internes, Guides et Manuels décrivant les processus) sont de la responsabilité du Directeur des Ressources Humaines de l'EP. Leur mise en œuvre pour le Siège et les filiales sont de la responsabilité des Directeurs des Ressources Humaines.

Le Directeur Général Exploration–Production
(original signé)

Arnaud BREUILLAC

4. Annexe 1

Liste des Domaines et Métiers de l'Exploration Production

Le domaine **Geosciences** regroupe les Métiers :

- Managers Géosciences
- Géologie
- Géophysique
- Géoinformation

Le domaine **Développement et Opérations** regroupe les Métiers :

- Managers Géosciences (d'origine métier Réservoir)
- Réservoir
- Architecture Pétrolière
- Projets
- Technologues
- Managers Opérations
- Achats Contrats
- Forage/Puits
- Exploitation
- Logistique

Le domaine **HSEQ** regroupe les Métiers HSEQ

Le domaine **Support** regroupe les Métiers :

- Finance/Contrôle de Gestion/Comptabilité
- Juridique
- Informatique et Télécommunications
- Ressources Humaines
- Communication
- Documentation
- Médecine
- Assistance/Secrétariat
- Moyens Généraux

Le domaine **Business** regroupe les Métiers :

- Commerce
- Business