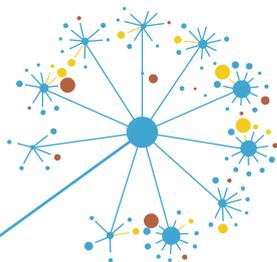


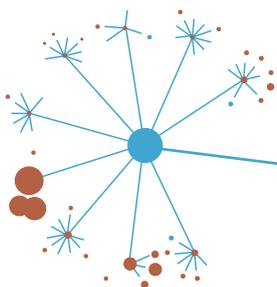


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



Thème

**ACCORDS EUROPÉENS  
ET INTERNATIONAUX**





# BNP PARIBAS

## Accord droits fondamentaux et socle social mondial

**Organisation syndicale signataire :** UNI Global Union - Fédération syndicale internationale du secteur des services

**Date de signature :** 18 septembre 2018

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Banque leader de la zone euro et acteur bancaire international de premier plan avec plus de 200 000 collaborateurs dans le monde.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Accord qui s'applique aux 200 000 collaborateurs du Groupe répartis dans 73 pays, négocié avec UNI Global Union et avec la contribution active du bureau du Comité Européen.

Cet accord porte sur 7 thématiques relatives aux droits fondamentaux au travail et instaure un socle social mondial permettant de continuer à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail au sein de BNP Paribas.

Il y avait de la part de l'ensemble des parties une volonté d'avoir un accord large, diversifié mais qui soit aussi porteur d'avancées sociales concrètes.

#### Les principaux engagements :

- Droits humains, dialogue social et droits syndicaux, avec le rappel de l'engagement de BNP Paribas en matière de respect des normes internationales ;
- Responsabilité sociale et environnementale, avec notamment l'objectif d'atteindre à horizon 2020 un volume total de 1 million d'heures solidaires rémunérées au niveau du Groupe dans le monde ;

- Gestion de l'emploi et accompagnement du changement, qui souligne la volonté du Groupe d'accompagner ses collaborateurs dans l'évolution des besoins en compétences grâce à sa stratégie RH 2020, et de toujours privilégier les solutions basées sur le volontariat en cas de changement organisationnel ;
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec une attention particulière portée au renforcement de la mixité dans certains métiers historiquement à dominante masculine ou féminine ;
- Promotion de la diversité et de l'inclusion, avec notamment l'engagement de mettre en place dans chaque entité partout dans le monde, au moins l'un des 10 engagements de la Charte OIT Entreprise et Handicap ;
- Prévention et lutte contre le harcèlement moral et sexuel, qui réaffirme la volonté du Groupe de prévenir et de lutter contre toute forme de harcèlement ;
- Santé et qualité de vie au travail, qui instaure notamment pour tous les collaborateurs un congé maternité de 14 semaines minimum, une assurance décès, incapacité/invalidité et un régime de couverture des frais de santé.



# Accord Social Européen

**Organisations syndicales signataires :** IndustriALL Europe, EPSU et FETBB

**Date de signature :** 8 avril 2016

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Groupe mondial de référence dans l'énergie bas carbone et les services. 160 000 collaborateurs sur les 5 continents, dont 75 000 en France. Chiffre d'affaires 2018 : 61 milliards d'euros.

Pour répondre à l'urgence climatique, notre ambition est de devenir le leader de la transition zéro carbone pour nos clients, notamment les entreprises et les collectivités territoriales. Nous nous appuyons sur nos métiers clés (énergies renouvelables, gaz et services) pour proposer des solutions sur mesure.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

C'est le Comité d'Entreprise Européen qui, à l'occasion de la présentation d'un projet de profonde réorganisation du Groupe en avril 2015, a proposé la négociation d'un accord permettant de définir une ambition sociale commune à toutes les entités européennes d'ENGIE.

Très rapidement, le thème de l'employabilité est apparu comme devant être au cœur de l'ambition sociale d'ENGIE et se décliner en engagements précis.

Un groupe spécial de négociation (GSN) a été constitué, regroupant des représentants du Comité d'Entreprise Européen et des 3 fédérations syndicales européennes (IndustriALL Europe, EPSU et FETBB). Après plus de 6 mois de négociation, l'accord a été signé à l'unanimité le 8 avril 2016.

## L'accord porte sur :

L'anticipation et le développement de l'employabilité de tous les salariés :

- En renforçant le dialogue social sur la stratégie et ses conséquences en termes d'emplois et de compétences,
- En favorisant les évolutions de chaque salarié par une politique de formation ambitieuse et des aides à la mobilité.

L'accompagnement des évolutions des organisations :

- En systématisant un dialogue en amont des projets d'organisation,
- En veillant à conduire les réorganisations aux meilleures garanties sociales possibles,
- En accompagnant les salariés avec une priorité à la mobilité interne.

La dynamique créée par la signature de cet accord a conduit la DRH Groupe à structurer des équipes en charge de porter les politiques et plans d'actions en termes :

- d'identification des besoins d'emplois et de compétences : « ENGIE Skills »,
- de mobilité : « ENGIE Mobility »,
- de formation : « ENGIE Schools ».

# Accord conjoint Sodexo / UITA pour la prévention du harcèlement sexuel

**Organisation syndicale signataire :** UITA

**Date de signature :** 21 juin 2017

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Sodexo propose des Services de Qualité de Vie, qui contribuent au bien-être des personnes et à la performance des organisations.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Le groupe Sodexo travaille avec l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes) depuis de nombreuses années.

A l'occasion d'une réunion annuelle avec l'UITA en 2016, décision commune des 2 parties de mettre en place un groupe de travail sur le harcèlement sexuel.

Sodexo signe avec l'UITA, le 21 juin 2017, un engagement conjoint de prévention du harcèlement sexuel.

Cet engagement est la prolongation d'une politique ferme et engagée contre la prévention du harcèlement sexuel déjà menée au sein du groupe depuis de nombreuses années.

Réunions avec un groupe de travail pendant une année : groupe de travail composé de la Direction de Sodexo, des membres de l'UITA ainsi que des partenaires sociaux français FO/CGT ainsi qu'un représentant syndical de nos pays du Nord (très avancés en la matière).

### Objectifs :

- Informer les affiliés du syndicat,
- Sensibiliser tous les acteurs,
- Mise en place d'un process de remontée des informations : Speak up.

### Déploiement de l'accord :

- Communiqué de presse commun entre Sodexo et l'UITA,
- Mise en ligne de l'accord sur tous les sites intranet du groupe avec traduction en langue locale (8 traductions officielles actuellement),
- Chaque pays doit mettre en place un système de remontée de l'information,
- Mise en place d'une formation dans le cadre d'un module global de lutte contre le harcèlement, lutte contre le blanchiment et data privacy.

### Les principes de l'accord :

Il s'agit d'un texte structurant qui a pour objectif de développer et d'appliquer des principes, des procédures et des processus relatifs au harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Cet engagement conjoint doit s'appliquer à l'ensemble de la chaîne d'acteurs chez Sodexo (collaborateurs, managers, clients, consommateurs...).

Ces principes, procédures et processus sont fondés sur des instruments internationalement reconnus, dont :

- La Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession),
- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales,
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Un accord comprenant une volonté de mise en œuvre autour de 2 axes :

- Une traduction de l'engagement conjoint sur l'intranet de chaque pays,
- Une formation à l'attention de tous les collaborateurs autour de mises en situation filmées.



**SOLVAY**

## Accord Solvay Cares

**Organisation syndicale signataire :** SOLVAY GLOBAL FORUM (instance mondiale de représentation Solvay et de négociation des salariés Solvay)

**Date de signature :** 22 février 2017

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Société belge du secteur chimique - 27 000 salariés – 5500 en France.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Solvay a signé avec le Solvay Global Forum, son instance mondiale de dialogue social, un accord intitulé "Solvay Cares" qui garantit, à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde, 4 grandes protections sociales (Congé maternité, coparentalité et congé adoption, couverture maladie, Assurance invalidité avec une couverture sociale de 2 ans, Capital décès). Cette initiative de Solvay est particulièrement innovante notamment dans les pays à faible couverture sociale mais elle a apporté dans tous les pays des droits nouveaux. Elle constitue en outre un facteur d'attractivité, de rétention et de différenciation en matière RH, essentiel notamment dans les pays où le marché du travail est très tendu.

Le programme "Solvay Cares" qui est désormais déployé à l'échelle mondiale montre que la mondialisation peut être source de progrès. Pour Jean-Pierre Clamadieu, ex CEO du groupe, *"la mondialisation c'est aussi amener du progrès à ses collaborateurs, c'est un levier de développement et de solidarité"*. Grâce à ce dispositif, Solvay se veut être l'entreprise de référence en ce qui concerne son engagement dans la protection sociale envers ses salariés.

Une telle initiative est portée par très peu de groupes. Solvay se distingue car ce programme n'est pas une initiative unilatérale de la direction mais le fruit du dialogue social. Un accord a été conclu avec des représentants syndicaux issus de différents pays impliqués dans ce projet.

Ce projet est né d'une véritable prise de conscience partagée pour apporter aux salariés de Solvay, quel que soit leur pays d'appartenance, un socle commun de droits en matière de protection sociale. 11 000 salariés sont directement bénéficiaires de cet accord.

Le dispositif Solvay Cares comprend 4 principaux domaines :

- Congé maternité, coparentalité et congé adoption: 'Solvay Cares' prévoit une garantie intégrale du revenu pendant le congé parental, fixé à 14 semaines et une semaine pour le conjoint ou en cas d'adoption.
- Assurance maladie : Solvay s'engage à une couverture minimale de 75% des frais médicaux en cas d'hospitalisation ou de maladie grave.
- Assurance invalidité avec une couverture sociale de 2 ans : En cas d'invalidité partielle, Solvay s'engage à chercher à adapter le poste du salarié ou à rechercher un poste disponible dans l'entreprise compatible avec l'invalidité du salarié et avec ses compétences professionnelles. En cas d'invalidité totale et permanente, quelle que soit la cause, une somme forfaitaire de deux ans de salaire annuel de base est versée au salarié. Il existe également la possibilité qu'une rente puisse être versée, celle-ci est versée pendant une durée à hauteur des deux années de salaire de base, dans la limite de la durée restant à courir jusqu'à la retraite du salarié.
- Capital décès : Solvay s'engage, en cas de décès d'un de ses collaborateurs, à assurer aux bénéficiaires que le salarié aura désigné un niveau de couverture d'un an de salaire de base du salarié décédé. Cette couverture est de 2 ans de salaire si le salarié avait au moins une personne à sa charge.



**SOLVAY**

## Accord d'intéressement mondial

**Organisation syndicale signataire :** SOLVAY GLOBAL FORUM (instance mondiale de représentation Solvay)

**Date de signature :** 5 avril 2019

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Société belge du secteur chimique - 27 000 salariés – 5500 en France.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

L'innovation RH chez Solvay se traduit notamment par deux aspects : la mise en place d'une instance mondiale de dialogue social (appelé « Solvay Global Forum ») et la négociation d'un accord d'intéressement mondial avec cette même instance. Cet accord d'intéressement conditionne le versement d'une prime à l'atteinte future d'objectifs financiers (80%) et de développement durable (20%) au bénéfice de l'intégralité des salariés non cadres du groupe.

Au total, un budget annuel de 12 millions d'euros est alloué à ce plan. Cette somme est répartie en fonction de la masse salariale de chaque pays, avec ensuite un montant identique pour chaque salarié d'un même pays. Il bénéficie directement à 15 000 employés, les salariés français et les cadres bénéficiant par ailleurs d'un système similaire.

Pour Albert Kruft, coordinateur du Solvay Global Forum et secrétaire du CE européen, « cet accord est un fait marquant de notre nouvelle instance mondiale de dialogue social » et « permet de garantir une forme de reconnaissance envers l'ensemble des salariés dans le monde, qui contribuent au succès de Solvay. C'est une véritable reconnaissance, qui récompense la contribution de tous les collaborateurs à travers le monde et renforce le sentiment d'appartenance à Solvay ». C'est aussi un outil d'amélioration continue de la performance avec des objectifs en progrès tous les ans.

