



Accord mondial sur les droits des salariés du groupe Société Générale

Préambule

SOCIETE GENERALE et UNI Global Union (UNI) ci-après dénommés « les parties », exercent chacun leur activité sur un marché mondial multinational qui engendre de nouveaux défis.

UNI est la voix de 20 millions de travailleurs d'entreprises du secteur de service, y compris les secteurs banques et assurance, dans 150 pays de toutes les régions du monde.

Ce présent accord est un second renouvellement de l'accord mondial sur les droits fondamentaux signé en 2015, et renouvelé en 2019, par lequel UNI et SOCIETE GENERALE se sont engagés dans un partenariat constructif et positif.

Les parties entendent formaliser les pratiques positives constatées depuis 2019 et assurer leur prise en compte au travers d'engagements nouveaux sur le télétravail (y compris les droits syndicaux), l'environnement numérique, la santé, sécurité et qualité de vie au travail qui incluent la prévention et la lutte contre les discriminations, les harcèlements et les comportements inappropriés, le développement de la diversité et le respect de l'égalité femmes/hommes ainsi que des engagements universels de protection sociale.

Par ailleurs, SOCIETE GENERALE et UNI ont su construire un dialogue régulier et mettre en place une approche d'amélioration continue, positive et commune au travers d'échanges sur le pilier Ressource Humaine du Plan de Vigilance. Ce présent accord donne un cadre formel à cette pratique.

SOCIETE GENERALE fera tout son possible pour que les critères énoncés dans le présent accord soient respectés par ses filiales et partagés par ses partenaires commerciaux.

UNI apportera publiquement son soutien aux entreprises qu'il estime être des pionnières en matière de normes d'emploi et collaborera avec SOCIETE GENERALE pour relever constamment les normes d'emploi au sein de l'entreprise, en utilisant activement leur influence pour faire en sorte que le secteur puisse apporter des améliorations aux conditions de travail.

Table des matières

1. CHAMP D'APPLICATION.....	3
2. ENGAGEMENT ENVERS LES DROITS HUMAINS.....	3
3. DROITS SYNDICAUX	5
4. SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	7
5. NUMÉRISATION, DROITS NUMÉRIQUES ET TÉLÉTRAVAIL	11
6. DUREE ET FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ.....	14
7. APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD	14
8. REGLEMENT DES DIFFERENDS SUR L'APPLICATION DE L'ACCORD	15

1. CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique dans le périmètre géographique des entreprises filiales effectivement contrôlées et intégrées globalement par SOCIETE GENERALE.

Cet accord établit un cadre d'ensemble et n'a pas vocation à se substituer à toute législation nationale et/ou accord collectif national et/ou d'entreprise en vigueur ou qui pourrait être négocié par la suite, lorsque leurs dispositions en sont plus favorables.

UNI conclut le présent accord pour son propre compte et au nom de tous ses affiliés dans le monde.

2. ENGAGEMENT ENVERS LES DROITS HUMAINS

Dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son Code de conduite Groupe et de ses Principes généraux environnementaux et sociaux, SOCIETE GENERALE confirme son engagement à respecter les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à éviter de porter atteinte aux droits humains et à s'efforcer de remédier aux effets néfastes éventuels dans ses activités et ses métiers sur les droits humains, y compris la mise en œuvre de mesures raisonnables pour les prévenir, les atténuer et le cas échéant, les réparer, selon les orientations données par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.

SOCIETE GENERALE confirme son engagement à respecter la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail¹, y compris également la liberté syndicale, en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à être membres d'un syndicat et à entreprendre des négociations collectives.

Dans le cadre des engagements du présent accord, SOCIETE GENERALE et UNI s'appuient sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail pour définir les notions de droits humains, de libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes.

SOCIETE GENERALE confirme son adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ainsi que son engagement à respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où SOCIETE GENERALE est actif.

¹ Les conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes :

- la Convention (n°87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- la Convention (n°29) concernant le travail forcé, 1930 ;
- la Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- la Convention (n°138) concernant l'âge minimum, 1973 ;
- la Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- la Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- la Convention (n°111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958.

SOCIETE GENERALE s'engage à assurer des conditions d'emploi et de travail équitables dans l'ensemble du Groupe SOCIETE GENERALE.

SOCIETE GENERALE s'engage à n'opérer aucune discrimination dans ses relations de travail et en particulier, à recruter les femmes et les hommes en fonction de leurs compétences spécifiques, et à traiter chacun avec dignité, de manière non-discriminatoire, au regard de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe et du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, des opinions politiques, syndicales ou religieuses, de l'appartenance réelle ou supposée ou non-appartenance à un groupe ethnique ou à une nation conformément, notamment, à la convention n° 111 de l'OIT .

Toute la ligne managériale a un rôle clé dans l'organisation et son rôle d'écoute, de régulation et de relais d'information auprès des équipes, est prépondérant. Le management veille à faire respecter, par ses comportements, le Code de conduite du Groupe et le Leadership Model, en faisant preuve de respect et de professionnalisme, ainsi que l'ensemble des principes contenus dans le présent accord.

Devoir de vigilance

La loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneurs d'ordre requiert l'établissement et la publication d'un plan de vigilance. Ce plan doit identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement. Pour SOCIETE GENERALE, ces risques sont évalués par rapport aux activités de la société mère, aux activités opérationnelles des sociétés sous contrôle et aux activités de ses fournisseurs et sous-traitants directs avec qui une relation commerciale est établie.

La réglementation française ayant une portée extraterritoriale, le Groupe déploie le plan de vigilance sur le périmètre des sociétés consolidées sur lesquelles SOCIETE GENERALE exerce un contrôle exclusif.

Le présent accord est l'un des leviers de mise en œuvre du plan de vigilance qui doit permettre d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de remédier aux violations des droits humains au sein du Groupe.

Au travers du présent accord, UNI est reconnue comme une « partie prenante » du plan de vigilance sur le pilier Ressource Humaine (RH) qui doit être mis en œuvre dans le cadre de la loi française sur le devoir de vigilance et qui est par ailleurs recommandé par les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

Le plan de vigilance fera l'objet d'au moins une concertation avec UNI dans le cadre des mesures mises en œuvre pour identifier et prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales ou à la santé et sécurité des salariés, ce qui permettra, le cas échéant, de proposer des solutions pour résoudre les difficultés constatées.

SOCIETE GENERALE réaffirme que le plan de vigilance inclut des mesures de vigilance appropriées. Ces mesures incluent l'identification des risques et la prévention des atteintes graves des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes et de l'environnement, résultant de l'activité de ses sous-traitants directs ou fournisseurs avec qui une relation commerciale est établie.

Depuis 2021, SOCIETE GENERALE, a conduit des projets pilotes avec UNI afin de définir plus précisément le rôle de UNI en tant que partie prenante au plan de vigilance sur le pilier RH de SOCIETE GENERALE et d'expérimenter des modalités opérationnelles.

Fort de ces projets pilotes, les parties conviennent :

- 1- La relecture par UNI du projet, sur le pilier RH, en amont de la revue par le Conseil d'Administration. Les ajouts proposés par UNI peuvent être pris en compte dans la version communiquée au Conseil d'Administration.
- 2- Dans un principe d'amélioration continue, les parties, conviennent, d'un commun d'accord, à travers des groupes de travail, d'approfondir l'analyse des risques résiduels et comment les mitiger, par exemple, à travers d'échanges impliquant des représentants de la DRH et de UNI en central et en local dans certains pays, afin que le devoir de vigilance soit un élément structurant du dialogue social dans le Groupe.

Par ailleurs, UNI, en sa qualité d'acteur du dialogue social avec le groupe SOCIETE GENERALE, pourrait avoir des interrogations sur des éléments couverts par les autres piliers du plan de vigilance. SOCIETE GENERALE recherchera à répondre à ces interrogations et questions particulières dans les meilleurs délais.

S'agissant des relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de l'instruction « Conduite des achats responsables et règles de déontologie applicables en matière d'achats » et du code SOCIETE GENERALE qui établissent les principes du Groupe dans ce domaine.

De plus, il est à noter que le dispositif de droit d'alerte mis en place au sein du Groupe est conçu pour recueillir les signalements des membres du personnel, collaborateurs extérieurs et occasionnels, sous-traitants et fournisseurs directs relatifs notamment à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement.

3. DROITS SYNDICAUX

Afin de permettre aux salariés d'exercer leur liberté syndicale, en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à être membres d'un syndicat de leur choix et à entreprendre des négociations collectives, SOCIETE GENERALE prendra toutes les mesures nécessaires pour que :

1. Les responsables de SOCIETE GENERALE dans tous les pays créent un environnement libre, neutre et ouvert en matière d'exercice des droits à la liberté syndicale et ne s'opposent pas au processus d'adhésion à un syndicat ou d'exercice

des droits en tant que membre d'un syndicat ; à cette fin une communication sera adressée à l'ensemble des salariés concernant la signature de ce présent accord. Cet accord sera traduit et accessible à tous les salariés de SOCIETE GENERALE via l'intranet. Il fera l'objet d'une communication proactive mondiale notamment à l'occasion du renouvellement.

2. La communication autour de l'accord soit pertinente au travers :
 - D'une communication du présent accord à l'ensemble du management de SOCIETE GENERALE dans toutes les entités du Groupe
 - D'une mise à disposition d'une formation pour sensibiliser les collaborateurs et les managers aux principes généraux de l'accord mondial sur les droits fondamentaux-
 - D'un rappel au management de SOCIETE GENERALE qu'il est nécessaire d'adopter une posture de neutralité quant à l'adhésion des salariés à des syndicats.
3. La protection de la communication syndicale auprès des salariés, y compris les salariés en télétravail, soit respectée au travers :
 - De l'autorisation des communications confidentielles entre tous les salariés - y compris ceux en télétravail - et les syndicats,
 - D'une communication sous forme de prise de contact individuel pendant le temps de travail qui doit s'opérer sans perturber la bonne réalisation des activités professionnelles.
 - De contacts collectifs, dans le cadre du dialogue social local. La Direction et les Organisations Syndicales peuvent évoquer la mise à disposition ponctuelle de locaux de l'entreprise permettant des réunions syndicales sans présence ni surveillance de l'employeur. Ces réunions ne peuvent perturber la bonne réalisation des activités professionnelles.

L'ensemble de ces 3 éléments de protection doivent être conformes à la réglementation bancaire et aux législations locales. L'universalité de la protection des collaborateurs, dans le respect des droits fondamentaux, conduit à ce que les contacts entre les salariés (y compris ceux en télétravail) et les organisations syndicales/représentants du personnel sont, par principe, protégés et que ceux-ci ne peuvent être reprochés aux salariés ni leur porter préjudice.

4. SOCIETE GENERALE n'exclut pas les salariés en télétravail de la fixation des seuils pour les négociations et les salariés en télétravail participent aux élections professionnelles en utilisant l'infrastructure numérique de l'entreprise lorsque cela est possible et autorisé, ou du syndicat, à partir de leur équipement de travail lorsque cela est possible et autorisé.
5. Aucun salarié ne soit exposé à l'intimidation, à la discrimination, au harcèlement ou aux représailles dans l'exercice de ces droits syndicaux. Le droit de choisir librement un syndicat sera soutenu et communiqué aux salariés par SOCIETE GENERALE. SOCIETE GENERALE restera neutre vis-à-vis des activités syndicales et s'engage à ne pas entraver l'adhésion des salariés aux syndicats et qu'il ne soit pas fait obstacle à la reconnaissance ou à la représentation syndicale. Un syndicat

sera reconnu en utilisant les procédures légales applicables pour autant que le syndicat satisfasse aux exigences légales en matière de reconnaissance en vertu de la loi applicable. Une fois le syndicat reconnu, les responsables de SOCIETE GENERALE entreprennent un dialogue régulier et la négociation collective en toute bonne foi et cherchent à parvenir à un accord avec les représentants des salariés, comme énoncé dans la réglementation applicable au niveau local régissant la reconnaissance ou l'accréditation.

Pour permettre aux salariés d'exercer réellement leur droit à la liberté syndicale et afin de permettre à tout nouvel affilié local UNI d'expliquer les avantages d'adhérer au syndicat et de le soutenir, le nouvel affilié local UNI et les responsables locaux de SOCIETE GENERALE conviendront des modalités d'accès physique et/ou numérique, dans l'entreprise adaptées au contexte opérationnel local. Si les modalités varient, elles incluront les possibilités suivantes pour autant que cela soit possible :

- a. Les réunions avec les représentants syndicaux pour discuter de l'adhésion au syndicat pourront se tenir sur le lieu de travail/virtuellement et seront organisées de manière à ne pas perturber les activités.
- b. L'affilié local UNI et les responsables locaux de SOCIETE GENERALE adopteront des procédures adéquates pour informer les nouveaux salariés de leurs droits syndicaux en vertu du présent accord. SOCIETE GENERALE accepte que ses responsables accordent aux salariés le droit de rencontrer les syndicats à la fois physiquement et en ligne en dehors de la présence de ses responsables.
- c. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur les modalités d'accès, chaque partie peut soumettre la question à la commission de suivi chargée de la mise en œuvre du présent accord pour examen et règlement. Ces modalités d'accès sont sans préjudice des modalités d'accès déjà établies et mutuellement satisfaisantes.

4. SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La préservation des conditions de santé, sécurité au travail et la qualité de vie au travail pour l'ensemble de ses collaborateurs est une priorité pour SOCIETE GENERALE.

Tous les collaborateurs, où qu'ils soient dans le monde, sont la clé de voûte de SOCIETE GENERALE. Ils doivent pouvoir s'épanouir professionnellement et humainement, être assurés d'évoluer dans un environnement de travail sûr et bénéficier de conditions de travail respectueuses.

SOCIETE GENERALE et UNI s'engagent à agir pour préserver la santé, la sécurité et la qualité des conditions de travail des salariés. Les parties favorisent la mise en place et la communication d'initiatives visant à promouvoir la santé, la prévention des pathologies, qu'elles soient liées au travail ou non, et le maintien dans l'emploi afin de préserver et promouvoir le capital santé de chacun des salariés. Les parties s'engagent à œuvrer pour le respect des normes en vigueur localement.

Les initiatives mises en place doivent avoir pour objectif d'améliorer :

- Les conditions de bien-être physique, et mental des salariés au sein de chaque entité ;
- La prévention des risques professionnels et psycho-sociaux ;
- L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ;
- La qualité de vie et l'ambiance de travail.

SOCIETE GENERALE réaffirme son engagement dans la prévention en matière de santé et de sécurité au travail et incite les entités du Groupe à développer, en collaboration avec les organisations syndicales/représentants du personnel et/ou les acteurs santé locaux éventuellement présents, des actions de sensibilisations de santé publique et de prévention des risques psycho-sociaux, en tenant compte du contexte et des sujets locaux de santé publique.

Dans ce cadre, SOCIETE GENERALE met en place des indicateurs de suivi des conditions de travail au niveau du Groupe permettant aux pays d'identifier, le cas échéant, les plans d'actions prioritaires à mettre en place en tenant compte des spécificités locales.

Afin de promouvoir une politique de prévention globale des pathologies et notamment celles liées au travail, SOCIETE GENERALE recommande que chaque salarié puisse bénéficier d'un suivi médical régulier au regard des contraintes réglementaires s'imposant dans chaque pays.

Enfin, SOCIETE GENERALE reconnaît que la qualité de vie au travail est un facteur de promotion de la santé et de développement du bien-être tant individuel que collectif des salariés, au service de la performance globale et durable du Groupe et de la satisfaction de sa clientèle.

Par ailleurs, SOCIETE GENERALE souhaite valoriser et promouvoir les bonnes pratiques permettant de favoriser un meilleur équilibre des temps de vie et d'améliorer les conditions de vie au travail.

4.1 Prévention et lutte contre les harcèlements, les comportements inappropriés et les discriminations en milieu professionnel

SOCIETE GENERALE s'engage à offrir un environnement de travail dans lequel les salariés sont traités avec respect et dignité. Cela induit, pour chaque salarié, le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. SOCIETE GENERALE s'engage à prévenir et lutter contre toute forme de violence et de harcèlement moral et/ou sexuel, physique et/ou mental, et y compris dans un contexte numérique et/ou de télétravail et rejoint en cela les principes énoncés par le préambule de la convention C190 de l'OIT.

Les comportements inappropriés peuvent revêtir diverses formes et peuvent être de nature tant morale que sexuelle. Ils peuvent également consister en tout comportement qui, de manière directe ou indirecte, a pour objectif de rabaisser ou humilier une personne. Toute personne peut être victime de ce type de comportement ou harcèlement.

Le ou les auteur(s) peuvent être un collègue, un supérieur ou un subordonné mais également des personnes externes au Groupe dans le cadre professionnel.

SOCIETE GENERALE affirme, en tant qu'entreprise socialement responsable, que la lutte contre ces comportements est une démarche essentielle et fondatrice. Afin de préserver les collaborateurs des comportements inappropriés, des harcèlements et des discriminations en milieu professionnel, SOCIETE GENERALE met en place des formations et un mécanisme d'alerte universel.

SOCIETE GENERALE et UNI reconnaissent qu'un tel dispositif n'est opérant que s'il est connu de l'ensemble des collaborateurs. De même, ce dispositif doit conduire à ce que soit mis fin aux situations de comportements inappropriés, harcèlements et des discriminations en milieu professionnel.

Il ne sera pas toléré de représailles à l'encontre de collaborateurs qui constatent et rendent compte de ce type d'agissement, qui portent plainte et/ou participent aux procédures concernant un cas présumé, à condition que cela soit fait de bonne foi et basé sur des faits réels.

Les Organisations syndicales et/ou les représentants du personnel, conformément aux droits nationaux, participent à la connaissance, à la diffusion du dispositif en local et à l'accompagnement des salariés concernés.

Par ailleurs, si les Organisations syndicales et/ou les représentants des salariés souhaitent remonter des faits caractérisant d'éventuels dysfonctionnements dans l'application du dispositif, SOCIETE GENERALE reconnaît la possibilité pour les organisations syndicales/représentants du personnel de les remonter auprès de la direction de SOCIETE GENERALE. UNI engage ses affiliés à participer à ces efforts en signalant les points d'amélioration possible et en incitant les salariés au respect des normes de prévention et de protection telles que prévues par la réglementation locale ou par les directives de l'entité du groupe Société Générale qui les emploie.

Les sociétés du Groupe s'efforceront en conséquence à mener toute action de sensibilisation, de formation ou tout autre mesure utile auprès des collaborateurs impliqués notamment dans les processus de recrutement et de gestion de carrière.

4.2 Développement de la diversité

SOCIETE GENERALE, afin de développer la diversité, réaffirme sa volonté de respecter l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et tout au long du parcours professionnel, notamment en matière de recrutement, de gestion des rémunérations, des carrières et des promotions. A ce titre, chacune des sociétés du Groupe s'efforcera, dans le respect des conventions, accords, réglementations locales en vigueur, de traiter les recrutements, les rémunérations, les carrières et les promotions de ses salariés de façon objectivable.

SOCIETE GENERALE s'attache à chaque aspect de la diversité incluant notamment la mixité de genre et de génération, l'appartenance ou la non-appartenance - vraie ou supposée - à une ethnie, une nation ou une prétendue race, l'inclusion sociale, le

handicap... Des initiatives variées sont menées localement en fonction des enjeux et réglementations locales.

SOCIETE GENERALE encourage la diffusion de ces bonnes pratiques.

SOCIETE GENERALE veille, par ailleurs, à ce que le principe de diversité soit également appliqué dans la composition des comités et instances de Direction.

Chaque entité s'efforcera de mener des plans d'actions adaptés pour concourir à l'ambition du Groupe en termes de diversité.

4.3 Respect de l'égalité femmes/hommes

Comme affirmé dans le chapitre 2 « Engagement envers les droits humains » et dans la section 4.2 « Développement de la diversité », SOCIETE GENERALE s'engage à respecter le principe d'égalité femmes/hommes qui doit s'opérer dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

SOCIETE GENERALE s'engage, notamment, à déployer, au cours des 3 premières années de l'application du présent accord, une méthodologie permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette méthodologie doit conduire à mettre en place des mesures correctrices lorsque des écarts sont identifiés et non justifiés.

4.4 Couverture sociale mondiale maternité / paternité / et décès

La reconnaissance d'une couverture sociale mondiale sur le droit aux congés maternité et paternité et sur l'accompagnement des proches en cas de décès d'un collaborateur conduit à un soutien financier constitutif d'un socle minimal de garanties sans remettre en cause des droits supérieurs existants ou négociés dans les entités du Groupe :

- Aussi, au-delà des règles locales encadrant la maternité et la paternité, il est convenu, pour l'ensemble de ses salariés, un droit à 14² semaines de congés maternité et un droit à 1 semaine de congé paternité pour lesquels l'entreprise assure une rémunération à 100% du salaire fixe.
- Également, il est convenu une garantie décès pour les salariés des entreprises du Groupe assurant ou complétant les dispositifs existants localement à hauteur d'un montant de 2 ans³ de salaire de fixe.

Ces protections complémentaires devraient être déployées au cours des 3 premières années de l'application du présent accord.

² Ce congé inclut la période précédant l'accouchement et la période postérieure. Il ne fait pas obstacle à des dispositions locales plus favorables.

³ Sous réserve qu'il n'existe pas de modalité plus favorable.

5. NUMÉRISATION, DROITS NUMÉRIQUES ET TÉLÉTRAVAIL

SOCIETE GENERALE souhaite valoriser et promouvoir les bonnes pratiques permettant de favoriser un meilleur équilibre des temps de vie et d'améliorer les conditions de vie au travail. Le télétravail et la numérisation y contribuent avec des impacts forts dans le monde professionnel nécessitant la prise d'engagements spécifiques.

5.1 La numérisation et les droits numériques

La numérisation massive du secteur financier est transformatrice des organisations du travail, des emplois et des compétences requises. Les changements dans l'organisation du travail peuvent avoir des répercussions importantes sur les conditions de travail, sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

SOCIETE GENERALE s'engage à protéger la sécurité et la santé au travail dans un contexte numérique tout en utilisant les possibilités offertes par les nouvelles technologies pour améliorer les conditions de travail.

SOCIETE GENERALE et UNI⁴ reconnaissent que les mesures à prendre en compte peuvent s'inspirer des conclusions au niveau mondial prises à l'OIT⁵ en janvier 2022 et au niveau Européen en décembre 2021⁶.

SOCIETE GENERALE s'engage à mettre en œuvre, en privilégiant le dialogue social, des mesures contribuant :

1. À la protection contre la violence et le harcèlement en ligne, y compris la cyberintimidation interne ou externe ;
2. Au développement des compétences numériques pour éviter l'apparition de fractures numériques y compris au travers de formations dédiées ;
3. À une utilisation éthique et responsable de l'IA qui en matière de ressources humaines doit toujours rester soumise au principe du « contrôle humain »⁷ ;
4. À une limitation au strict nécessaire l'utilisation d'outils de surveillance de façon proportionnelle et transparente ;
5. À la prise en compte des éléments relatifs à la durée du travail et au droit à la déconnexion tels que définis à la section 5.2 « La prise en compte du télétravail » ;
6. À la protection des données et de la vie privée des salariés sur la base des principes suivants : droit d'accès et transparence (permettant de faire rectifier ou effacer des données), proportionnalité, durée de conservation limitée, protection et confidentialité ;
7. À ne pas développer dans le domaine de la technologie des pratiques et des techniques créant des discriminations.

⁴ UNI's 10 principles : http://www.thefutureworldofwork.org/media/35480/uni-global-union_10-grands-principes-protection-et-la-confidentialite-des-donnees-des-travailleurs.pdf

⁵ ILO conclusions : https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_824051/lang--en/index.htm

⁶ European Social Dialogue documents : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5752>

⁷ Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation, juin 2020 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr&agreementId=5665>

5.2 La prise en compte du télétravail

Le télétravail est un nouveau mode collectif d'organisation habituel du travail qui doit profiter à la fois à l'entreprise et aux salariés. Il permet une meilleure conciliation des temps de vie et peut de ce fait renforcer l'attractivité de l'entreprise.

Le télétravail ne peut avoir pour objet ou pour effet de précariser les salariés dans leur relation contractuelle avec l'entreprise ou de constituer un élément de fragilisation en matière de santé et de sécurité.

Le télétravail est volontaire et réversible.

SOCIETE GENERALE s'engage à ce que des initiatives de télétravail soient lancées ou, quand elles existent déjà, soient développées, étant précisé que le télétravail est volontaire et réversible tant pour l'entreprise que pour les salariés.

Le télétravail peut être une organisation du travail ouverte, sur la base du volontariat, au plus grand nombre. Toute exclusion d'un périmètre opérationnel du télétravail doit être justifiée notamment lorsqu'il existe des situations dans lesquelles le contexte géographique, les infrastructures des Etats ou des enjeux opérationnels et business dans les entités, le nécessitent.

Dans ce cadre, le télétravail doit respecter les droits fondamentaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la protection de la vie privée et des données personnelles dans le respect des règles locales applicables.

Liberté d'association et dialogue social pour les salariés en télétravail

Les engagements de SOCIETE GENERALE en matière de liberté d'association et de négociation collective pour tous les salariés sont décrits au chapitre 3 « DROITS SYNDICAUX ». La mise en place du télétravail ne peut s'opérer au travers de mesures empêchant l'exercice de ces droits.

Pour mettre en place le télétravail, au sein d'un périmètre, la recherche d'accord avec les syndicats /représentants des salariés du périmètre doit être privilégiée dès lors que ceux-ci existent.

Les mêmes droits en matière d'emploi pour les salariés en télétravail

Comme tout salarié, lié à l'entreprise par un contrat de travail, le salarié en télétravail doit être considéré comme un salarié à part entière.

SOCIETE GENERALE fournit à tous les salariés des informations claires et détaillées sur le télétravail lorsqu'ils peuvent en être bénéficiaires.

SOCIETE GENERALE combat les stéréotypes selon lesquels les demandes de télétravail émanent principalement de certaines catégories de salariés. En conséquence, dès lors que le télétravail laisse apparaître des différences d'accès et de traitement, en fonction de critères pouvant laisser penser à des pratiques discriminatoires (âge, sexe par exemple), SOCIETE GENERALE examinera la pratique en question afin d'y remédier.

Les salariés en télétravail ont un accès égal à la formation et à l'évolution de carrière.

Les salariés en télétravail reçoivent les mêmes informations et ont un accès égal à la formation et aux opportunités de carrière de SOCIETE GENERALE.

SOCIETE GENERALE s'engage à ce que ce mode d'organisation du travail n'influe pas défavorablement sur l'évolution de carrière des salariés.

Durée du travail et droit à la déconnexion

Comme tout salarié, lié à l'entreprise par un contrat de travail, les salariés en télétravail ont droit à des périodes de repos, à une limitation de la durée maximale du travail et au droit à la déconnexion dans des conditions comparables aux autres salariés de l'entreprise.

Afin d'éviter le risque de sur sollicitation que peut entraîner l'utilisation des outils numériques à distance, SOCIETE GENERALE reconnaît que l'application du droit à la déconnexion nécessite une implication de la direction pour restreindre les contacts en dehors des horaires de travail et de protéger les salariés de toute répercussion négative lorsqu'ils invoquent leur droit à la déconnexion.

Le management respectera des horaires de réunion ou de sollicitation des salariés effectuant du télétravail en les positionnant en cohérence avec les horaires et régimes de travail habituels de ceux-ci.

Protection de la santé et de la sécurité des salariés en télétravail

SOCIETE GENERALE s'engage à maintenir une relation avec le salarié en télétravail, à la fois individuelle et collective, et à offrir un soutien, si nécessaire, permettant aux salariés de rester en contact les uns avec les autres, y compris dans des cadres plus informels et en ligne.

En tant que mode de travail hors des locaux de l'entreprise et en particulier au domicile, le salarié, peut être soumis à des contraintes, à des risques psychosociaux, ou à des risques inhérents à son environnement (et en particulier en cas de risque de violences domestiques). La protection des salariés en télétravail doit être un élément constant de son application et cela peut conduire, y compris à l'initiative de l'entreprise, à offrir du soutien ou éventuellement à écarter le télétravail comme modalité d'exercice de l'activité pour le salarié. Lorsque le salarié est à l'initiative de ce retrait il n'a pas à se justifier. Le retrait est sans répercussion sur son contrat de travail.

Violence et harcèlement liés à la technologie

Voir section 5.1 « La numérisation et les droits numériques ».

Responsabilité de l'équipement de travail

SOCIETE GENERALE fournit, entretient et remplace le poste de travail (l'ordinateur) nécessaire au télétravail. La dégradation non fautive du matériel confié au collaborateur

dans le cadre du télétravail ne peut faire l'objet de sanction, ni constituer par principe un motif d'exclusion du télétravail.

Utilisation restreinte des outils de surveillance pour contrôler les salariés en télétravail

Voir section 5.1 « La numérisation et les droits numériques ».

6. DUREE ET FORMALITES DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent accord est signé pour une période de quatre ans ; il peut être résilié par l'une des parties par écrit moyennant un préavis de quatre mois. L'accord sera enregistré auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (UD DREETS 92) et auprès du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

7. APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les conditions d'emploi seront fixées conformément aux conditions juridiques, sociales et économiques de chaque pays.

Les parties communiqueront le présent accord et l'engagement envers ses principes à l'ensemble de leurs organisations et structures respectives et auront chacune la responsabilité de l'application de l'accord en toute bonne foi.

En particulier, SOCIETE GENERALE s'engage à communiquer le présent accord au sein de l'ensemble des entités du Groupe et de le traduire dans toutes les langues nécessaires.

SOCIETE GENERALE rendra publique le présent accord en le mettant en ligne sur son site internet et en le communiquant à ses responsables nationaux et locaux.

Les parties conviennent qu'une commission paritaire de suivi chargée de la mise en œuvre de l'accord se réunira une fois par an pour échanger sur les progrès réalisés dans le cadre du présent accord ainsi que de son application.

La commission pourra se réunir de façon exceptionnelle à la demande de l'une des parties si l'actualité le nécessitait.

La commission de suivi est composée de façon équilibrée entre les deux parties, de représentants de SOCIETE GENRALE et de 8 représentants de UNI et de ses affiliés.

L'ordre du jour est établi, 15 jours avant la tenue de la réunion, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe SOCIETE GENERALE et le représentant de UNI en fonction des priorités thématiques et géographiques d'application de l'accord concernant le respect des droits fondamentaux et des droits syndicaux. La commission pourra s'appuyer sur les informations reçues des différents pays concernant la qualité du dialogue social, ainsi que les indicateurs de suivi déjà établis dans le cadre du volet social

des campagnes de reporting RSE annuel de SOCIETE GENERALE (dont certains sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel).

8. REGLEMENT DES DIFFERENDS SUR L'APPLICATION DE L'ACCORD

Le règlement des différends sur l'application de l'accord repose sur la bonne foi des parties et leur volonté de faire du dialogue social un élément de responsabilisation des relations entre direction et partenaires sociaux. Cela doit conduire à rechercher un traitement interne, sans communication externe pouvant nuire à la réputation ou à l'image de l'une ou l'autre des parties, et des réponses dans un délai court, au regard de la complexité des difficultés évoquées, quand bien même des délais maximums sont ci-dessous fixés.

Si une plainte formulée, par l'une des parties, au titre des dispositions du présent accord, n'a pas été résolue après avoir été soumise au responsable national ou régional concerné, UNI peut soulever la question auprès du Directeur des Affaires Sociales et du Directeur des Ressources Humaines de SOCIETE GENERALE dans le cadre du règlement des différends. Celui-ci doit apporter une réponse dans un délai de 3 mois. La commission de suivi sera informée de ces démarches.

À la demande de l'une ou l'autre des parties et sous réserve d'un commun accord sur le caractère approprié d'une telle démarche, une présentation commune sera faite de l'accord et de son contenu dans le pays où une situation conflictuelle est constatée. Une enquête est ensuite menée sans délai de façon ouverte et transparente.

A ce stade, l'absence de réponse ou une réponse non satisfaisante peut entraîner la mise en place du règlement des différends selon la procédure suivante :

- Saisine d'un commun accord d'un médiateur

Chacune des parties peut demander le recours à un médiateur. Elle devra en faire la demande écrite à l'autre partie qui disposera alors d'un délai de 45 jours à compter de la réception de la demande pour répondre de manière positive ou négative à la demande de médiation.

En cas d'accord sur le recours à la médiation, le médiateur est choisi conjointement par les parties.

En l'absence de médiation (refus d'une partie de recourir à la médiation, absence de réponse à une demande de médiation dans le délai de 45 jours) ou de résolution du différend dans ce cadre ou d'inexécution par l'une des parties de la décision du médiateur, chacune des parties pourra alors demander à ce que le litige soit réglé par voie d'arbitrage.

- Demande de mise en place d'un commun accord de la procédure d'arbitrage

En cas d'échec de la procédure de médiation, chaque partie pourra demander à ce que le litige soit réglé par voie d'arbitrage (dont les modalités devront être définies par les parties). La partie la plus diligente devra en faire la demande écrite par courrier auprès de l'autre partie qui disposera alors d'un délai de 45 jours à compter de la réception de la demande pour répondre de manière positive ou négative à la proposition de recourir à l'arbitrage.

Passé ce délai, en cas de refus implicite ou explicite de recourir à l'arbitrage ou en cas de désaccord entre les parties sur les modalités de celui-ci, chaque partie pourra, à tout

moment, en tirer toutes les conséquences et pourra suspendre l'accord en le notifiant formellement aux signataires du présent accord.

UNI reconnaît également que le présent accord ne confère aucun droit contractuel aux tiers (y compris les affiliés de UNI) ou à tout salarié du groupe SOCIETE GENERALE, et que l'accord ne peut porter atteinte aux pratiques ou accords conclus avec d'autres syndicats (affiliés non-membres de UNI) actifs au sein de la SOCIETE GENERALE.

Les problèmes spécifiques des salariés, ou les conflits locaux portant sur la négociation collective, demeurent traités et réglés conformément aux procédures locales de règlement des conflits.

Le présent accord est soumis au droit français des obligations.

L'accord est rédigé en langue française et en langue anglaise. En cas de divergences entre les deux versions, la version française prévaudra.

Fait à Paris la Défense, le 23 juin 2023

Pour SOCIETE GENERALE

Pour UNI Global Union

Monsieur Frédéric Clavière Schiele
Directeur des affaires sociales du Groupe

Madame Christy Hoffman
Secrétaire Générale

Cet accord est signé en présence des Organisations Syndicales représentatives en France à SOCIETE GENERALE :

CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)
CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
CGT (Confédération Générale du Travail)
SNB (Syndicat National de la Banque et du Crédit) affilié à la CFE-CGC
(Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)