



ACCORD MONDIAL SUR LES DROITS FONDAMENTAUX

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 Global Union est la voix de 20 millions de travailleurs d'entreprises du secteur de service du monde entier. UNI représente les salariés (ées) dans 150 pays de toutes les régions du monde. UNI Finance est le syndicat mondial des secteurs banque et assurance. La négociation et la conclusion du présent accord, s'inscrivent pleinement dans le Plan stratégique « Aller de l'avant », 2018-2022 d'UNI Global Union.

Les parties se sont engagées dans un partenariat constructif et positif en signant un accord monde sur les droits fondamentaux en 2015. Après une période de 3 ans d'application de l'accord, les parties ont souhaité renforcer certaines dispositions notamment en matière de liberté syndicale et de droit à la négociation collective.

Par le présent accord mondial, les parties souhaitent renforcer leur dialogue mutuel afin de soutenir, grâce à leur coopération, la poursuite d'une croissance durable des activités de SOCIETE GENERALE ainsi que des conditions de travail satisfaisantes pour les salariés de SOCIETE GENERALE.

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.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'CG' followed by a stylized flourish.

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.

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.

SOCIETE GENERALE a organisé au cours de l'année 2018 une réunion avec les Organisations Syndicales représentatives en France pour échanger sur la méthodologie et sur les objectifs du plan de vigilance.

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 l'une des « parties prenantes » du plan de vigilance 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'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.

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.

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.

Le droit d'alerte peut s'effectuer via un outil d'alerte dédié non seulement auprès de la ligne hiérarchique mais également auprès du Chief Compliance Officer (CCO) local ou du Directeur de la conformité du Groupe. Les lanceurs d'alerte bénéficieront des garanties de confidentialité et de protection exigées par la loi². L'exercice de ce droit d'alerte est un droit pour chaque collaborateur, qui ne saurait être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour le seul fait d'avoir fait appel, de bonne foi², à ce dispositif.

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 :

- a. Les responsables de SOCIETE GENERALE dans tous pays créent un environnement libre 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 ou par tout autre moyen (affichage, etc...).

SOCIETE GENERALE s'engage à communiquer cet accord à l'ensemble du management de SOCIETE GENERALE dans toutes les entités du Groupe et à s'assurer du respect des engagements du présent accord au sein de leur entité. SOCIETE GENERALE rappellera qu'il est nécessaire d'adopter une posture de neutralité quant à l'adhésion des salariés à des syndicats.

- b. Aucun salarié ne soit exposé à l'intimidation, au harcèlement ou aux représailles dans l'exercice de ces droits. 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.
- c. 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.
- d. Une fois le syndicat reconnu, les responsables de SOCIETE GENERALE entreprennent 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.

² Conformément au Code de Conduite de SOCIETE GENERALE (annexé au présent accord) et selon les modalités applicables dans le respect des droits locaux.

Pour permettre aux salariés d'exercer réellement leur droit à la liberté syndicale et afin de permettre à tout nouvel affilié local d'UNI d'expliquer les avantages d'adhérer au syndicat et de le soutenir, le nouvel affilié local d'UNI et les responsables locaux de SOCIETE GENERALE conviendront de modalités d'accès dans l'entreprise adaptées au contexte opérationnel spécifique. 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 et seront organisées de manière à ne pas perturber les activités.
- b. L'affilié local d'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 travailleurs le droit de rencontrer le syndicat en dehors de la présence de ses responsables.

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. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DEVELOPPEMENT DE LA DIVERSITE

SOCIETE GENERALE affirme, en tant qu'entreprise socialement responsable, que la lutte contre les discriminations est une démarche essentielle et fondatrice.

Cet enjeu majeur pour le Groupe permet de :

- Affirmer la responsabilité sociétale du Groupe ;
- Attirer tous les talents permettant le développement économique du Groupe ;
- Créer plus d'innovation, de créativité et de performance ;
- Renforcer, partager, promouvoir une culture commune de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.

Aussi, SOCIETE GENERALE réaffirme sa volonté de respecter l'application du principe de non-discrimination sous toute 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.

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.

En complément de ces priorités, SOCIETE GENERALE s'attache aux autres aspects de la diversité comme les générations, l'inclusion sociale et 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.

5. UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PERMETTANT DE PRESERVER ET DE PROMOUVOIR LA SANTÉ, LA SECURITÉ ET LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

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

SOCIETE GENERALE et UNI s'engagent à agir pour préserver la santé, la sécurité et la qualité des conditions de travail des salariés du Groupe.

Les parties s'engagent à œuvrer pour le respect des normes de santé et sécurité en vigueur localement.

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 SOCIETE GENERALE qui les emploie.

SOCIETE GENERALE souhaite définir un cadre d'ensemble en matière de santé, de prévention des risques psycho-sociaux et de promotion de la qualité des conditions de travail, en tenant compte des législations propres et des contextes locaux, notamment des réalités économiques, sociales et culturelles.

SOCIETE GENERALE favorise la mise en place 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 initiatives mises en place doivent avoir pour objectif d'améliorer :

- Les conditions de bien-être physique, 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 s'engage à valoriser et communiquer les meilleures pratiques en la matière afin de faciliter leur déploiement.

En matière d'actions de prévention, SOCIETE GENERALE incite les entités du Groupe à développer, en collaboration avec les acteurs santé locaux éventuellement présents localement, des actions de sensibilisations de santé publique et de prévention des risques psycho-sociaux, en tenant compte du contexte et des sujets de santé publique locaux.

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.

SOCIETE GENERALE réaffirme son engagement dans la prévention en matière de santé et de sécurité au travail en y associant les professionnels de la santé présents localement.

Les entités du Groupe pourront ainsi effectuer en fonction de la situation locale en matière de santé et de prévention, des actions de sensibilisation et de prévention concernant la santé physique et mentale au travail afin d'accompagner les collaborateurs sur ce sujet.

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.

A ce titre, SOCIETE GENERALE encourage l'ensemble des entités du Groupe à élaborer des plans d'actions en matière de qualité de vie au travail et à mettre en place un réseau de salariés volontaires appelés correspondants « Santé et Qualité de vie au Travail ». SOCIETE GENERALE veille à informer les représentants du personnel de ses actions en la matière.

Un correspondant « Santé et Qualité de vie au Travail » pourra être nommé pour l'entité, pour un regroupement d'entité ou pour une zone géographique. Il pourra ainsi accompagner les réflexions, proposer éventuellement de nouvelles initiatives, les partager via le réseau social interne et rejoindre la communauté Life at Work.

Ce réseau de salariés volontaires permettra de relayer dans les entités à l'international les actions et animations organisées localement visant l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la promotion des actions en faveur de la santé au travail.

6. ROLE DU MANAGEMENT

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.

7. RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants s'inscrivent dans le cadre de l'instruction « Conduite des achats responsables et règles de déontologie applicables en matière d'achats » qui établit les principes du Groupe SOCIETE GENERALE dans ce domaine (instruction jointe en annexe à titre d'information).

Il est réaffirmé que le plan de vigilance de SOCIETE GENERALE mentionné à la section 2 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.

8. ENGAGEMENT DE L'UNI

UNI apportera publiquement son soutien à SOCIETE GENERALE en tant que pionnier en matière de normes d'emploi et collaborera avec SOCIETE GENERALE pour relever constamment les normes d'emploi au sein du Groupe SOCIETE GENERALE.

UNI reconnaît que les conditions d'emploi seront fixées conformément aux conditions juridiques, sociales et économiques de chaque pays.

9. DUREE ET FORMALITÉS DE DEPÔT ET DE PUBLICITE

Le présent accord est signé pour une période de trois ans ; il peut être résilié par l'une des parties par écrit moyennant un préavis de six mois. L'accord sera enregistré auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (UT 92) et le Conseil de prud'hommes de Nanterre.

10. APPLICATION

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 GENERALE et de 5 représentants d'UNI.

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 l'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 reporting RSE annuel de SOCIETE GENERALE (dont certains sont publiés dans le Document de Référence).

11. REGLEMENT DES DIFFERENDS

Si une plainte formulée au titre du présent accord, n'a pas été résolue après avoir été soumise au responsable national ou régional concerné, ou suite à l'exercice du droit d'alerte dans le cadre du dispositif Groupe en vigueur, l'UNI peut soulever la question auprès du Directeur des Affaires Sociales et du Directeur des Ressources Humaines de SOCIETE GENERALE.

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. Si la question n'est toujours pas résolue, elle peut être portée devant la commission de suivi.

Au cas où les parties ne parviennent pas à résoudre le conflit concernant l'application du présent accord, après en avoir discuté lors de la réunion de la commission de suivi, celui-ci peut être soumis, d'un commun accord, à un médiateur. Le médiateur est choisi conjointement par les parties. Une demande de médiation ne sera pas refusée sans motif valable par l'une ou l'autre des parties.

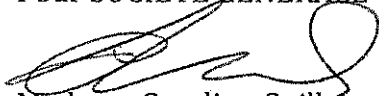
Les problèmes spécifiques des salariés ou les conflits locaux portant sur la négociation collective seront traités et réglés conformément aux procédures locales de règlement des conflits. Le recours au-delà de la procédure locale n'est justifié que lorsque la question se réfère à un droit ou une norme établie dans le cadre du présent accord.

UNI reconnaît également que le présent accord ne confère aucun droit contractuel aux tiers (y compris les affiliés d'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 d'UNI) actifs au sein de la SOCIETE GENERALE.

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

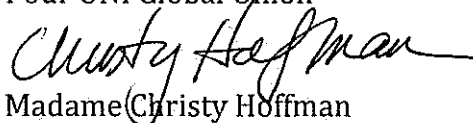
Fait à Paris la Défense, le 4 février 2019

Pour SOCIETE GENERALE



Madame Caroline Guillaumin
Directrice des Ressources Humaines
et Communication Groupe

Pour UNI Global Union



Madame Christy Hoffman
Secrétaire Générale