

ACCORD MONDIAL SUR LES DROITS FONDAMENTAUX

PREAMBULE

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.

Par le présent accord mondial, les parties souhaitent renforcer leur dialogue mutuel concernant les droits humains et les droits fondamentaux du travail, en particulier pour ce qui concerne le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, afin de soutenir, grâce à leur coopération mutuelle, la poursuite d'une croissance durable des activités de SOCIETE GENERALE ainsi que des conditions de travail durables et 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.

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 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 à mettre en oeuvre des 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 (mise en oeuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" proposé par le Professeur John RUGGIE, applicable aux entreprises).

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.

Elle confirme son adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

SOCIETE GENERALE confirme 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 active.

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, recrute les femmes et les hommes en fonction de leurs compétences spécifiques, et traite chacun avec dignité, de manière non-discriminatoire, au regard de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe, 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 à la convention n° 111 de l'OIT.

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

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.

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 ;
- 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 ;
- 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 loi locale nationale régissant la reconnaissance ou l'accréditation.

Pour permettre aux salariés d'exercer réellement leur droit à la liberté syndicale, l'affilié local d'UNI et les responsables locaux de SOCIETE GENERALE conviendront de modalités d'accès dans l'entreprise adaptées au contexte opérationnel spécifique, afin de permettre à l'affilié local d'expliquer les avantages d'adhérer au syndicat et de le soutenir. 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 salariés 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 - 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).



5 - ENGAGEMENT D'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.

6 - DUREE

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.

7 - 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.

SOCIETE GENERALE rendra public 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 de suivi chargée de la mise en œuvre de l'accord se réunira une fois par année pour discuter des 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 de reporting RSE annuel de SOCIETE GENERALE (dont certains sont publiés dans le Document de Référence).

Si une plainte en vertu du présent accord ne peut être résolue après avoir été soumise au responsable national ou régional concerné, UNI peut soulever la question auprès du Directeur des Relations Sociales et du Directeur des Ressources Humaines du Groupe SOCIETE



GENERALE. 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 un 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 SOCIETE GENERALE.

Fait à Paris la Défense, le 3 juin 2015

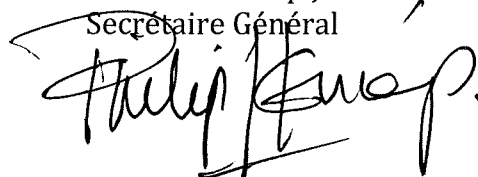
Pour SOCIETE GENERALE

Monsieur Edouard-Malo HENRY
Directeur des Ressources Humaines du Groupe



Pour UNI Global Union

Monsieur Philip JENNINGS
Secrétaire Général



Cet accord est signé en présence des organisations syndicales représentatives françaises à SOCIETE GENERALE :

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