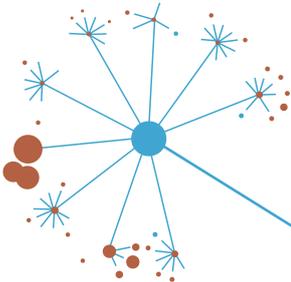
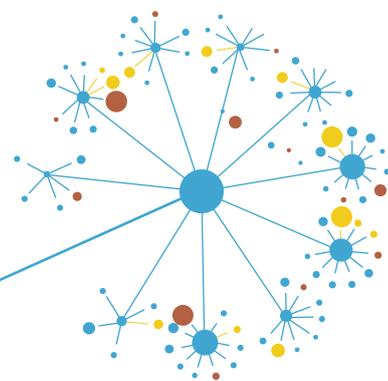




# Les réussites du **dialogue social**



**30 accords innovants**  
qui illustrent le dialogue social  
dans les territoires

**Paris** - 28 juin 2019



En partenariat avec :







Les ordonnances travail que j'ai eues l'honneur de porter en septembre 2017 font le pari d'un changement culturel : celui que la France peut passer d'un droit social administré d'en haut à un droit social co-construit sur le terrain, par le dialogue social dans les entreprises et les branches.

Bientôt deux ans après leur entrée en vigueur, quels sont les premiers résultats en provenance du terrain ? Près de 27 000 CSE sont déjà en place avant l'obligation du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et plus de 150 Accords de Performance Collective ont été signés. Plus globalement, le nombre d'accords signés ou approuvés en entreprise se maintient à un niveau élevé (75 600 textes sur l'année 2018), quelle que soit la taille de l'entreprise et singulièrement dans celles de moins de 50 salariés (qui déposent plus du tiers de l'ensemble des textes), sur des thématiques variées (salaires, épargne salariale, temps de travail, mais aussi égalité professionnelle, prévoyance et, depuis deux ans en particulier, mise en place du CSE et accompagnement des parcours des représentants du personnel).

Ces chiffres sont le signe que les entreprises, petites et grandes, partout sur le territoire, se saisissent avec les représentants des salariés de ces nouveaux outils et démontrent ainsi la vitalité du dialogue social dans notre pays. Il devenait dès lors important de donner à voir cette dynamique. Je remercie Gilles Gateau et Jean-Dominique Simonpoli qui m'en ont donné l'idée dans le rapport qu'ils m'ont remis pour « accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques ».

Ainsi est née la première édition des « Réussites du dialogue social » qui mettra en lumière trente accords parmi les plus innovants signés ces deux dernières années dans les 7 thèmes que nous avons choisis : emploi-compétences ; performance collective ; qualité de vie au travail ; égalité professionnelle femmes-hommes ; handicap ; dialogue social, CSE et parcours syndicaux ; international.

L'autre novation réside dans le fait qu'ils vous seront présentés à 2 voix et au moins 4 mains par ceux qui les ont négociés, managers et délégués syndicaux, ensemble. Je remercie l'ensemble des participants de venir nous raconter les petites et grandes histoires qui ont précédé la signature des différents accords présentés. Je suis sûre qu'ils seront une source d'inspiration pour d'autres entreprises.

Bonne journée des réussites du dialogue social à toutes et à tous.

**Muriel Pénicaud,**  
Ministre du Travail



Début 2018, nous avons remis à la Ministre du Travail -avec Jean Dominique Simonpoli- un rapport intitulé « accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques ». Sa philosophie était simple : les Ordonnances

travail -qui venaient d'être publiées- ne pourront atteindre leur objectif affirmé -donner plus de pouvoir aux acteurs de l'entreprise pour négocier- que si les acteurs en question s'emparent des nouvelles opportunités qui s'offrent à eux (mais aussi, ajoutez-nous, si un certain nombre de mesures d'accompagnement dans les entreprises sont mises en œuvre).

Les 20 propositions que nous avons alors formulées se sont focalisées sur la maîtrise -délicate- des effets de l'entrée en vigueur du CSE sur les moyens et parcours syndicaux, sur la formation des acteurs, sur la reconnaissance et la valorisation de l'expérience des représentants du personnel, sur le développement du dialogue social dans les TPE-PME et enfin sur l'observation et l'impulsion de la négociation.

Mais, sortant un peu de notre lettre de mission, nous avons formulé une 21<sup>ème</sup> proposition : créer des « journées du dialogue social d'entreprise », réunissant chaque année au ministère du travail rue de Grenelle des acteurs de terrain -managers, RH et délégués syndicaux- qui viendraient témoigner « à deux voix » des innovations apportées par les accords qu'ils ont négociés et signés. En effet, même si de multiples initiatives existent à l'attention principalement des DRH, nous manquons d'un « temps fort », d'un rendez-vous régulier consacré aux réalisations du dialogue social sur le terrain, dans les entreprises, en particulier aux innovations qu'elles apportent.

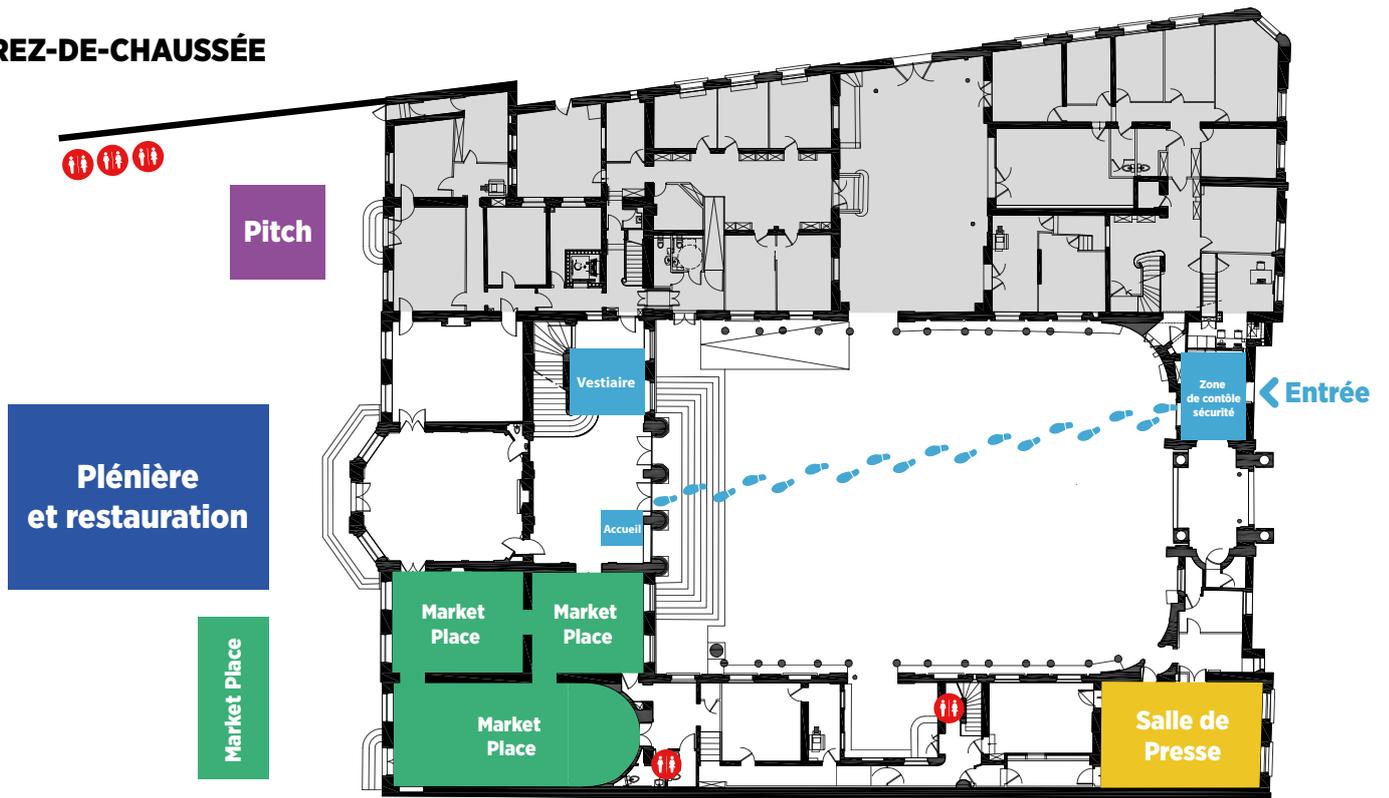
Ce rendez-vous existe désormais, fort justement nommé « les réussites du dialogue social » !

Je suis profondément convaincu que cette initiative -et beaucoup d'autres qu'elle inspirera j'espère- contribuera à diffuser dans notre pays une « culture du dialogue social » dont il a besoin ! En montrant, tout simplement, non par des discours mais par des témoignages vivants et concrets, que la négociation sociale peut être source d'innovation, de créativité, de progrès tant pour l'efficacité des entreprises que pour répondre aux attentes des salariés ! La lecture de ce document, et surtout l'écoute de ceux qui ont négocié ces accords d'entreprise innovants et les ont signés, vous en convaincra !

**Gilles Gateau,**  
Pilote de la préparation des Réussites  
du Dialogue Social

# Plans

## REZ-DE-CHAUSSÉE



4

## PREMIER ÉTAGE



# Programme

- 09h00 **Accueil**
- 10h00 **Ouverture** par **Muriel Pénicaud**, Ministre du Travail
- 10h20 **Présentation de la journée** par **Gilles Gateau**, Pilote de la préparation de la journée
- 10h30 **Interventions de grands témoins**  
*Animation par Nicolas Lagrange, journaliste d'AEF Info*
- **Jean-Denis Combrexelle**, Conseiller d'État, Président du Haut Conseil du dialogue social
  - **Marcel Grignard**, Co-président du comité d'évaluation des ordonnances Travail
  - **Jean-François Piliard**, Co-président du comité d'évaluation des ordonnances Travail
  - **Bénédicte Le Deley**, Secrétaire générale de l'ANDRH
- 11h15 **Présentations des accords innovants par ceux qui les ont négociés et signés (management et syndicats)**
- Des stands dédiés sur un market place ;
  - Des « pitch » de présentation « notre accord en 6 minutes » à deux voix (management et organisations syndicales) ;
  - Dans des comptoirs/tables-rondes, animés par des journalistes d'AEF Info :  
Présentation à deux voix (management et organisations syndicales) des accords innovants autour de **7 thèmes (Emploi-Compétences et GPEC ; Performance Collective ; Qualité de vie au Travail ; Égalité professionnelle femmes-hommes ; Handicap ; Dialogue social, CSE et parcours syndicaux ; Accords européens et internationaux)**
- 13h15 **Buffet déjeunatoire**
- 14h30 **Suite des présentations des accords innovants**
- 17h00 **Plénière sur l'accompagnement du dialogue social : observatoires et formations**  
*Animation par Nicolas Lagrange, journaliste d'AEF Info*  
Introduction par **Yves Struillou**, Directeur général du travail
- Observatoires départementaux : l'exemple de la Seine-Maritime**
- **Pierre Garcia**, DIRECCTE Seine-Maritime
  - **Martine Levasseur**, Présidente de l'Observatoire départemental de Normandie
  - **Hervé Drieu**, Représentant MEDEF
- Les formations communes : l'exemple des Universités de Nancy et de Rouen, ainsi que de Sciences-Po Paris**
- **Jean-Dominique Simonpoli**, Directeur général de l'association Dialogues
  - **Frédéric Géa**, Professeur agrégé de droit privé et responsable du Master 2 « Dialogue social », Faculté de droit de Nancy
  - Témoignages d'enseignants et d'étudiants
  - Remise de diplômes de fin d'étude par **Muriel Pénicaud**, Ministre du Travail
- Contribution des étudiants du master en droit social de l'Université de Montpellier**
- **Paul-Henri Antonmattei**, Professeur et Directeur de l'École de Droit Social de Montpellier
  - Remise d'un rapport à **Muriel Pénicaud**, Ministre du Travail
- Mot de conclusion** par **Muriel Pénicaud**, Ministre du Travail
- 18h30 **Soirée musicale dans les jardins du ministère**
- 21h00 **Retransmission du quart de finale de la coupe du monde de football féminin**

# Programme pitch

Présentation en 6 minutes de chaque accord par le management et les organisations syndicales

	Tente dédiée au pitch	Salle comptoir 4
11h15	<b>La rédaction du journal Les Echos</b> (p.32)	
11h30	<b>ENGIE</b> (p.49)	
11h45	<b>Thales</b> (p.14)	
12h00	<b>EDF</b> (p.41)	
12h15	<b>Groupe Institut de Soudure</b> (p.16)	<b>Kiabi</b> (p.37)
12h30	<b>URSSAF</b> (p.25)	<b>Thyssen Ascenseurs</b> (p.46)
12h45	<b>Hermès</b> (p.35)	<b>Ricard</b> (p.43)
13h15	<b>Solvay</b> (p.51 et p.52)	<b>Tractebel</b> (p.36)
13h30	<b>Airbus</b> (p.10)	
13h45	<b>BUFFET DÉJEUNATOIRE</b>	
14h00	<b>BNP Paribas</b> (p.48)	
14h15	<b>Schneider Electric</b> (p.18)	
14h30	<b>Biomérieux</b> (p.28)	
14h45	<b>CA Champagne-Bourgogne</b> (p.23)	
15h00	<b>Canal de Provence</b> (p.44)	
15h15	<b>Transdev Occitanie ouest</b> (p.20)	
15h30	<b>Photonis</b> (p.17)	
15h45	<b>APEI Aube</b> (p.39)	
16h00	<b>Total</b> (p.45)	
16h15	<b>Air France</b> (p.22)	
16h30	<b>Sodexo</b> (p.50)	
16h45	<b>Synutra</b> (p.24)	

# Programme comptoirs / tables rondes

Présentation « à deux voix » des accords innovants

Animation par des journalistes d'AEF Info

	Comptoir 1	Comptoir 2	Comptoir 3	Comptoir 4
11h15 à 12h15	<b>Dialogue social, CSE et parcours syndicaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thyssen Ascenseurs</li> <li>• Total</li> </ul>	<b>Handicap</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hermès</li> <li>• Tractebel</li> </ul>	<b>Qualité de vie au travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biomérieux</li> <li>• CA Champagne-Bourgogne</li> </ul>	<b>Accords européens et internationaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sodexo</li> <li>• BNP Paribas</li> </ul>
12h15 à 13h15	<b>Emploi - Compétences - Formation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CCCA-BTP</li> <li>• Thales</li> <li>• Airbus</li> </ul>	<b>Performance collective</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Photonis</li> <li>• Schneider Electric</li> </ul>	<b>Égalité professionnelle femmes-hommes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La rédaction du journal Les Echos</li> <li>• Jules Caillé Auto</li> <li>• Orano</li> </ul>	<b>Pitch</b>
14h30 à 15h30	<b>Dialogue social, CSE et parcours syndicaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• APEI Aube</li> <li>• Ricard</li> </ul>	<b>Handicap</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kiabi</li> <li>• BERICAP</li> </ul>	<b>Qualité de vie au travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Air France</li> <li>• URSSAF</li> </ul>	<b>Accords européens et internationaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ENGIE</li> <li>• Solvay</li> </ul>
15h30 à 16h30	<b>Dialogue social, CSE et parcours syndicaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EDF</li> <li>• Canal de Provence</li> </ul>	<b>Performance collective</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe Institut de Soudure</li> <li>• Transdev Occitanie ouest</li> </ul>	<b>Qualité de vie au travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AG2R La Mondiale</li> <li>• Synutra</li> </ul>	<b>Pitch</b>

# Market Place

Stands présentant les différents accords

**EMPLOI - COMPÉTENCES - GPEC** ..... p.10

**PERFORMANCE COLLECTIVE** ..... p.16

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** ..... p.22

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES** ..... p.30

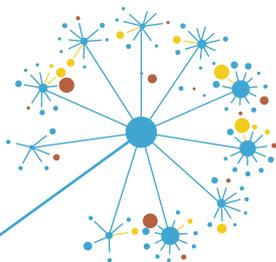
**HANDICAP** ..... p.34

**DIALOGUE SOCIAL, CSE ET PARCOURS SYNDICAUX** ..... p.39

**ACCORDS EUROPÉENS ET INTERNATIONAUX** ..... p.47

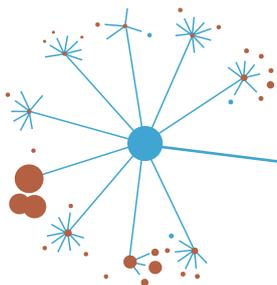


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



Thème

**EMPLOI - COMPÉTENCES - GPEC**



# AIRBUS

## Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO

**Date de signature :** 15 février 2019

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Airbus est un leader mondial de l'aéronautique, de l'espace et des services associés. En 2018, le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 63,7 milliards d'euros avec un effectif d'environ 134 000 personnes. Airbus propose la famille d'avions de ligne la plus complète qui soit. Airbus est, en outre, le leader européen dans le domaine des avions de mission, de ravitaillement en vol, de combat et de transport. Par ailleurs, l'entreprise est également un leader de l'industrie spatiale. Enfin, dans le domaine des hélicoptères, Airbus propose les solutions civiles et militaires les plus performantes au monde. Issu de la fusion en 2000 entre DaimlerChrysler, Aerospatiale et Construcciones Aeronauticas (CASA), EADS devenu depuis Airbus concrétise l'ambition européenne de faire naître un acteur industriel de dimension mondiale dans le domaine de l'aérospatial et de la défense. Profondément ancré dans ses pays d'origine (France, Allemagne, Royaume-Uni, Espagne), Airbus conserve avec ses États actionnaires un partenariat privilégié caractérisé autant par la confiance que par l'étroitesse des relations.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

L'accord a pour ambition de répondre à plusieurs enjeux dans une approche cohérente, structurée, et partagée, favorisant l'autonomie et l'accompagnement des salariés et s'appuyant sur des outils innovants, notamment numériques.

Il est organisé autour de deux questions majeures pour Airbus dans un contexte de forte évolution des technologies, des populations, des métiers et des modèles commerciaux et économiques :

- Comment gérer et anticiper les emplois et les compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise et les mutations de l'environnement ?
- Quels outils utiliser pour pouvoir adapter rapidement les emplois et les compétences pour faire face à des transformations majeures ?

L'accord s'attache à amener de la valeur ajoutée à l'ensemble des acteurs :

- Pour les salariés : Mieux maîtriser leurs parcours professionnels individuels et développer leurs compétences et leur employabilité.
- Pour l'entreprise : Renforcer sa capacité à anticiper ses besoins en emplois et compétences de demain et à y répondre en mettant en place les actions et dispositifs adaptés.

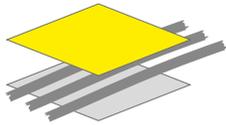
De façon plus globale, l'accord décrit la façon dont Airbus définit sa stratégie des compétences, analyse ses besoins en ressources, emplois et compétences à court, moyen et long terme, et met à disposition des salariés des recommandations d'actions et outils adéquats.

Il décrit ainsi l'ensemble des dispositifs permettant à l'entreprise et aux salariés d'accorder les besoins aux ressources, depuis le marketing emploi jusqu'à la fin du parcours professionnel du salarié :

- Quels profils de stagiaires et alternants pour assurer la clé du développement d'Airbus pour demain ?
- Quelles modalités de coopération avec les territoires ?
- Quels principes clés pour changer de poste en interne, et quels outils pour orienter les salariés ?
- Quels dispositifs d'entrée pour les nouveaux arrivants ?
- Quel accompagnement au développement des compétences tout au long de sa vie professionnelle ?
- Quelles modalités d'accès à des parcours de formation spécifiques en fonction de son emploi ?
- Quels outils pour assurer le management des connaissances et la transmission des savoirs ? Quelles possibilités d'aménagements de fin de carrière, permettant de réduire ou de cesser son activité professionnelle ?
- Quelles dispositions pour accompagner la mobilité interne, axe prioritaire de développement des compétences et de dynamisation du parcours professionnel.

La négociation s'est déroulée entre novembre 2018 et février 2019 et a nécessité 9 réunions.





**CCCA-BTP**

*Le réseau de l'apprentissage BTP*

# Accord relatif à la gestion des parcours professionnels dans les associations régionales

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO

**Date de signature :** 17 décembre 2018. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2019 pour 3 ans.

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) est un organisme professionnel à gouvernance paritaire. Il met en œuvre la politique de formation professionnelle par l'apprentissage aux métiers de la construction définie par les partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics. Il anime le réseau leader de l'apprentissage aux métiers du BTP, 126 Centres de Formations des Apprentis (CFA) présents partout en France. Créé il y a 75 ans, le réseau de l'apprentissage BTP animé par le CCCA-BTP a formé plus de deux millions de jeunes aux métiers du BTP.

Le réseau de l'apprentissage BTP à gouvernance paritaire compte environ 3 200 collaborateurs, au sein de 16 associations qui gèrent au niveau régional 77 centres de formation présents sur tout le territoire que couvrent l'accord. Cet accord est négocié au titre des missions conventionnelles confiées au CCCA-BTP par les partenaires sociaux du BTP sur le champ de la politique de gestion des ressources humaines pour le réseau de l'apprentissage BTP et ses 16 associations.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

L'accord GPEC s'inscrit dans le cadre des évolutions portées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 mais aussi du déploiement du plan stratégique du CCCA-BTP pour 2017-2020 TRANSFORM<sup>BTP</sup> décliné au sein des associations de son réseau.

La mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et du plan stratégique représente des évolutions de l'environnement ayant fait naître des besoins indéniables de montée en compétences au sein des associations qu'il est primordial d'engager et d'accompagner.

En amont de la négociation, un relevé de décisions partagé valant accord de méthode, a permis d'organiser et de faciliter celle-ci.

Toujours pour faciliter la négociation et veiller à rester dans une approche pédagogique de co-construction, un groupe de travail paritaire a ainsi été mis en place, en amont de chaque réunion de négociation afin que les parties disposent du même niveau d'information et puissent se les approprier pour négocier utilement et s'appuyer sur une vision partagée de la GPEC. Ainsi, ce sont 7 réunions en GTP qui ont jalonné l'année 2018, suivies de 9 réunions de négociation.

En parallèle, pour nourrir les échanges en GTP et pour enrichir la réflexion et l'outillage sur la GPEC, plusieurs initiatives ont vu le jour. 7 ateliers de travail ont été organisés réunissant une centaine de représentants de tous les métiers du Réseau, sur l'ensemble des AR. Ces ateliers avaient pour objectif d'identifier les tendances d'évolution des métiers et de repérer les besoins d'évolution en matière d'activités et de compétences. En parallèle, des états des lieux RH qualitatifs et quantitatifs des associations ont également été réalisés. Ce travail a permis de gagner en visibilité sur des éléments chiffrés clés concernant les emplois et les effectifs du Réseau mais aussi d'apporter des premiers éléments d'analyse concernant l'état de maturité des processus et outils RH utilisés sur le territoire.

La volonté partagée autour de cette GPEC est de pouvoir fournir au Réseau et à ses salariés, un outil RH propice au développement des associations en leur permettant de s'adapter aux évolutions nécessaires des compétences, à l'organisation des activités et aux besoins du marché et des apprenants, mais permettant également d'offrir des perspectives de réponse aux attentes individuelles et collectives des salariés afin d'assurer leur employabilité et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Le réseau de l'apprentissage BTP est le seul réseau à mettre en place un accord de ce type permettant d'appréhender collectivement les questions d'emploi et de compétences et de co-construire des solutions transversales répondant aux enjeux de tous les acteurs concernés.

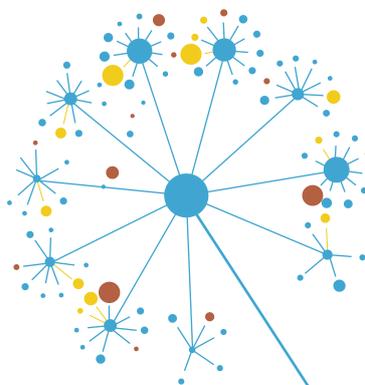
Cet accord permet de garantir un cadre commun à l'ensemble des salariés du réseau tout en permettant de prendre en compte les spécificités territoriales. L'ambition partagée des signataires de l'accord est de maintenir et de renforcer l'excellence des activités déjà proposées par les CFA du BTP aux apprenants et aux entreprises du BTP, mais aussi d'en développer de nouvelles, dans la perspective de répondre à la demande de formation professionnelle tout au long de la vie.

L'accord permettra d'anticiper les besoins en compétences par la gestion des parcours professionnels individuels et collectifs ainsi que la mise en adéquation des moyens mobilisés à cet effet. Le salarié est au cœur du dispositif en lui permettant d'être acteur de son évolution et de saisir toutes les opportunités de développement professionnel.

L'accord met en place un observatoire paritaire des métiers et des compétences qui contribuera à mettre en œuvre la GPEC en toute transparence et dans un esprit de co-construction. Ses membres ont bénéficié d'une formation commune avant d'entamer ses travaux.

Pour faciliter le déploiement de l'accord et garantir une démarche collective fondée sur un socle de pratiques et d'outils RH cohérent et professionnalisant, un ensemble d'outils GPEC sera coconstruit dans le cadre de l'observatoire et mis à disposition des associations pour déclinaison au regard des spécificités locales.

L'accord liste les différents dispositifs de développement des compétences prévus par la loi, rappelle leur objet et la possible articulation entre eux. L'accord traite naturellement de la mobilité professionnelle et géographique au sein du réseau avec la volonté de la faciliter par la mise à disposition et la transparence sur les informations relatives aux métiers et postes à pourvoir, la mise en place d'une période probatoire avec retour à la situation antérieure en cas de non confirmation.



## Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT

**Date de signature :** 18 avril 2019

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Thales, groupe international, emploie dans le monde 88 000 salariés dont près de 40 000 salariés en France répartis sur 21 sociétés. Ses activités tournées vers la Défense et la sécurité des transports, ainsi que l'aéronautique civile et le spatial, fait que la structure de qualification est principalement représentée par la catégorie Ingénieurs et Cadres qui représente 75 % de la population totale.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Le Groupe Thales, dont les activités sont à haute valeur ajoutée développant des produits faisant appel à une très grande technicité et expertise, et les organisations syndicales représentatives du personnel ont considéré, dès 2006, que la variable d'ajustement dans le cas de rupture de charge ou de baisse d'activité ne pouvait être l'emploi. Le Groupe a donc engagé dès cette période une démarche paritaire d'Anticipation de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en répertoriant, par famille professionnelle, les métiers afin de dégager les parcours de carrière possibles par famille, identifier les compétences par métier et permettre ainsi par anticipation d'éviter les ruptures d'emploi et conserver nos expertises pour garantir le maintien de nos développements.

Toutefois, reconnaissant que la GPEC a permis de réorienter plus de 200 salariés chaque année vers de nouveaux métiers, elle ne peut tout régler en cas de rupture structurelle d'activité. Ainsi, cet accord propose alors de compléter cette démarche d'anticipation, démarche paritaire appelée « Gestion Active de l'Emploi », permettant, sur une période maximum de 18 mois, d'adapter et de maintenir l'emploi, c'est-à-dire éviter des PSE, assurer les transferts de savoir-faire et nos compétences pour assurer le maintien et le développement de nos activités. Ainsi, depuis 2007, ce sont plus de 4 000 postes sauvegardés sans qu'à aucun moment Thales n'ait eu recours à un PSE.

**Contact :** Pierre GROISY - pierre.groisy@thalesgroup.com

### Méthode :

Cet accord Groupe privilégie un dialogue social responsable de qualité. En effet, l'ensemble du dispositif repose sur une instance Groupe unique appelée « Commission Centrale Anticipation ». Elle a pour mission, dans le cadre d'une démarche totalement paritaire, d'examiner et de travailler en sous-commissions sur les évolutions des métiers et notamment d'accompagner les évolutions nécessaires liées à la transformation numérique. Un travail commun réalisé entre la Direction et les Organisations Syndicales, tant au niveau Central que Local.

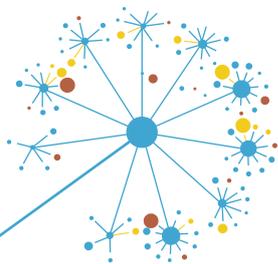
Dans le cas d'une situation économique et/ou industrielle conduisant à des postes fragilisés ayant des conséquences sur l'emploi, cette situation est présentée et partagée en amont dans cette Instance avant toute information / consultation du ou des CSEC des sociétés concernées et sont examinées les conséquences sur l'emploi afin de décider de l'opportunité de mise en oeuvre d'une GAE permettant d'accompagner l'emploi sans rupture, en utilisant les dispositifs d'accompagnement se traduisant notamment par des budgets spécifiques dédiés à la formation pour accompagner les reconversions nécessaires, la mobilité et aides spécifiques pour le départ à la retraite.

### Innovation :

- Partage d'informations extrêmement confidentielles en amont au niveau de la Commission Centrale afin de présenter et analyser la situation économique et industrielle ayant des conséquences sur l'emploi et déterminer le nombre de postes fragilisés.
- Dispositif permettant de traiter les adaptations de l'emploi sans rupture par Anticipation (GPEC) et quand la société doit faire face à des situations économiques structurelles, d'avoir recours au dispositif de GAE permettant de supprimer des postes et maintenir l'emploi dans des situations économiques considérées comme structurelles.
- Un processus social paritaire pour toute la durée de l'adaptation de l'emploi mobilisant l'instance centrale du Groupe (CCA) et les instances locales sociétés, ainsi que les commissions dédiées (anticipation, emploi-formation).

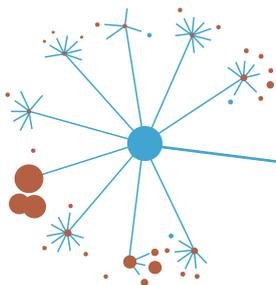


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



Thème

**PERFORMANCE COLLECTIVE**



# Accord de performance collective

**Organisations syndicales signataires :** CGT et FO

**Date de signature :** 6 juillet 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Créé il y a plus d'un siècle, le Groupe Institut de Soudure compte aujourd'hui plus de 1100 collaborateurs répartis sur une vingtaine d'unités d'affaires françaises et des implantations internationales. Acteur de référence dans l'expertise en soudage, l'Institut de Soudure sert aujourd'hui quasiment tous les grands secteurs de l'industrie : pétrole ; gaz ; chimie ; énergie ; naval ; aéronautique ; transports routiers ; ferroviaire ; ouvrages d'art ; charpentes ; chaudronnerie ; tuyauterie. Les domaines d'expertise de notre Groupe s'étendent sur l'ensemble de la chaîne de valeur du soudage, de la recherche et développement, vers la formation (initiale et continue), l'inspection, le contrôle ou encore l'expertise.

16

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Afin d'accélérer son plan de redressement interne, le Comité de Direction du Groupe Institut de Soudure a proposé aux organisations syndicales de mettre en place à compter du 6 juillet 2018 un accord de performance collective, un nouveau type d'accord rendu possible par la loi du 29 mars 2018.

L'accord a été signé par les organisations syndicales majoritaires du Groupe qui ont considéré que les mesures mises en place contribueraient significativement, grâce à la solidarité collective, à l'amélioration des résultats du Groupe, sans pour autant impacter les rémunérations des collaborateurs et l'emploi. Elles ont aussi considéré que les efforts étaient répartis de manière équilibrée entre les différentes catégories de salariés.

## Mesures temporaires sur les RTT et la sur-complémentaire retraite

Cet accord a prévu la mise en place de deux mesures :

- Suspension de jours annuels de RTT pour ceux qui en bénéficient (4 au 2nd semestre 2018 et 5 en 2019).
- Suspension du versement des cotisations à la sur-complémentaire retraite (article 83) pour l'ensemble des salariés (versement annuel correspondant à un abondement de 1 % du salaire annuel des salariés, de 10 % de celui des cadres dirigeants).

Ces mesures sont prises de manière temporaire et concernent l'ensemble des salariés. Elles sont applicables à compter du 6 juillet 2018 jusqu'au 31 décembre 2019.

## Des mesures qui génèrent un bénéfice important pour le Groupe : près d'1,5 M€ en année pleine

- La suspension des jours de RTT a permis d'augmenter le taux de facturation des opérationnels (estimé à +1 M€ au 2nd semestre 2018, + 1,2 M€ en 2019).
- La suspension du régime de retraite supplémentaire article 83 a permis de réaliser une économie annuelle de 500 000 €.

Ces mesures ont contribué au redressement de l'entreprise et à sa pérennité en réalisant des économies substantielles et en favorisant la croissance de nos activités dans un contexte de reprise globale de l'activité économique.

## Accord portant sur la rupture conventionnelle collective et Accord d'annualisation du temps de travail

**Organisations syndicales signataires :** Pour l'accord portant RCC : FO, CFE-CGC et CFDT  
Pour l'accord d'annualisation du temps de travail : FO et CFE-CGC

**Date de signature :** 16 mai 2019

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

PHOTONIS France SAS est une entreprise de taille intermédiaire (ETI) qui fabrique des composants optoélectroniques pour des marchés de niche du secteur de la défense principalement (90% de notre chiffre d'affaires). Le groupe PHOTONIS regroupe environ 950 salariés basés principalement en Europe et aux Etats-Unis. Le site de fabrication principal est situé à Brive la Gaillarde (19) et compte 460 salariés.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Pour faire face à la baisse du marché de la vision nocturne, devenu ces 3 dernières années plus volatile, orienté « acheteur », avec une concurrence accrue et plus agressive sur les prix et la performance, une nouvelle stratégie industrielle a été déployée en mars 2018. Nous devons gagner en flexibilité, nous recentrer sur nos cœurs de métiers, protéger nos compétences stratégiques tout en réduisant l'effectif de l'ordre de 20%.

Nous nous sommes posés la question des leviers sociaux sous plusieurs angles :

- Ceux qui seraient le plus au service des objectifs de la nouvelle stratégie,
- Ceux qui auraient un effet rapide en termes d'économies générées,
- Ceux qui seraient les plus favorables à l'engagement des collaborateurs, pendant et après,
- Ceux qui ont le plus de sens, qui sont les plus conformes à nos valeurs,
- Ceux qui nous permettraient à nous aussi de changer d'état d'esprit.

Nous avons eu le choix entre la voie classique :

- PSE avec éventuellement PDV intégré (nous remplissons les critères économiques).
- PDV seul (mais pouvait-on vraiment encore suivre cette voie à l'aube des ordonnances ?).
- Un aménagement du temps de travail sur l'année.

Ou la voie de la nouveauté avec :

- Un Accord de performance collective (APC),
- Une RCC (la page blanche, l'inconnu ...).

Finalement nous avons fait un choix mixte permettant :

- d'ouvrir la voie de la nouveauté sociale avec la négociation d'un accord de RCC,
- et de rassurer les partenaires en retenant une voie plus classique pour traiter de la flexibilité, celle de l'aménagement de la durée du travail sur l'année.

Nous avons choisi de mener les deux négociations de manière simultanée avec un très léger décalage en faveur de la RCC (la page blanche) avec nos 4 Organisations syndicales : FO (majoritaire à plus de 50%), CGT, CFDT ; CFE-CGC. Ont suivies six semaines de négociations à raison de 2 à 3 réunions par semaine. Nous avons appris ensemble ce qu'il était nécessaire de franchir comme étape pour aboutir à la signature de ces deux accords. Il a fallu faire preuve de beaucoup de pédagogie, expliquer régulièrement et de manière différenciée pour chacun des partenaires, négocier étape par étape, faire le bilan global à chaque fin de séance pour valider la cohérence de l'ensemble des 2 négociations. Si nous avons réussi à signer ces deux accords en moins de 6 semaines, c'est grâce au travail mené les années précédentes sur la qualité du dialogue social, sur la conduite de négociations respectueuses, constructives et coopératives.

# Accords de performance collective Kairos

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC et FO

**Date de signature :** 11 juillet 2018 (Carros), 17 décembre 2018 (Dinel), 11 juin 2019 (Dijon)

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Schneider Electric mène la Transformation Numérique de la Gestion de l'Energie et des Automatismes dans le Résidentiel, les Bâtiments, les Centres de données, les Infrastructures et les Industries. Présent dans plus de 100 pays avec 160 000 collaborateurs (dont 17 000 en France à travers 30 implantations régionales), Schneider Electric est le leader incontesté de la Gestion électrique - Moyenne tension, Basse tension et Energie sécurisée, et des Systèmes d'automatismes. Nous fournissons des solutions d'efficacité intégrées qui associent gestion de l'énergie, automatismes et logiciels. L'écosystème que nous avons construit nous permet de collaborer avec une large communauté de partenaires, d'intégrateurs et de développeurs, pour offrir à nos clients à la fois contrôle et efficacité opérationnelle en temps réel.

Chez Schneider Electric, nous sommes convaincus que nos collaborateurs et nos partenaires font la différence. Ils nous permettent de nous engager toujours plus loin dans l'innovation, la diversité et le développement durable. Ainsi nous répondons chaque jour aux besoins de chacun, partout et à tout instant, pour enrichir la vie, Life is On.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La compétition s'intensifie pour Schneider Electric avec l'émergence d'acteurs des nouvelles économies qui acquièrent à grande vitesse des compétences et des capacités similaires à celles des acteurs traditionnels, remettant en cause les positions établies. L'ambition de Schneider Electric est de relever le défi de ces nouvelles formes de concurrence et des bouleversements technologiques, en combinant les bénéfices d'une présence globale et des savoir-faire éprouvés en France, territoire historique et terre d'innovation.

Schneider Electric a pour volonté de développer et transmettre ses savoirs, renouveler ses compétences clés et de se doter des moyens d'acquérir les compétences du futur, pour réussir sa transformation en cohérence avec sa stratégie combinant produits, solutions et services.

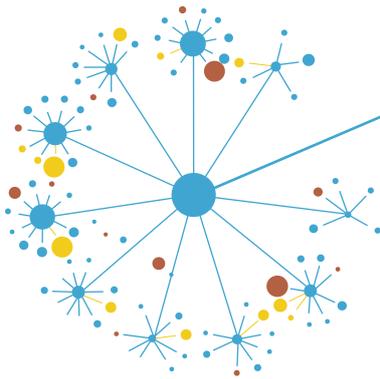
S'inscrivant dans une forte culture du dialogue social, Schneider Electric reste convaincu que l'ensemble de ces évolutions ne peut se faire qu'en y associant pleinement les organisations syndicales.

La réforme du droit du travail intervenue en septembre 2017 a permis d'ouvrir le champ des négociations à des thématiques très importantes pour la gestion de l'entreprise. A ce titre, dans le cadre du projet Kairos, Schneider Electric a récemment conclu plusieurs accords de performance collective au sein de son organisation industrielle - d'autres négociations sont en cours. Donner une perspective, prendre des engagements en matière de recrutements, d'investissements et de volume de production en contrepartie d'efforts consentis par les salariés résument les axes de travail et de négociation.

Habituellement menées au rang du Groupe, les partenaires sociaux ont souhaité, pour ce type de négociations, les engager au rang de l'entité voire même de l'établissement (ce qui est facilité par les ordonnances) afin de responsabiliser l'ensemble des acteurs : directions locales, organisations syndicales et salariés.

Les négociations des accords de performance collective sont une occasion de partager un constat entre partenaires sociaux. Les principaux éléments de celui-ci sont :

- Un choc démographique particulièrement important (perte de 20% de nos effectifs en 3 ans), nécessitant un renouvellement important des compétences,
- Un déploiement très rapide de l'Industrie 4.0, nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences,
- Une flexibilité dépendant trop largement du personnel intérimaire,
- Des besoins clients différents nécessitant une adaptation plus fine de nos organisations.



Elles permettent également de partager une vision commune sur :

- La vocation à moyen / long terme pour l'usine et le déploiement de l'usine du futur,
- Les investissements matériels et humains nécessaires,
- Le partage de ces enjeux avec les collaborateurs au plus près du terrain.

Enfin, elles ont également rendu possible un échange sur la définition des moyens pour y parvenir :

- La nécessité de recruter et de renouveler les compétences,
- L'augmentation de la durée du travail (avec contrepartie financière),
- La mise en place d'une plus grande flexibilité (via la modulation notamment).

Le processus de négociation est animé par vagues successives. Après la signature de 2 premiers accords « prototypes » au sein des sites de Carros et Gournay-en-Bray en 2018, une seconde vague de 5 sites industriels (Dijon, Chalon-sur-Saône, Poitiers, Limoges, Angoulême) finalisent d'ici l'été un processus de négociation entamé en février 2019.

Cette méthode par « prototypes » et « vagues de déploiement » permet de capitaliser sur :

- Un processus de négociation commun (thèmes abordés et cadencement de ceux-ci),
- Des outils ré-utilisables par tous les sites (supports de présentation, maquettes d'analyses économiques, schémas de modulation du temps de travail,...),
- Des échanges de bonnes pratiques entre usines (2 réunions mensuelles de partage),
- Des formations et coaching des équipes locales à la négociation collaborative.

Ces négociations d'accord de performance d'établissement nécessitent des échanges réguliers entre le niveau central et local. La méthode et les enjeux de ces négociations locales ont été partagés avec les partenaires sociaux centraux quand bien même ces derniers ne sont pas directement impliqués dans la négociation locale.

Ce mode de fonctionnement nous a permis de créer une nouvelle dynamique de dialogue social, animée par des acteurs locaux - mieux formés - et soutenus en continu par les équipes centrales. Ceci s'est traduit par la signature d'accords de performance répondant aux besoins spécifiques de chaque site, exprimés par les directions et organisations syndicales locales et donc comprises et acceptées par les salariés concernés.

Les premiers accords de performance collective Kairos ayant été signés en juillet 2018 et mis en œuvre à partir de janvier 2019, il est sans doute trop tôt pour en tirer des conclusions mais ils sont d'ores et déjà les exemples d'un dialogue social renouvelé.

# Accord de performance collective

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, UNSA, CFTC, CFE-CGC et CGT

**Date de signature :** 26 juin 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Société de transport de voyageurs, filiale du groupe Transdev.  
473 collaborateurs / 377 véhicules / 6 implantations  
À travers le dimensionnement de ses effectifs, la diversité de ses véhicules et la répartition territoriale de ses implantations, Transdev Occitanie Ouest est l'un des acteurs principaux de la mobilité en Occitanie, sur l'ex territoire Midi-Pyrénées.

Transdev Occitanie Ouest est partenaire :

- des collectivités, au service de la mobilité urbaine, interurbaine et occasionnelle,
- des entreprises privées pour le transport régulier de leurs personnels, séminaires et congrès,
- des clubs sportifs et leurs supporters pour leurs déplacements lors de compétitions et matchs,
- de vos événements, privés, publics, confidentiels ou d'envergure.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Tout comme le groupe Transdev, l'entreprise est convaincue qu'un dialogue social responsable constitue un des fondements de la performance durable d'une entreprise. C'est la voie que la Direction a choisi pour préparer le transport de voyageurs de demain.

Le marché de transport de voyageurs connaît aujourd'hui une transformation importante avec une concurrence qui s'accroît, la mise en place d'une nouvelle autorité organisatrice (la Région) et l'émergence de nouvelles collectivités (Métropoles) suite à la mise en œuvre de la loi NOTRe.

Il est apparu comme primordial de préparer tous ensemble l'avenir de nos entreprises en concluant un accord de performance collective. Dans cette perspective, cet accord repose sur la conviction partagée que l'Homme est au cœur de la performance et que le dialogue social est un instrument fort de régulation et de cohésion.

Dans le cadre de la fusion des sociétés CAP Pays Cathare & Les Courriers de la Garonne qui était prévue au 1<sup>er</sup> juillet 2018, le présent accord de performance collective avait pour objet d'harmoniser les statuts et de mettre en œuvre une garantie de rémunération globale des personnels originaires de ces sociétés.

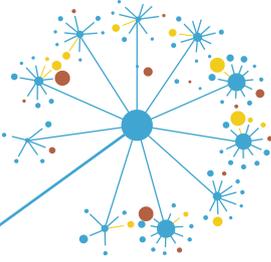
Le présent accord a été conclu dans l'objectif d'assurer un niveau de compétitivité compatible avec les contraintes du marché et les réglementations en vigueur tout en préservant et développant nos emplois avec 4 principes majeurs :

- Sanctuariser les acquis sociaux pour maintenir la qualité de vie des salariés présents dans l'entreprise;
- Sécuriser les conditions de rémunération des salariés par la mise en place d'une Prime Différentielle Compensatoire;
- Assurer la performance durable des sociétés CAP Pays Cathare & Les Courriers de la Garonne passant par le gain des prochains appels d'offres;
- Garantir la satisfaction de nos clients.

La pédagogie et la communication a été essentielle à la compréhension des enjeux et de la démarche.

Nous avons mixé les moyens de communication : note d'information, réunion d'information collective, portes ouvertes, réunions managériales, flyer, affichage dynamique etc.

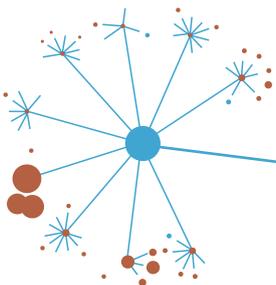
Cet accord a été la première pierre dans la construction d'un avenir commun...



Les  
réussites  
du **dialogue  
social**

Thème

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**



## Accord portant sur la prévention des incivilités externes et l'accompagnement des salariés Personnel au Sol

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC, FO et UNSA Aérien

**Date de signature :** 6 mars 2019

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Air France est une compagnie aérienne qui opère dans 115 pays et emploie environ 45 000 salariés de droit français.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

22

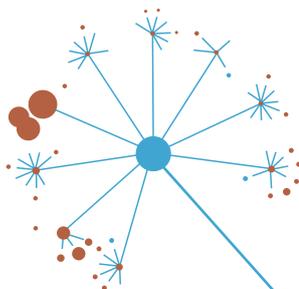
En 2019, la Direction d'Air France et les organisations syndicales ont fait le constat partagé de l'émergence de nouvelles formes d'incivilités externes et de l'aggravation de certains comportements de la part de la clientèle. Il est apparu clairement que les mesures de prévention et d'accompagnement déjà mises en place dans le cadre de l'accord QVT 2015-2018 devaient être renforcées et amplifiées afin d'éviter une dégradation des conditions de travail des salariés en relation directe avec les clients.

Dans ce contexte et à l'initiative des organisations syndicales, une négociation a donc été engagée avec pour objectif de mieux mesurer le phénomène, mieux prévenir ces incivilités mais également mieux protéger et accompagner les salariés confrontés à ces nouvelles formes d'incivilités.

Pendant deux mois (4 réunions de négociation ont été nécessaires), les représentants de la direction et les organisations syndicales représentatives du Personnel au Sol se sont réunis pour définir de nouveaux outils répondant à ces différents objectifs. Le projet d'accord initial, élaboré par la direction, a été considérablement enrichi par la négociation, notamment s'agissant des volets prévention et accompagnement.

Le fait que les organisations syndicales aient pris soin de désigner des négociateurs issus des entités les plus concernées par ce phénomène (en particulier l'exploitation) a permis l'élaboration de dispositifs en adéquation avec la réalité vécue par les salariés sur le terrain.

Au total, ces négociations ont été innovantes, tant dans leur objet - ce thème a été jusqu'ici relativement peu traité dans les branches et dans les entreprises - qu'en termes de méthode, en permettant aux organisations syndicales de co-construire avec la direction des dispositifs au cœur de la vie des salariés.



# Accord portant sur la Qualité de Vie au Travail

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, SNECA CFE-CGC, SNIACAM et UNSA

**Date de signature :** 15 novembre 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Le Crédit Agricole de Champagne-Bourgogne (CACB) est l'une des 39 caisses régionales du groupe Crédit Agricole. Juridiquement, nous sommes une société coopérative à capital variable agréée en tant qu'établissement de crédit et société de courtage d'assurances. Nous sommes implantés sur 4 départements en région Champagne et en Bourgogne : l'Aube, la Côte-d'Or, la Haute-Marne, et l'Yonne. Notre entreprise compte 1707 salariés, 144 agences, 3 sites administratifs et 1 centre d'ingénierie documentaire.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

S'agissant de la méthode, nous avons travaillé en amont avec la Commission Conditions de Travail (émanation du CHSCT). Nous avons établi un diagnostic interne à CACB de la qualité de vie au travail sur la base des recommandations de l'ANACT en faisant un état des lieux de nos conditions de travail, de la capacité à s'exprimer et à agir au sein de notre entreprise et du contenu du travail. Les membres de la Commission ont ensuite établi des propositions à partir des 3 aspects ci-dessus.

Nous avons effectué une étude approfondie par population spécifique définie en concertation avec la Commission. Un benchmark auprès des autres Caisses Régionales de Crédit Agricole ainsi qu'une recherche d'accords relatifs à la QVT dans d'autres entreprises du secteur bancaire et autres domaines d'activité ont été effectués afin d'étudier leur contenu.

S'agissant du contenu, nous souhaitons une construction totale et avons rappelé que notre entreprise s'engageait pleinement dans la démarche auprès de la Commission Conditions de Travail et du CHSCT. Nous ne souhaitons aucun tabou, ou sujets évités.

Tous les sujets relatifs à la QVT ont été étudiés et nous avons souhaité préciser au sein de cet accord, tous les accords de l'entreprise qui s'inscrivent dans le cadre de cette négociation.

Notre accord comprend donc les 5 thèmes suivants :

- Le sens du travail : notamment communiquer sur les orientations stratégiques de la Caisse Régionale,
- Les relations de travail : notamment droit à la déconnexion, droit d'expression,
- L'environnement de travail : notamment locaux de travail (création d'une salle de créativité, création du « campus by CACB »), outil de travail, repas.
- Les conditions de travail : notamment prévention contre le harcèlement et les discriminations, prévention des addictions, responsabilité managériale dans la gestion des congés.
- L'articulation vie privée / vie professionnelle : notamment aménagement des fins de carrière, accompagnement à la parentalité.

Après plusieurs réunions avec les Délégués Syndicaux, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de notre entreprise a signé cet accord co-construit en lien avec la Commission Conditions de travail.



**Synutra**  
FRANCE

# Accord portant sur la Qualité de Vie au Travail

**Organisation syndicale signataire : CGT**

**Date de signature :** 31 mai 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Synutra France International est la filiale française du groupe Synutra, Groupe Chinois. L'activité de Synutra France est le conditionnement de poudre de lait infantile à destination du marché chinois. L'effectif est d'actuellement 150 salariés avec un CA de 150 Millions d'euros.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

24

La construction de l'usine de Carhaix est récente elle est très automatisée. La montée en charge en 2016 s'est accompagnée de recrutements massifs sans véritable parcours d'intégration au poste, avec des managers jeunes et peu expérimentés pour encadrer les équipes.

Le dialogue social est rapidement devenu très difficile au sein de l'entreprise, les salariés remontaient un mal être, un manque de considération et l'absence de dialogue.

Nous avons mis en place une commission Qualité de Vie au Travail qui s'inscrivait dans notre démarche d'entreprise appelée « 3 E Ecoute Epanouissement Ensemble ».

Un diagnostic sur les RPS a été réalisé avec un psychologue du travail qui nous aidé à construire notre questionnaire qui a été envoyé à l'ensemble des salariés et des entretiens individuels ont été menées à l'aide de l'infirmière du travail.

Les résultats nous ont permis de bâtir un plan d'action avec la commission QVT.

En parallèle nous avons rapidement mis en œuvre des actions immédiates et concrètes telles que :

- Le Welcome Synutra matinée d'intégration des intérimaires suivi d'un déjeuner avec un manager,
- La formation des managers,
- La mise en place de point minute à chaque démarrage de poste où les managers communique les informations de l'entreprise aux salariés qui peuvent aussi prendre la parole,
- La création de poste de tuteurs au sein des ateliers de production,
- Des alertes RPS avec enquête interne immédiate avec le CHSCT,
- Des votes de salariés lors des changements d'horaires avec au minimum 2 propositions différentes,
- Un remaniement de l'organisation managériale de production.

L'accord reprend donc les thématiques du plan d'action :

- Amélioration de la QVT,
- Qualité des relations sociales,
- Contenu et organisation du travail,
- Qualité des ressources à disposition,
- Suivi de la charge de travail,
- Qualité de l'environnement physique,
- Développement personnel et reconnaissance,
- Conciliation vie professionnelle et vie personnel,
- Soutien de la santé et du bien être,
- Prévention du harcèlement et moral.

## ► Rhône-Alpes

# Accord relatif au droit à la déconnexion

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFTC et Sud Protection Sociale

**Date de signature :** 31 juillet 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

L'Urssaf Rhône Alpes est un organisme privé chargé d'une mission de Service Public visant, notamment, en la collecte des cotisations sociales destinées à financer le régime de Sécurité Sociale. Cette mission de collecte s'accompagne bien entendu d'une mission accrue d'accompagnement des entreprises et cotisants concernés.

Pour 2018, l'Urssaf Rhône Alpes représente : 43,4 milliards d'euros encaissés, 760 181 comptes cotisants gérés pour 1 508 collaborateurs (CDI) répartis sur 13 sites (dont deux centre nationaux).

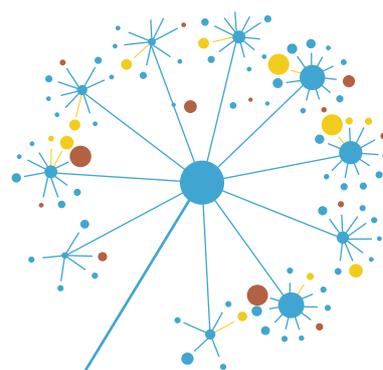
## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à tout salarié de l'Urssaf Rhône Alpes, quelle que soit la nature de son contrat de travail, son statut (niveau dans la hiérarchie) voire, ses modalités d'exécution du travail (ex : télétravail).

Si le droit à la déconnexion est le droit pour chaque salarié de ne pas être joint hors temps de travail pour des motifs liés à son activité professionnelle et donc, le droit de ne pas travailler durant ses temps de repos, il revenait ainsi à l'employeur et à ses partenaires sociaux de construire un accord destiné à mettre en œuvre des mécanismes de prévention et/ou de régulation des situations d'hyper connexion et ce, malgré la perméabilité des frontières vie professionnelle et vie personnelle engendrée notamment par le monde numérique qui nous entoure.

Pour parvenir à l'objectif recherché, plusieurs axes d'actions :

- L'intégration du risque « d'hyper connectivité » au sein du Document Unique d'Evaluation des Risques,
- La réalisation d'une communication adaptée pour une appropriation optimale des enjeux,
- La mise en exergue du rôle managérial quant aux potentielles pratiques de sur-connexion,
- L'affichage clair des périodes dites de déconnexion hors temps de travail (sauf urgence) mais aussi durant le temps de travail de manière ponctuelle et temporaire,
- L'instauration de temps d'échanges formalisés ainsi que d'un dispositif d'alerte spécifique (distinct du dispositif d'alerte « Risques Psycho-sociaux » existant en parallèle),
- Mise en œuvre d'actions préventives portant sur les outils numériques,
- L'intégration du droit à la déconnexion au sein du Règlement Intérieur de l'organisme.





**AG2R LA MONDIALE**

# Accord relatif au déploiement du télétravail

**Organisations syndicales signataires :** Pour le GIE AG2R REUNICA : CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, Solidaires CRCPM et UNSA  
Pour l'UES La Mondiale : CFDT, CFE-CGC et FO

**Date de signature :** 30 mai 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, AG2R LA MONDIALE assure les particuliers, les entreprises et les branches, pour protéger la santé, sécuriser le patrimoine et les revenus, prémunir contre les accidents de la vie et préparer la retraite. Société de personnes à gouvernance paritaire et mutualiste, AG2R LA MONDIALE cultive un modèle de protection sociale unique qui conjugue étroitement rentabilité et solidarité, performance et engagement social. Le Groupe consacre chaque année plusieurs millions d'euros pour aider les personnes fragilisées et soutenir des initiatives individuelles et collectives.

26

- 5 millions d'assurés
- Plus de 500 000 entreprises clientes
- 29,5 milliards d'euros de collecte brute globale (2018) dont 19,8 milliards d'euros en retraite complémentaire et 9,7 milliards d'euros en activités d'assurance
- Plus de 10 000 collaborateurs

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Le télétravail au sein d'AG2R LA MONDIALE, s'inscrit dans une dynamique engagée par le Groupe consistant :

- d'une part, à contribuer à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs dans la recherche d'un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- d'autre part, à développer l'usage du digital et des nouvelles technologies dans tous les domaines possibles.

La généralisation du télétravail est un véritable levier de transformation de notre Groupe qui répond pleinement à l'aspiration de nombreux collaborateurs. Cette action prend par ailleurs un sens particulier dans le contexte du plan de transformation « Demain 2020 » dans lequel le Groupe s'est engagé début 2018.

La dynamique impulsée par ce nouveau plan d'entreprise est notamment d'inviter les managers et les collaborateurs à s'engager dans de nouvelles façons de travailler, propices à développer l'autonomie et la responsabilisation de chacun. C'est un gage d'attractivité et de maintien de l'engagement de nos collaborateurs dans la durée. C'est aussi un véritable changement culturel qu'il faut accompagner.

Fondé sur le principe du volontariat et sous certaines conditions, notamment celle d'avoir l'autonomie nécessaire pour exercer son activité à distance, cette nouvelle modalité de travail est ouverte à tous les collaborateurs du Groupe dès 6 mois d'ancienneté. Les personnes qui en bénéficient peuvent télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine.

Pour travailler à distance, les collaborateurs sont équipés d'un «kit télétravail» composé :

- D'un ordinateur portable ;
- D'un accès sécurisé au réseau et aux applications nécessaires à leur activité ;
- D'une solution de téléphonie Softphone ;
- D'un casque micro.

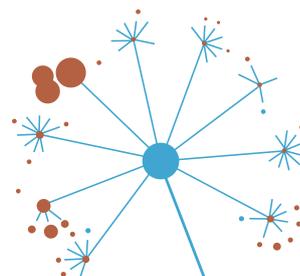
Le déploiement s'est effectué de façon progressive, en trois vagues de 3 000 collaborateurs chacune. La mise en œuvre a débuté en octobre 2018. À ce jour, 2 des 3 vagues de déploiement ont été engagées et c'est un peu plus de 2 000 collaborateurs qui bénéficient du télétravail de façon effective.

Nous avons appréhendé la mise en œuvre de ce dispositif comme un réel changement de culture. À ce titre, l'ensemble des équipes a bénéficié d'un accompagnement spécifique notamment via des formations dédiées qui ont précédé le passage au télétravail, pour les managers d'une part, et pour les collaborateurs d'autre part.

À titre d'exemple, chacun a été sensibilisé aux bons comportements à développer en situation de travail à distance, à organiser son temps en identifiant les sujets ou les dossiers qu'il est pertinent de traiter à domicile plutôt qu'au bureau, ou encore aux réflexes à adopter pour maintenir un bon niveau de communication au sein de l'équipe. Une attention particulière a été prêtée à la prise en compte de la « mise à distance » induite par le télétravail, qui peut être source d'inquiétude puisqu'elle modifie les habitudes, notamment celles d'être entouré de ses collaborateurs et collègues.

Les directions qui en ont fait la demande ont également bénéficié d'un accompagnement sur mesure en fonction de leurs besoins pour adapter, leur organisation, leurs modes de fonctionnement et leurs processus.

Une enquête destinée aux télétravailleurs, non-télétravailleurs et managers de la première vague de déploiement vient d'être lancée dans une démarche d'amélioration continue de notre dispositif de télétravail.





# Accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail

**Organisations syndicales signataires :** CFDT et CGT

**Date de signature :** 31 janvier 2019

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

BioMérieux développe et produit des solutions de diagnostic in vitro destinées aux laboratoires d'analyses privés ou hospitaliers, pour le diagnostic des maladies infectieuses, ou destinées à l'industrie agroalimentaire, pharmaceutique ou cosmétique, pour le contrôle microbiologique des produits à l'usage du grand public. Elle emploie 3900 salariés en France, plus de 11000 dans le monde et a réalisé 90% de son chiffre d'affaires à l'étranger.

28

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Cet accord pionnier est le fruit de 12 mois de travail en commun avec nos organisations syndicales. Voici quelques avancées négociées, sans que cela soit exhaustif, pour certaines d'ores et déjà mises en œuvre, pour d'autres à venir.

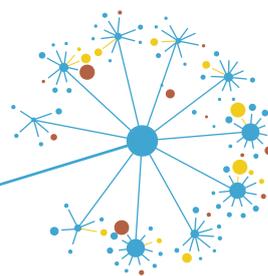
Notre accord ouvre la voie à un certain nombre d'innovations concernant notamment de nouvelles formes de travail comme le flexJob (possibilité de télétravailler quelques jours par an pour tout collaborateur le pouvant matériellement) en plus de notre accord sur le télétravail régulier.

Il prévoit un parcours manager renforcé pour accompagner au mieux cette fonction clé au cœur de la relation de travail et donc du bien être des collaborateurs.

L'entreprise s'est engagée dans cet accord à réduire les plages fixes des horaires variables, pour permettre encore plus d'autonomie à chacun, à engager une négociation sur la gestion des fins de carrières, afin d'accompagner en douceur les collaborateurs concernés vers une retraite plus sereine et à mettre en place des aides ciblées pour nos salariés aidants.

Autre nouveauté, avec la mise à disposition de salles permettant de s'adonner à la pratique d'un sport, de la méditation, de la relaxation voire de la sieste.

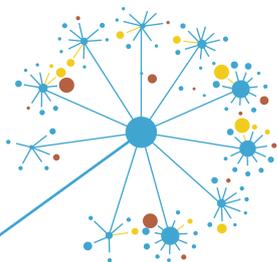
Un droit à la déconnexion (ré)affirmé et un droit à la déculpabilisation (ne pas répondre à un mail tardif ou le week end est un droit). L'accord prévoit également un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions et avancées négociées.



**Contact :** Stéphanie CARLES - [stephanie.carles@biomerieux.com](mailto:stephanie.carles@biomerieux.com)

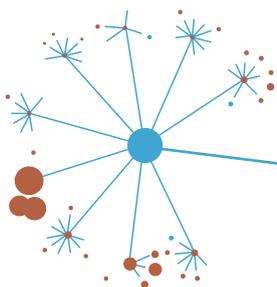


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



Thème

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
FEMMES/HOMMES**



## Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Organisations syndicales signataires :** CGT, CFDT, CFTC, FO et CGTR

**Date de signature :** 5 avril 2018

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Fondé il y a plus de 120 ans, le Groupe Caillé est un acteur majeur de l'économie réunionnaise ainsi qu'un des plus grands employeurs du secteur privé français dans l'Océan Indien. Ancré sur ses deux branches d'activité (automobile et grande distribution), il emploie 1100 collaborateurs et génère près de 400 millions d'euros de chiffre d'affaires sur les marchés réunionnais et mahorais. Plus ancien concessionnaire Peugeot encore en activité dans le monde et distributeur de la marque DS depuis peu, sa filiale JULES CAILLÉ AUTO compte aujourd'hui 336 collaborateurs, répartis sur 4 établissements (3 concessions automobiles et 1 siège).

30

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Dans un secteur d'activité majoritairement masculin comme l'Automobile, il est globalement compliqué de proposer des mesures garantissant une mixité de nos métiers. Pour autant, notre accord Egalité professionnelle s'inscrit dans un contexte d'engagement fort :

- **Préservation du dialogue social :** Le groupe CAILLÉ (dont JCA est une filiale) est un acteur historique et majeur de l'économie réunionnaise. Sous le coup d'un plan de sauvegarde depuis 2010, il connaît un contexte social complexe. Cet accord dénote une volonté de préserver le dialogue social au sein de l'entreprise et illustre sa dynamique, sa réussite réside pour nous dans la capacité des partenaires sociaux à aborder des thématiques sociétales dans ces conditions économiques.

- Une égalité de traitement ancrée : à ce jour, aucun écart de rémunération n'est constaté entre les femmes et les hommes chez JCA ; l'égalité de traitement anime depuis longtemps déjà notre politique RH. En ce sens, notre accord anticipe en partie les évolutions de la réglementation qui contraint à présent les entreprises à inscrire cette obligation de résultats dans leurs pratiques.
- La valorisation de la mixité, de la diversité et du bien-être au travail pour actionner des leviers d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise.

Pour ce faire, des mesures bien spécifiques à l'entreprise et à son environnement s'articulent autour de 4 thématiques :

- Rémunération effective,
- Embauche et mixité des emplois,
- Articulation vie professionnelle et vie personnelle,
- Santé & sécurité au travail.

# Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Organisations syndicales signataires :** CGT, CFDT, CFE-CGC, FO et UNSA/SPAEN

**Date de signature :** 18 avril 2019

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Orano est un groupe de 16 000 salariés dont 13 000 en France, répartis en 17 filiales françaises et 58 établissements

- Orano valorise les matières nucléaires, afin qu'elles contribuent au développement de la société, en premier lieu dans le domaine de l'énergie.
- Orano propose des produits, technologies et services dans les mines, la chimie de l'uranium, l'enrichissement, les recyclages des combustibles, la logistique, l'ingénierie et le démantèlement. Orano est titulaire du label diversité pour toutes ses activités depuis 2010.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Le 18 avril 2019, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'Orano a été signé par Philippe Knoche, Directeur Général, et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe : CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA-SPAEN.

Cet accord égalité professionnelle homme-femme est le premier au périmètre d'Orano. Néanmoins, il s'inscrit dans la lignée d'accords groupe qui ont permis, depuis plus de 10 ans, de structurer une politique diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est dans la continuité de l'accord TH de mi 2018 et plus récemment QVT, signés aussi à l'unanimité.

À l'occasion de la signature de l'accord, le 18 avril 2019, Philippe Knoche, Directeur général, a déclaré : « *Notre ambition est de mettre en place et de garantir les conditions d'une égalité professionnelle femme/homme tout au long de la carrière. Cet accord pose des engagements forts et des objectifs ambitieux pour le futur avec des dispositifs notamment sur les évolutions de carrière, le recrutement, ou l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle* ».

Cet accord a été conclu pour 4 ans (2019 – 2022). Il est unique et commun à l'ensemble des collaborateurs d'Orano en France, quelle que soit leur société d'appartenance. Les plans d'actions élaborés avec les Instances Représentatives du personnel, tiendront compte des spécificités des établissements. La mise en place de l'accord fera l'objet de suivis annuels tant au niveau national qu'au niveau des établissements.

Les termes de cet accord s'appuient, entre autres, sur un diagnostic de la situation salariale comparée des 13 000 salariés du groupe en France. Ce diagnostic a été réalisé, mi 2018. L'accord s'inscrit également dans la continuité de la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » promulguée le 5 septembre 2018 portant sur l'obligation de résultats en matière d'égalité salariale et l'établissement d'un index associé et sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements et comportements sexistes, dont il améliore les dispositions.

Il faut signaler les mesures et objectifs suivants prévus par cet accord :

- Des objectifs ambitieux de féminisation des recrutements, 31% dont 39% parmi les cadres et 40% parmi les alternants,
- Ainsi que de développement de carrière avec 30% de femmes dans les CoDir et 20% dans les experts,
- Le maintien des primes si changement de poste durant la grossesse de salariées ainsi qu'1 à 2 jours de travail occasionnel à distance, si compatible avec l'activité,
- La possibilité de continuer à cotiser à la retraite en cas de congé parental avec 6 mois de cotisation salariée pris en charge par l'employeur, sans oublier une majoration de 4 jours du congé de paternité,
- Et un budget annuel d'égalité salarial de 0,05% sur la durée de l'accord pour compenser l'ensemble des écarts salariaux injustifiés identifiés par le diagnostic de l'APEC,
- Au niveau de la prévention du harcèlement sexuel, un référent employeur et CSE par établissement et non par entreprise avec une formation commune.

# Les Echos

## Accord sur l'égalité professionnelle et sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

**Organisations syndicales signataires :** CGT (SNJ-CGT et CGT-UFICT), CFE-CGC et SNCTPP, Info'com-CGT, SNJ et UNSA

**Date de signature :** 4 février 2019

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Société LES ECHOS (273 salariés) du Groupe de presse (PQN)  
LES ECHOS (744 salariés).

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

32

Périmètre de l'accord : celui de la Rédaction des Echos et de ses suppléments, dont les magazines.

Objectifs : renforcer les dispositifs de l'accord du 9 décembre 2016, lui-même étant un renouvellement de l'accord du 20 juin 2012 pour la parité et l'égalité professionnelle.

Les parties ayant constaté que, depuis l'accord initial, les augmentations individuelles et les primes étaient désormais réparties au prorata des effectifs entre hommes et femmes.

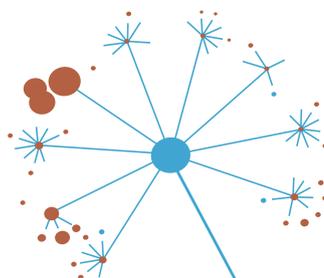
Pour autant, les Organisations Syndicales ont souhaité rouvrir des discussions sur le sujet considérant que le plafond de verre existait toujours, particulièrement au sein des Rédactions, notamment la plus grande, c'est-à-dire celles des Echos et de ses suppléments.

À l'issue d'un an de négociation, les parties sont tombées d'accord sur :

- Un objectif à cinq ans : 50% de femmes à tous les postes à responsabilité et à visibilité des rédactions des Echos et de ses suppléments : chef de service, rédacteurs en chef, directeur des rédactions, correspondants, enquêteur, éditorialistes

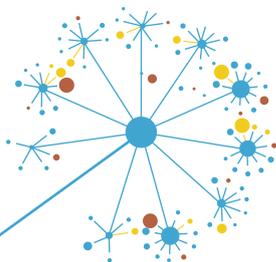
- Un objectif particulier a été fixé pour la rédaction en chef et la direction de la rédaction du quotidien : 40% de femmes dans cinq ans.
- Les managers seront évaluées en fonction des progrès de l'égalité professionnelle dans les services dont ils ont la charge. Pour ceux dont la rémunération comprend une part variable, un critère d'évaluation concernera les progrès de la parité et de l'égalité professionnelle.
- Tous les rédacteurs et rédactrices en chefs ainsi que les directeurs des rédactions suivront un coaching personnalisé de plusieurs mois sur la mise en œuvre d'un management visant à favoriser le développement des collaboratrices et des collaborateurs.

Une nouvelle négociation doit avoir lieu en 2019 afin de réactualiser les critères de rattrapage salarial et de travailler à des indicateurs qui évitent la reproduction des inégalités dans tous les services du groupe.



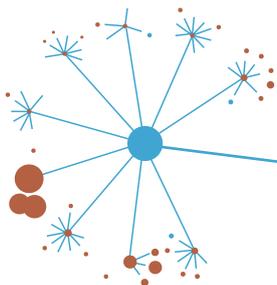


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



Thème

**HANDICAP**





# Accord sur la journée de renouvellement RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

**Organisations syndicales signataires :** FO et CGT

**Date de signature :** 27 juin 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

BERICAP France, entreprise de la plasturgie (fabrication de bouchons plastiques). 2 sites industriels (Dijon et Vittel), 276 salariés.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

34

L'objectif initial était de communiquer d'une manière éthique et claire sur la position de l'entreprise vis-à-vis de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (la direction précédente n'ayant pas spécialement travaillé sur le sujet). Une communication a ainsi été faite dans ce sens, parallèlement à une rencontre avec CAP Emploi et la mise en place d'une adaptation d'un poste de travail, en lien avec le médecin du travail, le SAMETH et l'AGEFIPH.

L'accord susmentionné avait comme objectif de répondre à une problématique bien connue de la part des entreprises, à savoir la limite de validité des RQTH. Nous savons bien que le dossier nécessaire à ce renouvellement demande du temps à la personne concernée.

Dans ce cadre, en pérennisant les RQTH tout en communiquant fermement sur la vision de la direction sur ce sujet, il a été décidé de donner une journée à chaque salarié devant trouver le temps d'organiser le renouvellement de sa reconnaissance, en précisant que le salarié en question n'hésite pas à s'y prendre bien en amont, les démarches administratives pouvant être longues.

Cet accord a été signé en même temps que d'autres accords sur d'autres sujets (attribution de RTT pour les horaires postés et accord d'intéressement).

Nous continuons depuis à favoriser l'intégration de travailleurs handicapés dans un contexte parfois difficile (profils techniques recherchés rares).



**HERMÈS**  
PARIS

# Accord groupe en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

**Organisations syndicales signataires :** CGT, FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC

**Date de signature :** 15 juin 2017

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Hermès se positionne de manière singulière sur le marché du luxe. Le Groupe emploie aujourd'hui 14 284 personnes dans le monde et compte 310 magasins exclusifs. La maison a acquis la dimension d'un Groupe international, tout en restant une entreprise à taille humaine, fidèle à un savoir-faire artisanal qui lui permet de réaliser des objets beaux, utiles, durables et élégants. Hermès, qui rime depuis plus d'un siècle et demi avec sellerie, a enrichi ses métiers, sans se départir de ses exigences de qualité, pour rimer également avec maroquinerie, horlogerie, botterie, bijouterie, soierie, cristallerie, orfèvrerie, parfumerie... La liste est longue et il faut la compléter par le prêt-à-porter féminin et masculin, les arts de la table, les tissus d'ameublement, les papiers peints et petit h, une des dernières pousses de cette maison familiale dont l'essor industriel n'a de sens que tant qu'il permet de faire rayonner les valeurs de l'artisanat.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Après avoir réalisé un diagnostic conseil dans l'ensemble des sociétés du Groupe Hermès en France avec l'aide d'un cabinet extérieur, nous avons décidé, début 2017, de négocier un accord de Groupe sur le sujet.

Partant du principe qu'il est très difficile de négocier sur des sujets que l'on ne maîtrise pas, nous avons demandé au cabinet qui nous avait accompagné pendant le diagnostic, de former au préalable pendant toute une journée les futurs négociateurs syndicaux. Nous avons profité de cette occasion pour former également les RH référents handicap qui venaient d'être désignés. C'est la première fois que nous réunissions dans une même salle de formation des RH et des représentants syndicaux, l'objectif étant de partager collectivement le même message et la même vision.

Nous avons ensuite indiqué aux organisations syndicales que la première séance de négociation ne se déroulerait pas de façon habituelle. Nous avons pris le parti de ne pas rédiger un projet d'accord. Nous avons demandé à chaque organisation syndicale de venir à la négociation avec au moins 3 propositions sur chacun des 4 thèmes ouverts à la négociation (recrutement, maintien dans l'emploi, développement des achats au secteur aidé et communication sensibilisation). Nous nous sommes évidemment imposé la même exigence.

Chaque organisation syndicale a joué le jeu et a eu à cœur d'apporter de vraies solutions destinées à mieux prendre en compte la situation des personnes en situation de handicap. Lors de la première séance de négociation, nous avons mis en commun l'ensemble des propositions et nous avons pu en identifier un certain nombre sur lesquelles nous nous sommes rejoints. Ce travail collectif nous a ensuite permis de rédiger un projet d'accord qui avait déjà recueilli dans ses grandes lignes l'assentiment de chaque organisation syndicale. La deuxième séance de négociation a été l'occasion d'apporter quelques ajustements en termes d'actions et de budget, comme la troisième qui s'est clôturée par la signature de l'accord. Entre la première séance et la signature, il s'est déroulé à peine plus d'un mois et demi.

Ce qu'il faut retenir de cette démarche, c'est qu'elle a permis à nos interlocuteurs syndicaux de se positionner et donc de s'impliquer autrement : ils n'ont pas réagi à un projet d'accord déjà rédigé, avec une marge de manœuvre forcément réduite, ils ont directement participé à son élaboration et cela change tout. Cette expérience très positive implique un changement de posture de toutes les parties à la négociation qui repose sur une volonté partagée de co-construction, gage d'une véritable responsabilisation ! Les conditions dans lesquelles cet accord a été négocié et conclu ont été le préalable à l'implication de chacun dans sa mise en œuvre, laquelle s'est traduite par une progression de notre taux d'emploi qui est passé de 4 % à 5% en un an.

## Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

**Organisations syndicales signataires :** CFE-CGC, CFDT et CGT

**Date de signature :** mars 2017

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Tractebel est une filiale du groupe ENGIE, société d'ingénierie spécialisée dans les Energies avec un CA de plus de 120 millions d'euros.

La filiale comprend 550 salariés, dont 31 % de femmes, 6,3 % d'alternants, un âge moyen de 38,7 ans et 37 nationalités représentées. Les salariés sont principalement des ingénieurs cadres (75 % des effectifs), des ETAM en bureau d'étude et en assistantat et des fonctions supports (25 %).

36

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

L'accord a été signé par l'ensemble des syndicats représentatifs et la direction, avec des actions d'engagement sur plusieurs aspects :

- Un plan de recrutement en externe,
- Un processus d'intégration, avec une adaptation au poste de travail, la mise en place d'un parrain ou d'une marraine, une possibilité de tutorat, une sensibilisation des équipes accueillantes,
- Des mesures d'accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi, des passerelles pour la mobilité dans le groupe, des accompagnements au reclassement,

- La mise en place d'un référent handicap,
- Des mesures d'accompagnement et d'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, en lien avec le référent handicap, la fonction RH et le CHSCT,
- Aide au transport entre le domicile et le lieu de travail, une possibilité d'aménagement des horaires de travail et la favorisation du télétravail,
- Des absences autorisées aux travailleurs handicapés ou ascendants/descendants handicapés, à raison de 4 jours par an, pour des rendez-vous médicaux, en lien avec la situation de handicap.
- Un entretien annuel confidentiel pour faire un bilan de carrière avec la fonction RH,
- La favorisation d'une collaboration avec des EA et des ESAT,
- Des formations pour sensibiliser les membres du CODIR, équipe RH, managers, IRP,
- Des actions de sensibilisation lors de la semaine du handicap, des informations ponctuelles, une conférence,
- La mise en place d'une commission de suivi, avec la présence du DRH, le référent handicap, un représentant de chaque organisation syndicale signataire, un membre du CHSCT, le responsable achats, un manager par direction, le responsable Santé Sécurité, le médecin du travail.

## Accord en faveur de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap

**Organisations syndicales signataires :** CFTC, CFE-CGC, CGT et UNSA

**Date de signature :** 4 janvier 2018

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

En 1978, Kiabi révolutionne le prêt-à-porter en inventant le premier concept de mode à petits prix pour toute la famille. Aujourd'hui la marque est présente dans 18 pays. En 2000, Kiabi s'affiche pionnier du web avec son e-shop innovant kiabi.com. En 2017, Kiabi adopte une nouvelle signature, « le bonheur vous va si bien », qui traduit pour la première fois le rêve collectif exprimé par les collaborateurs : « OFFRIR AU MONDE DU BONHEUR À PORTER ». A date nous sommes plus de 10 000 collaborateurs dans le monde à offrir du bonheur à porter à plus de 25 millions de clients dans 18 pays et 515 magasins.

### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

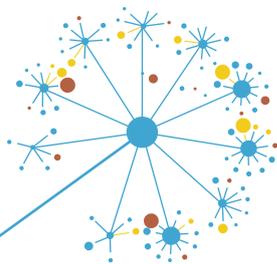
Depuis plus de 20 ans Kiabi mène une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

- La singularité de notre engagement a pris la forme d'un premier accord d'entreprise en 2001 signé à l'unanimité par l'ensemble des partenaires sociaux. A l'unanimité, car cet accord a été coconstruit avec nos élus, dans des workshops et groupes de travail, car nous sommes convaincus que c'est par la mise en commun de nos idées et convictions que nous pouvons construire notre politique de handicap des prochaines années, cohérente et basée sur nos valeurs. Chacun est ainsi un véritable acteur et ambassadeur de notre politique handicap ! Cette démarche s'est répétée tous les 3 ans sans rupture, permettant ainsi de mettre en mouvement l'ensemble de nos collaborateurs et répondre aux ambitions posées par nos accords successifs.
- Notre politique volontariste d'intégration des travailleurs en situation de handicap repose sur un principe simple mais essentiel : « C'est à l'entreprise de s'adapter aux personnes en situation de handicap ».

- Notre ambition est de maintenir nos actions relatives au recrutement, à la formation, au maintien dans l'emploi : un taux > 6%.
- Mais surtout d'aller encore plus loin, en accentuant nos actions de sensibilisation et de communication internes, véritables leviers d'intégration et de développement de chaque kiaber : mise en place de parrainages favorisant la proximité et l'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap. Mise en place des référents en région, pour un accompagnement général et administratif.
- Au-delà de notre obligation légale, notre volonté est de développer une politique de diversité et d'égalité des chances en : s'assurant que chaque kiaber en situation de handicap soit épanoui et intégré dans sa mission, en sensibilisant l'ensemble des kiabers sur cette thématique.
- Soucieuse de l'amélioration continue de cette politique, Kiabi montre sa capacité d'adaptation, en faisant évoluer ses accords, en fonction des remontées et besoins terrain (notamment par l'intermédiaire d'une commission paritaire): La collaboration avec nos partenaires sociaux permet une veille et un feedback continu : identification des problématiques rencontrées par les kiabers en situation de handicap au quotidien et travail sur la mise en place de solutions et réponses les plus appropriées dans le cadre de cet accord. La mise en place d'un NPS interne début 2019 participe également à cette amélioration continue, par un outil d'écoute interne continu : Le happy Kiaber.
- Ancrée au cœur des valeurs de Kiabi, cette politique de sensibilisation autour du handicap est portée également au-delà des frontières de l'entreprise, par nos collaborateurs auprès de nos clients, dans un principe de symétrie des attentions : Et c'est au travers d'une collaboration avec Les loups Bleus et d'une collection de vêtements adaptés aux enfants porteurs de handicap que cette stratégie se développe et s'exporte.

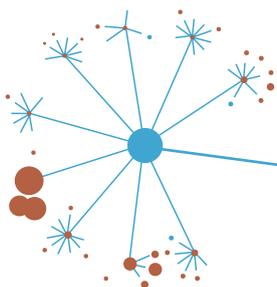


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



Thème

**DIALOGUE SOCIAL, CSE  
ET PARCOURS SYNDICAUX**





# Accord sur le Dialogue Social avec la mise en place du Comité Social et Economique (CSE)

**Organisations syndicales signataires :** CGT et l'UNSA

**Date de signature :** 29 mars 2019

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

L'APEI Aube est une Association de Parents et d'Enfants Inadaptés et de Personnes Handicapées fondée conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 à but non lucratif.

L'APEI Aube gère 29 établissements et services sur deux départements après une fusion en 2018 : le département de l'Aube (10) et de département de la Haute-Marne (52). L'APEI Aube crée, gère des établissements spécialisés pour enfants, adolescents, adultes en situation de handicap, tendant à l'éducation, la rééducation, l'adaptation, la mise au travail, l'insertion sociale, l'hébergement et l'organisation des loisirs.

L'APEI Aube accompagne donc 1500 personnes en situation de handicap et 1000 familles. Le siège social de l'APEI Aube se trouve à Troyes et il regroupe la Direction Générale et les services supports (finances/Comptabilité, Ressources Humaines, Communication, Coordination Opérationnelle, Informatique, Projets, Qualité...). L'APEI Aube a un effectif important avec des salariés répartis sur les 29 établissements et services sur les deux départements. L'APEI Aube réalise ainsi 1600 bulletins de paie par mois.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

L'APEI AUBE considère que le dialogue social et les représentants du personnel sont très importants au sein de l'association. L'objectif est donc de promouvoir le dialogue social au sein de l'association avec des dispositions couvrant l'ensemble des champs.

L'APEI AUBE a construit cet accord en se basant sur plusieurs réunions de travail en collaboration et avec un objectif commun avec les partenaires sociaux signataires : avoir un Dialogue

Social constructif de qualité en se donnant les moyens de réussir. Le Dialogue Social doit être une priorité dans nos associations, notre secteur d'activité du Social - Médico-Social - Sanitaire à but non lucratif (et plus généralement l'ESS).

Les objectifs de cet accord sont donc les suivants :

- Promouvoir le dialogue social ;
- Permettre un bon fonctionnement du CSE et une bonne représentation des salariés ;
- Mettre une priorité stratégique sur la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- Donner les moyens aux élus de remplir leurs missions pour favoriser le dialogue social.

De manière succincte, plusieurs axes ont été visés avec les partenaires sociaux. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples sachant que cet accord de Dialogue Social comporte une trentaine de pages :

### Le CSE

Le CSE est composé de plus de membres par rapport aux textes en vigueur (2 membres supplémentaires). Dans ce cadre, et en fonction de la particularité de l'effectif de l'APEI Aube, de la convention collective applicable et par accord entre les parties signataires, il a été convenu entre les parties de créer trois collèges électoraux spécifiques.

Participation active des suppléants : afin de faire participer les suppléants aux échanges et dans une volonté d'assurer un dialogue social de qualité, il a été convenu entre les parties que 25 % des membres suppléants participent aux réunions du CSE.

Cette disposition est appliquée selon les modalités suivantes :

- Le secrétaire du CSE transmet au Président du CSE la liste des suppléants qui participent à la réunion du CSE 2 jours ouvrés avant la réunion. La liste transmise par le Secrétaire est inférieure ou égale à 25 % des membres suppléants ;
- La liste des 25 % de suppléants qui participent à la réunion doit être représentative des 3 collèges et de la répartition des membres dans les 3 collèges ;
- La liste des 25 % de suppléants qui participent à la réunion ne doit pas comporter les mêmes noms d'une réunion à la suivante afin de faire participer l'ensemble des suppléants (en fonction des disponibilités des suppléants).

### Les Organisation Syndicales

Il a été convenu entre les parties signataires que les Organisations Syndicales (OS) pourront désigner jusqu'à 3 Délégués Syndicaux (DS) si elles obtiennent plus de 50 % des suffrages valablement exprimés lors du 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE. Priorité de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Dans le cadre du passage au CSE, une CSSCT est instaurée avec un nombre de membres importants répartis sur les 3 collèges.

Les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit global et spécifique d'heures de délégation. Les réunions ordinaires de la CSSCT sont sur une fréquence d'une réunion tous les deux mois (6 réunions par an). Cette fréquence est plus importante que la législation en vigueur (1 réunion par trimestre).

### Les représentants de proximité

Des représentants de proximité sont déclinés dans chaque établissement et service de l'APEI AUBE avec des missions clairement définies et avec un crédit d'heures spécifique.

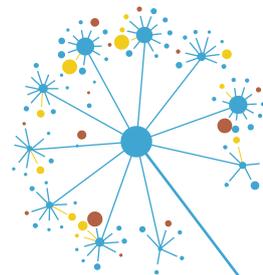
Synthèse des missions des Représentants de proximité :

- Etre un relais du CSE sur les établissements ;
- Remonter les problématiques/questions sur l'hygiène, conditions de travail et la sécurité ;
- Saisir le CSE sur des problèmes individuels ;
- Inviter au CSE sur des problématiques particulières.

Le représentant de proximité titulaire et la direction de l'établissement se réunissent lors « d'une réunion d'échange » au moins 4 fois par an pour échanger sur les sujets relevant des attributions du Représentant de proximité. Le temps passé en réunion avec la direction de l'établissement est assimilé à du temps de travail et n'est pas considéré comme une utilisation du crédit d'heures de délégation. Un membre Titulaire du CSE participera à ces réunions.

### Dispositions particulières

- La création d'une commission de suivi. Cette commission de suivi fait un bilan annuel sur les conditions d'exercice de l'accord sur le dialogue social et elle peut formuler des propositions d'amélioration pour faire évoluer le fonctionnement du dialogue social.
- L'utilisation de la messagerie interne.
- L'utilisation du vote électronique...





# Accord relatif au parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC, CGT et FO

**Date de signature :** 25 juillet 2017

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

1<sup>er</sup> électricien mondial, Le Groupe EDF est solidement implanté en Europe, notamment en France, au Royaume-Uni, en Italie et en Belgique. Sa production d'énergie, marquée par la montée en puissance des énergies renouvelables, s'appuie sur un mix énergétique bas carbone diversifié autour du nucléaire.

Leader de la production bas carbone :

- 1<sup>er</sup> producteur mondial d'électricité nucléaire.
- 1<sup>er</sup> Groupe européen, producteur d'énergies renouvelables.
- 3<sup>ème</sup> opérateur européen de services énergétiques.

EDF couvre tous les métiers de l'électricité :

- Production.
- Transport, distribution.
- Négoce, commercialisation.
- Services énergétiques.
- La maison mère en France compte 65 000 salariés.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

### Contexte et orientations

L'accord relatif au parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux du 25 juillet 2017 inscrit la volonté d'instaurer les conditions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours représentatif et/ou syndical des salariés ayant des mandats.

L'Accord prévoit ainsi l'élaboration d'un processus d'évaluation des compétences des salariés mandatés et l'organisation, chaque année, de « revues des mandatés » permettant d'élaborer une GPEC du tissu militant.

Des travaux menés au cours de l'année 2018 avec les organisations syndicales signataires de l'Accord, les différentes Directions d'EDF SA et l'association Dialogues ont permis d'en formaliser les modalités pratiques de réalisation.

### Le processus d'évaluation des compétences acquises à l'occasion d'un mandat

Ce processus repose sur un entretien qui permet de :

- Partager et éventuellement reconnaître les compétences acquises par le salarié mandaté, à partir de critères objectifs, observables, en dehors de toute appréciation sur les positions défendues au titre de l'appartenance syndicale ;
- Accompagner le déroulement du mandat ;
- Préparer le retour dans une activité professionnelle.

Fondée sur le principe du regard croisé, l'évaluation fait intervenir 3 interlocuteurs : le/la mandaté(e), un représentant de son organisation syndicale et un représentant de la Direction. Elle se déroule en 5 étapes alternant des temps de préparation par chacun et des temps d'entretien. L'appréciation des compétences est formalisée soit à l'aide d'une grille listant les compétences mises en œuvre dans l'exercice du/des mandat(s), soit dans un CV valorisant les compétences acquises.

## La « revue des mandatés »

Cette revue se déroule en 2 temps et à 2 niveaux.

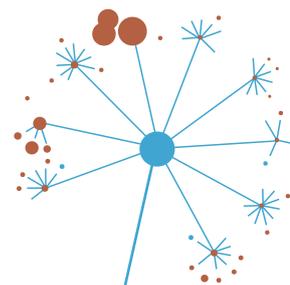
- Des échanges dans les Métiers/Directions sur les situations individuelles dans le cadre d'une « revue Métier/Direction », organisée par chaque DRH avec chacune des organisations syndicales. A cet effet, une liste de situations individuelles à examiner est communiquée en amont permettant d'organiser les entretiens d'évaluation. Lors de la revue, il est fait un point sur les souhaits de reprise d'activité professionnelle ou de poursuite de parcours, les demandes de reconnaissance des compétences, d'attribution de GF, de NR ou encore de formations nécessaires à la tenue du mandat ou la réintégration professionnelle.
- Afin d'apporter des réponses coordonnées aux sollicitations, la Direction du Dialogue Social organise, ensuite, la « revue des mandatés DRH Groupe » avec chaque Délégué Syndical Central et les DRH Métiers. Cette revue permet de faire la synthèse des revues Métier/Direction qui se sont déroulées en amont.

42

À l'issue de la « revue », la Direction du Dialogue Social décide des formations nécessaires à la tenue des mandats ou à la réintégration et de l'attribution de GF ou de NR. Un relevé de décision est diffusé aux DRH Métiers pour mise en œuvre ainsi qu'à l'organisation syndicale concernée.

## Déploiement des dispositifs

À compter de 2019 et jusqu'en 2023, terme de l'Accord du 25 juillet 2017.



## Accord CSE

**Organisations syndicales signataires :** SIPGR, FO et CGT

**Date de signature :** 28 juin 2018

### PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

850 collaborateurs, activité de fabrication et de distribution de spiritueux, 8 établissements dont un siège, 2 sites de production et 7 directions régionales des ventes.

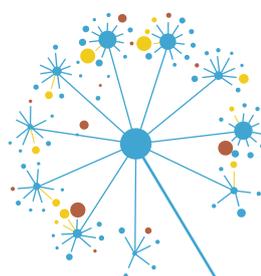
### PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Création de CSE dit métier :

- CSE Vente regroupant les 7 Directions régionales des ventes + la direction nationale des ventes située au siège,
- CSE DDO regroupant les 2 sites de production ainsi que les services supply chain et achats du siège,
- CSE Siège regroupant les autres directions (DAF, MKT, RH et Communication).

Les CSE métier, pour les ventes et la DDO, ont des sièges réservés pour avoir une représentativité équilibrée de chaque site géographique.

Les CSE métier sont présidés par le directeur de CODIR pour permettre des échanges rapides, efficaces et agiles entre le terrain et la plus haute instance de direction.





# Accord de mise en place d'une nouvelle organisation du dialogue social

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CGT et CFE-CGC

**Date de signature :** 3 octobre 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

La SCP, implantée à Aix en Provence, emploie près de 550 collaborateurs dont 50% de techniciens et agents de maîtrise et 30% d'ingénieurs et cadres. Concessionnaire de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la SCP remplit sa mission de service public en concertation avec les collectivités locales. Elle se doit de sécuriser l'alimentation en eau pour les différents usages en préservant la qualité de la ressource.

Elle intervient également comme bureau d'étude en France et à l'étranger comme ingénieur conseil en gestion de la ressource en eau, aménagement hydraulique, et dans d'autres domaines d'expertise.

44

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La négociation de cet accord a trouvé sa source dans l'évolution de la réglementation avec l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Fort de d'un dialogue social de qualité depuis longtemps, la SCP a fait de cette évolution de la réglementation une opportunité pour le valoriser en mettant en place des dispositifs novateurs.

C'est donc en s'inspirant de ses pratiques en la matière et de ses réussites que cet accord a pris forme.

Concernant la mise en place du CSE, la pratique de la SCP de fonctionnement paritaire sur des problématiques RH de fond (formation et GPEC, QVT, mise en place du télétravail) a été pérennisée en instituant non pas 2 (sécurité, santé et conditions de travail » et « économique) mais 5 commissions englobant des problématiques à la fois sociétales, économiques et environnementales (en plus des 2 commissions réglementaires, ont été créés les commissions « développement RH », « articulation vie pro / vie perso », et « environnement et travail ») et en instituant une représentation non pas bicéphale « représentants du personnel / direction », mais tripartite incluant aussi une représentation des managers, acteurs de premier plan dans les questions RH.

Par ailleurs, cet accord a été l'occasion de mettre à plat les moyens alloués aux représentants du personnel (budget CSE, heures de délégation, formation, information) et de mettre en place certaines dispositions concernant leur parcours professionnel à la SCP dont un entretien de début de mandat.

# Accord relatif au dialogue social et économique

**Organisations syndicales signataires :** CFDT, CFE-CGC et CAT

**Date de signature :** 13 juillet 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Total : un acteur majeur de l'énergie, 4ème major pétrolière et gazière, plus de 100 000 salariés dans le monde, environ 35 000 salariés en France.

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La négociation de cet accord a été menée à un périmètre regroupant 17 sociétés\* composant 3 Unités Economiques et Sociales (UES) (périmètre appelé « Socle Social Commun ») soit 15 000 salariés répartis dans 19 établissements avec un comité social et économique, 3 CSE centraux (1 par UES) et plus de 600 salariés occupant 850 mandats.

La négociation a débuté mi-février 2018 après une phase d'analyse préalable des ordonnances. 15 réunions de négociation, nourries par le travail d'analyse, s'en sont suivies.

### Renforcer le dialogue social et ses acteurs :

- Choix collectif de porter le dialogue social au niveau du Socle Social Commun au lieu des UES tout en les associant ;
- Renforcement du rôle des organisations syndicales ;
- Définition d'une méthode et d'un calendrier de négociations et consultations obligatoires et organisation des thèmes de négociation ;
- Adaptation du fonctionnement pour plus de qualitatif dans les instances (travail préparatoire des commissions, avec des synthèses pour l'instance...).

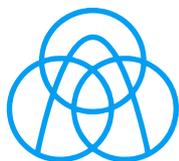
### Une place de première importance accordée à la santé, sécurité et conditions de travail :

- Maintien des moyens accordés à la sécurité bien au-delà des seuils légaux (contexte site SEVESO) ;
- Chapitre entier dédié à ces thématiques, avec un partage des prérogatives entre le niveau central et les établissements ;
- Formation santé, sécurité et conditions de travail de 5 à 8 jours pour tous les élus, titulaires ou suppléants, les représentants syndicaux et les représentants de proximité (désignés sur des sites éloignés).

### Des engagements forts et innovants sur les parcours syndicaux et la carrière des représentants du personnel :

- Un travail de fond a été fait sur la sensibilisation, sur le rôle et les missions de la représentation du personnel et des syndicats au sein des équipes et auprès des managers, avec une formation et un guide à destination des managers (les organisations syndicales ayant été associées à son élaboration) ;
- Création d'un poste de gestionnaire de carrière dédié aux représentants du personnel ;
- Garanties en termes d'évolution de la rémunération et de la carrière (complétant le dispositif légal) ;
- Formations professionnelles et syndicales pendant le mandat pour assurer l'évolution de carrière et anticiper le retour à l'activité professionnelle ;
- Groupe de travail paritaire pour création d'un dispositif de reconnaissance des compétences acquises pendant l'exercice d'un mandat.

Création d'un observatoire paritaire pour évaluer chaque année la mise en œuvre de l'accord d'un point de vue qualitatif et quantitatif.



thyssenkrupp

# Accord sur la mise en place des IRP (dont le CSE)

**Organisations syndicales signataires :** CFE-CGC, CFDT et CGT

**Date de signature :** 12 décembre 2018

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

ThyssenKrupp Ascenseurs installe, entretient et modernise des ascenseurs, des escaliers mécaniques, des trottoirs roulants et des portes (de garage par exemple) pour tout type de clients privés (copropriétés et entreprises) ou publics (habitat social, administrations ...). Avec un effectif de plus de 2 000 personnes, l'entreprise maille le territoire français via un réseau d'agences. Elle appartient au Groupe ThyssenKrupp.

46

## PRÉSENTATION DE L'ACCORD

La négociation concernant la mise en place du CSE, a commencé par l'organisation d'un séminaire paritaire (10 représentants de la direction et 10 représentants du personnel) sur 2 jours, au cours duquel :

- La DIRECCTE est intervenue pour donner les lignes directrices ;
- Des consultants ont expliqué le rôle du CSE et ce qui allait changer ;
- Un dîner a été organisé : tous ont été impliqués dans sa préparation ;
- Un état des lieux du dialogue social dans l'entreprise, sous la forme d'un SWOT, a été réalisé en sous-groupe puis en plénière.

C'est seulement à la suite de cette première étape, que la négociation a débuté. Elle a duré 6 mois, fut constructive et a abouti à la signature d'un accord unanime.

En tant qu'entreprise de réseau, nous nous sommes très vite accordés sur une organisation de nos IRP à plusieurs niveaux :

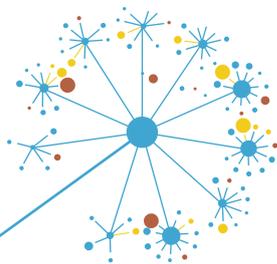
- Central avec un CSE unique et une CSSCT sur les orientations stratégiques et pour traiter des sujets à portée nationale ;
- Régional avec un échelon intermédiaire de concertation paritaire pour instaurer un palier de dialogue social ;
- Local (RDP/ agence) pour gérer les questions locales et animer la qualité de vie au travail.

Les élections se sont déroulées début avril 2019. La CGT est toujours majoritaire. L'accompagnement au changement est en cours.



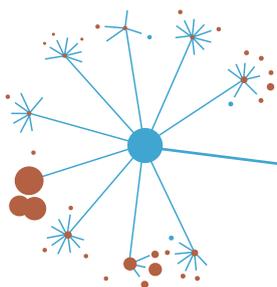


Les  
réussites  
du **dialogue  
social**



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 ».



SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

# 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

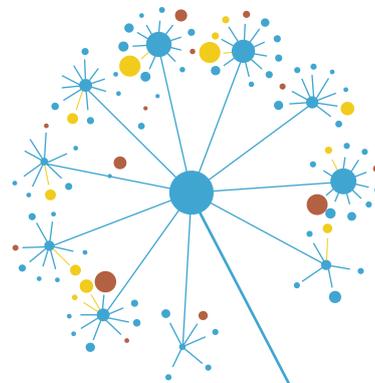
Société belge du secteur chimique - 27 000 salariés – 5500 en France.

### 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.

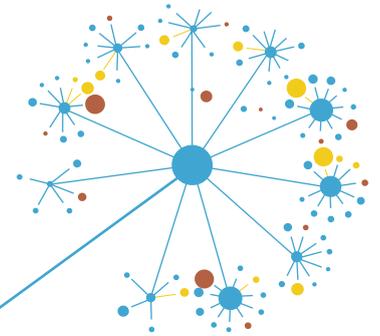
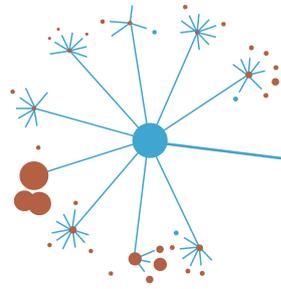
Pour Albert Kruft, coordinateur du Solvay Global Forum et secrétaire du CE européen, « cet accord est un fait marquant de notre nouvelle instance mondiale de dialogue social » et « permet de garantir une forme de reconnaissance envers l'ensemble des salariés dans le monde, qui contribuent au succès de 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.











Les  
réussites  
du **dialogue  
social**

En partenariat avec :

