



Le dialogue social international

6

De quoi s'agit-il ?

Les entreprises qui ont des implantations dans un certain nombre de pays peuvent être tentées, au-delà des obligations légales de négociation en France, de porter les questions d'égalité professionnelle au niveau européen ou au niveau mondial.



Intérêt pour initier un dialogue social transnational sur les questions d'égalité

- Mise en cohérence des engagements pris en France avec des engagements qui pourraient être pris dans d'autres pays,
- Réponse aux attentes des investisseurs engagés socialement et des agences de notation extra financière qui apprécient l'entreprise dans sa globalité internationale,
- Mise en œuvre d'une politique de recrutement, de rémunération et de formation homogène permettant la mobilité des salariés, de gestion des salariés au sens plus global,
- Possibilité donnée aux différents pays d'échanger leurs bonnes pratiques,
- Création d'une culture groupe autour de principes comme la non-discrimination, le bien-être au travail, ou plus globalement autour de la RSE,
- Image positive de l'entreprise auprès des consommateurs, des candidats aux recrutements et des investisseurs.

L'entreprise qui veut initier un processus de dialogue avec les syndicats aura à s'interroger, en l'absence d'un référentiel sur :

- l'opportunité d'aborder les questions d'égalité professionnelle dans le cadre d'une négociation spécifique ou d'une négociation plus large,
- le choix des interlocuteurs et le niveau de négociation,
- le contenu des thèmes de négociation,
- le suivi des engagements, notamment par la mise en place d'outils de mesure,
- les processus de déclinaison des engagements au niveau local.

Ouvrir un dialogue avec les partenaires sociaux

L'entreprise pourra faire le choix de dialoguer :
• avec le Comité d'entreprise européen

• avec une instance de dialogue dédiée

FRANCE TÉLÉCOM - ORANGE

Comité de Groupe Européen

Le Comité de Groupe Européen de France Télécom a constitué un groupe de travail en 2006 sur le thème de l'égalité professionnelle. Son travail a consisté dans un premier temps à recenser l'ensemble des actions existantes dans les entités européennes du groupe puis à identifier les meilleures pratiques.

Une première synthèse a eu lieu en 2007, elle a ensuite été suivie d'une présentation globale devant le Comité de Groupe Européen et de propositions d'actions. Celles-ci ont été examinées par la Direction qui en a retenu certaines et s'est engagée à les mettre en œuvre.

Parmi ces engagements on peut retenir :

- la mise en place d'un rapport annuel sur l'égalité pour chaque pays,
- la nécessité d'avoir des personnes des deux sexes lorsque les recrutements internes ou externes se font sur la base d'une short-list,
- la recherche systématique de l'obtention d'un label égalité homme-femme dans les pays où il en existe,
- et enfin, la diffusion à l'ensemble du réseau international des DRH du groupe, ainsi qu'aux membres du Comité de Direction Générale, du rapport produit par le groupe de travail.

Alstom Transport (extrait accord 2007) Comité Diversité & Égalité des chances

Afin de promouvoir les enjeux de la diversité, partager et développer les bonnes pratiques mises en œuvre dans les différents pays où est implantée la société il est créé, pour une durée de 3 ans, un Comité Diversité & Égalité des chances présidé par le Senior Vice-Président des Ressources Humaines d'Alstom Transport. Ce comité est composé de 4 membres du comité de direction d'Alstom Transport, dont deux femmes et deux hommes et 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent texte, cette délégation est composée d'un homme et d'une femme.

Ce comité a vocation à évoluer vers une composition internationale pour bénéficier des expériences des différents pays où est implanté le groupe. Ce comité se réunit une fois par an pour examiner les bonnes pratiques, les difficultés et les freins rencontrés en matière de diversité et d'égalité des chances. Pour enrichir cet examen un représentant des cinq régions d'implantation de l'entreprise sera invité par le Président du comité afin de présenter un bilan des actions mises en œuvre dans chacune des cinq régions. À l'issue de cet examen, le comité, à travers un échange sur les bilans et les expériences présentés, définit les orientations Diversité & Égalité des chances pour les 12 mois suivants. Ces orientations guident les plans d'actions et indicateurs associés qui sont déployés au sein de l'entreprise. Cette réunion est suivie d'une communication à l'ensemble du personnel.

Négocier avec les partenaires sociaux

Négociation dédiée ou pas

L'entreprise peut choisir entre 3 solutions pour formaliser sa démarche de promotion de l'égalité :

• Intégrer l'égalité professionnelle dans ses engagements RSE

Quelques grandes multinationales, en nombre limité (PSA Peugeot Citroën, Lafarge, Renault, EDF, Rhodia, France Télécom - Orange,...), essentiellement européennes, ont décidé de contractualiser leurs engagements RSE ou développement durable avec des fédérations syndicales internationales.

Ces accords, dits accords cadres internationaux, peuvent affirmer le respect des conventions de l'OIT, des engagements dans le domaine de l'environnement, le respect des droits de l'homme ou les relations avec les clients. Ils peuvent aussi affirmer le principe de non-discrimination et d'égalité femmes / hommes.

Ils peuvent également formaliser des engagements à mettre en œuvre, des actions concrètes et précises.

• Intégrer l'égalité professionnelle dans le cadre d'engagements contre les discriminations et de promotion de la diversité

- égalité des chances : accord Total, du 21 novembre 2005 et AREVA, du 16 novembre 2006
- diversité : convention Danone/UITA du 8 juin 2007.

Ces accords peuvent énoncer des actions de mise en œuvre du principe de non-discrimination et aussi comporter des mesures spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est le cas notamment des accords AREVA et Total.

• Ne traiter que les questions d'égalité femmes/hommes

La première convention signée par Danone au niveau mondial portait spécifiquement sur les questions d'égalité femmes / hommes.

Le choix des interlocuteurs syndicaux et périmètre d'application de l'accord

Ce choix dépendra à la fois du niveau de négociation mondial ou européen et de la capacité de l'entreprise à disposer d'un interlocuteur interne ou externe.

Choix des interlocuteurs syndicaux :

• Niveau européen

- En interne : - comité d'entreprise européen
- comité de groupe
- instance de dialogue social

En externe : fédération(s) syndicale(s) du (des) secteur(s) d'appartenance

• Niveau mondial

- En interne : comité de groupe mondial
En externe : fédération(s) syndicale(s) du (des) secteur(s) d'appartenance



Accord mondial Danone : fédération mondiale UITA
 Accord mondial EDF : fédérations mondiales et représentants des syndicats dans les pays d'implantation
 Accord mondial PSA Peugeot Citroën : Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM), Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) et les organisations syndicales des pays où le groupe compte plus de 500 salariés
 Accord AREVA : fédération européenne de la métallurgie
 Accord Total : fédération européenne de la métallurgie

Périmètre d'application de l'accord

L'entreprise peut décider de rendre applicable l'accord :

- aux sociétés du groupe,
- aux filiales majoritaires (sous influence dominante de la société mère ou présence significative),
- aux filiales minoritaires ou simples,
- aux fournisseurs et sous-traitants.

L'accord peut prévoir que le non respect des engagements peut conduire à la dénonciation des relations contractuelles.

Contenu des thèmes de négociation

- principe de non-discrimination dans les recrutements et processus de gestion des ressources humaines, évolution de carrière,
- égalité de rémunération homme / femme,
- mobilité,
- mixité des métiers,
- sensibilisation et formation sur les stéréotypes,
- équilibre travail et vie familiale,
- conditions de travail,
- formation professionnelle,
- accès aux postes à responsabilité,
- outils de suivi des engagements et rôle des interlocuteurs sociaux,
- indicateurs de suivi,
- respect des Droits Humains Fondamentaux.

Référentiels internationaux sur lesquels les entreprises pourront s'appuyer

Les entreprises pourront s'appuyer sur différents engagements internationaux et notamment sur :

• les engagements de l'ONU

- convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965),
- pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966),
- convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).

• les conventions de l'OIT

- convention n°100 de 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale,
- convention n°111 de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'entreprise peut prévoir que ces conventions de l'OIT seront applicables aux salariés dans les pays d'implantation même ceux où ces conventions n'auraient pas été ratifiées.

• **le Pacte mondial de l'ONU** qui énonce dans son 6^{ème} principe "l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession".

• **les principes directeurs de l'OCDE** édictés en 2000 applicables aux entreprises multinationales. Les entreprises s'engagent "à ne pas pratiquer de discriminations envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession, tels que le sexe..."

• les directives de l'Union européenne

- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,
- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Suivre les engagements pris par les partenaires sociaux

Mise en place d'un système de suivi des engagements

Les entreprises peuvent décider de la mise en place d'indicateurs de suivi sur les thématiques qu'elles chercheront à suivre. De plus en plus d'entreprises sont dans une stratégie de reporting mondial de leurs engagements développement durable pour répondre aux exigences des investisseurs :

- loi NRE pour les entreprises cotées en France,
 - Global Reporting International au niveau mondial.
- Pour ces entreprises engagées, cette collecte d'informations ne posera pas trop de difficultés.

GRI

Les indicateurs égalité femmes/hommes GRI

Parmi les nombreux indicateurs proposés par la GRI, 2 concernent la question de l'égalité femmes/hommes

LA 13 : composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité

LA 14 : rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle

www.globalreporting.org

Processus de déclinaison des engagements au niveau local

L'affirmation d'engagements pris au niveau européen ou mondial pose la question de leur mise en œuvre par les instances de dialogue locales. La négociation doit permettre de trouver la bonne articulation entre les instances locales / nationales et européennes.



Il est important de préciser comme le fait Danone, que les engagements figurant dans la convention ne remettent pas en cause les dispositions les plus favorables existant dans les sociétés du groupe ou découlant de la législation.

Danone (extrait accord 2007)

Les interlocuteurs sociaux des sociétés sont invités à négocier des modalités d'application de ces engagements en prenant en compte les situations spécifiques des entreprises et des établissements concernés ainsi que les contextes économiques et sociaux du pays et des bassins d'emploi locaux (accord mondial).

AREVA (extrait accord 2006)

Le présent accord vise à promouvoir les meilleures pratiques du Groupe en Europe, pour favoriser leur transposition et/ou leur adaptation, en respectant les contextes et spécificités nationaux ou locaux, à travers des plans d'action. Les modalités de mise en œuvre de ces plans d'action sont à définir par pays et/ou par unité, en prenant également en compte les caractéristiques de nos métiers (accord européen).

DANONE

Deux ans après la signature de l'accord diversité monde Danone/UITA, une enquête a été lancée en juin 2009 par la DGHR auprès des DDH locaux et en parallèle par l'UITA auprès de ses organisations syndicales locales. Celle-ci est destinée à faire une photographie de l'application de l'accord et surtout à collecter les bonnes pratiques à partager. Les résultats de cette enquête seront présentés à la réunion annuelle du Comité mondial d'information et de consultation.

Contrôle des engagements

Celui-ci peut passer par la mise en place :

- d'indicateurs de suivi définis au niveau du groupe et contrôlés par la Commission de suivi de l'accord,
- d'un réseau diversité avec un correspondant désigné dans chaque filiale (AREVA),
- la création d'un comité égalité composé des représentants syndicaux issus du Comité d'entreprise ou de la fédération syndicale,
- d'un système d'alerte permettant de faire remonter au niveau des groupes des difficultés d'application,
- d'audits internes au niveau international,
- d'un système d'évaluation des engagements par l'ensemble des filiales.

Soutien des organisations publiques internationales à la démarche initiée par l'entreprise

L'entreprise qui veut s'engager dans un cadre international peut bénéficier d'un soutien :

- de l'Organisation Internationale du Travail dans le cadre de programmes de formation accessibles aux représentants syndicaux comme aux représentants de la Direction,
- de l'Union Européenne.

PSA PEUGEOT CITROËN

L'engagement 4 signé dans le cadre de l'accord mondial sur la RSE : "Élimination de la discrimination et promotion de l'égalité des chances"

Chacune des 110 filiales doit répondre à 10 questions (oui ou non), définissant ainsi une note sur 10.

Prendre et faire connaître l'engagement

1. Les orientations du Groupe ont été reprises et publiées par la direction
2. La direction a fixé des objectifs mesurables
3. La direction fait périodiquement un bilan des actions conduites
4. Le management connaît les orientations
5. Les salariés connaissent les orientations
6. Les représentants du personnel ont été impliqués

Mettre en œuvre l'engagement

7. Des processus adaptés sont définis pour mettre en œuvre l'engagement
8. Des moyens suffisants sont mis en œuvre pour que les processus soient connus et appliqués

Mesurer les résultats de l'engagement

9. Des indicateurs pertinents sont en place pour mesurer les résultats
10. Les résultats obtenus sont satisfaisants et en progrès

Cette autoévaluation faite par la direction est présentée aux organisations syndicales qui émettent un avis.

AREVA

Programme ODEO (Open Dialogue through Equal Opportunities)

L'accord sur l'égalité des chances du groupe AREVA a bénéficié d'un soutien financier de l'Union européenne dans le cadre d'un programme baptisé ODEO (Open Dialogue through Equal Opportunities).

L'ensemble des dépenses relatives à ce projet (prise en charge des frais de déplacement, frais de traduction et d'interprétariat,...) a été couvert à 78% par la Direction des affaires sociales de la Commission européenne.

Pour aller plus loin :

Les accords cadres internationaux peuvent être téléchargés sur le site de l'ORSE à la rubrique : engagements avec les parties prenantes.

Les accords transnationaux relatifs à l'égalité et à la diversité peuvent être téléchargés sur le site : www.egaliteprofessionnelle.org.

