

# LES MEMBRES DU GLOBAL DEAL S'ENGAGENT POUR LE G7 SOCIAL

---

GLOBAL DEAL MEMBERS COMMIT  
TO THE G7 SOCIAL



**GLOBAL DEAL**

ENSEMBLE POUR LE TRAVAIL DÉCENT  
ET LA CROISSANCE INCLUSIVE



**FRANCE**

BIARRITZ  
2019



# ÉDITO



**Muriel Pénicaud,**  
Ministre du Travail

**E**n décembre 2017, dans le prolongement de l'engagement annoncé par le Président de la République à Göteborg le 17 novembre 2017, nous avons mis en place la plateforme française du Global Deal.

Cette plateforme, qui a immédiatement suscité un vif intérêt, réuni aujourd'hui 26 employeurs (dont 24 entreprises et 2 collectivités locales), 4 organisations syndicales ainsi que l'OIT, l'OCDE et le Global Compact.

Elle est maintenant bien installée, et depuis un peu plus d'un an, elle partage et donne de la visibilité à des pratiques où le dialogue social transnational produit des résultats concrets. Pour 2019, nous avons souhaité faire le lien avec les grands enjeux internationaux, notamment à l'occasion de la présidence française du G7 qui a pour thème la lutte contre les inégalités, et du centenaire de l'OIT.

La plateforme française du Global Deal réunit précisément des entreprises et des syndicats qui, par le dialogue social au niveau international, européen et par les cadres favorables qu'ils créent pour les salariés, sur les territoires d'implantation des entreprises multinationales et de leurs filiales, et avec les acteurs locaux, contribuent aux objectifs d'une mondialisation régulée, plus équitable.

Cette contribution, présentée au G7 Social les 6 et 7 juin 2019 et résumée dans ce livret, montre l'engagement concret des entreprises et des syndicats pour renforcer la meilleure prise en compte des normes internationales du travail dans le multilatéralisme, anticiper l'évolution des compétences et la formation, accroître l'accès à des socles de protection sociale et faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En vous en souhaitant une bonne lecture, j'espère que ces exemples seront à la fois inspirants et ouvriront la voie d'un dialogue social international plus fort et performant, alliant progrès social et réussite économique. ■

**5** INTRODUCTION / Présentation de la démarche

**7** PARTIE 1 / Renforcer la coopération multilatérale pour plus de justice sociale

**11** PARTIE 2 / Soutenir l'accès universel à une protection sociale adaptée aux mutations du travail

**16** PARTIE 3 / Préparer les individus face aux transformations numériques

**20** PARTIE 4 / Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**24** Pour les organisations syndicales françaises partenaires du Global Deal, développer des négociations et un dialogue social de qualité

**25** Partenaires du Global Deal

# INTRODUCTION /

## Présentation de la démarche



5  
FR

En novembre 2017, le président de la République, Emmanuel Macron a annoncé l'adhésion de la France au Global Deal, démarche lancée un an plus tôt par le Premier ministre suédois Stefan Löfven pour réarticuler et rééquilibrer les dimensions économique et sociale au soutien d'une mondialisation soutenable et inclusive, autour d'un dialogue social conçu comme vecteur de ce rééquilibrage.

Cette adhésion a eu un écho immédiat auprès des entreprises et organisations syndicales françaises. Plusieurs grands groupes multinationaux français ont immédiatement accepté d'y adhérer ainsi que quatre confédérations syndicales françaises. Depuis, on compte au total une trentaine de membres adhérant à l'initiative. Ces membres ont constitué une plateforme française qui a une dynamique propre et très structurée, notamment côté des entreprises. Ces dernières s'y retrouvent régulièrement pour échanger sur les modèles de relations professionnelles dans les différents pays dans lesquels elles opèrent ou de leurs politiques et pratiques de dialogue social. Muriel Pénicaud a notamment réuni les acteurs du Global Deal à l'occasion de l'anniversaire de l'adhésion de la France à cette initiative, le 8 janvier 2018 à l'Hôtel du Châtelet afin de dresser un bilan d'étape et d'envisager les perspectives de développement du Global Deal en France.



Lancement de la plateforme française le 21 décembre 2017.

A l'occasion des grands rendez-vous internationaux de l'année 2019 (Présidence française du G7, G20 et les 100 ans de l'OIT) la ministre du travail Muriel Pénicaud a proposé aux membres du Global Deal France d'inscrire leurs travaux dans la perspective de ces rencontres et notamment de la ministérielle emploi-travail : le G7 Social. L'objectif était que sur quatre thèmes choisis du G7 Social, les échanges de bonnes pratiques puissent servir à irriguer ses travaux multilatéraux.

Quatre groupes de travail ont ainsi été constitués :

- **refonder** l'action multilatérale pour renforcer la justice sociale
- **soutenir** l'accès universel à une protection sociale adaptée aux nouveaux besoins et risques
- **accompagner** les transformations numériques et leur impact sur l'avenir du travail
- **favoriser** l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans chacun de ces groupes de travail, les entreprises du Global Deal, qui ont des activités dans la plupart des pays du G7, ont échangé sur leurs pratiques et élaboré le présent document qui souligne comment des politiques sociales d'entreprise globales et audacieuses peuvent apporter une contribution à une mondialisation qui bénéficie à des populations de plus en plus nombreuses dans le monde et permet ainsi leur développement. Les résultats concrets des pratiques développées par ces acteurs viennent ainsi rendre plus effectifs les cadres normatifs existants par l'effet de leur engagement.

C'est l'objet de cette brochure : montrer cette articulation réussie entre le cadre international, les instruments normatifs et les pratiques des entreprises autant que permettre de dégager des pistes d'actions futures pour les États en s'inspirant des démarches des entreprises qui produisent des résultats concrets en terme social et donc en terme économique. ■

## PARTIE 1 /

# Renforcer la coopération multilatérale pour plus de justice sociale

L'action multilatérale se traduit par une coopération renforcée entre États dans le but d'instaurer des règles communes bénéfiques au plus grand nombre. Elle a permis de contribuer à la paix et la prospérité à l'issue de la Seconde Guerre mondiale.

Ces dernières années, avec l'accroissement des inégalités, on assiste à une montée de la défiance des citoyens à l'égard de la mondialisation et de ses possibles bienfaits.

Un des moyens les plus efficaces pour restaurer la cohérence dans l'action globale consiste à mieux intégrer les normes internationales du travail dans les programmes d'action des organisations internationales (OIT, OMC, FMI, Banque mondiale, OCDE, ONU), et ainsi contribuer à réduire les inégalités sociales dans chaque pays comme entre pays et régions du monde.

À leur niveau, les entreprises aussi peuvent jouer un rôle très important dans l'articulation entre les dimensions économiques et sociales et apporter leur contribution à la promotion des normes internationales du travail.

Les entreprises adhérentes au Groupe français Global Deal s'engagent à respecter les conventions fondamentales de l'OIT dans l'ensemble des pays où elles opèrent, et ce de manière volontariste via des politiques ressources humaines internes, réaffirmées ou améliorées le cas échéant par le dialogue social, grâce notamment à des Accords Cadres Internationaux (ACI) conclus avec des fédérations syndicales mondiales, accords dont le nombre ne cesse de croître depuis le début du 21<sup>e</sup> siècle, mais aussi par d'autres formes d'engagements dans le cadre du dialogue social (accords avec des Comités de Groupes, européens ou mondiaux, lettres d'engagements,...). Ces engagements volontaires sur le respect des droits fondamentaux au travail sont essentiels pour ces entreprises comme pour leurs salariés.



Les ACI couvrent des thématiques larges et diversifiées telles les droits fondamentaux du travail, la sécurité du travail, l'emploi, la santé... Il y a à ce jour environ 300 accords transnationaux d'entreprises, dont près de la moitié de portée mondiale. La France est le premier pays en termes de nombre d'accords mondiaux signés, tous secteurs professionnels confondus.

Tout en restant respectueuses des cadres légaux nationaux, les politiques sociales des grands groupes contribuent ainsi à développer des pratiques qui vont au-delà des lois locales en matière de respect des droits humains au travail (liberté d'association, refus du travail des enfants et du travail forcé, non-discrimination, garanties sociales minimales....) aboutissant ainsi à améliorer les normes sociales locales. Les entreprises en tirent un double bénéfice : 1/ celui de créer de la valeur en accord avec leurs pratiques éthiques dans un environnement concurrentiel où les enjeux de réputation et donc de business sont capitaux 2/ celui d'être source de performance en renforçant leur marque employeur et donc l'attractivité et la rétention des salariés.

Les entreprises se lancent également dans ce type de démarche pour soutenir le progrès social dans les pays où elles sont implantées. Les droits garantis bénéficient à leurs salariés directs à l'échelle mondiale, mais les retombées vont au-delà. En effet, les entreprises du Global Deal France prennent des engagements (dans des chartes, des accords internationaux ou des politiques RH globales) pour assurer le bon respect des normes sociales éditées par l'OIT et l'OCDE. Pour elles, le dialogue avec les collectivités territoriales et institutions locales ainsi que les associations et ONG peut également contribuer à améliorer les pratiques sociales.

De plus, l'exemplarité de ces entreprises revêt également un caractère incitatif au respect et à l'amélioration des Droits humains et des conditions de travail localement pour les entreprises concurrentes, mais également, et c'est particulièrement à relever, vis-à-vis de leurs prestataires et fournisseurs, en les incitant à appliquer les mêmes règles pour leurs salariés, et permet ainsi d'élever et d'améliorer leurs standards sociaux.

Dans ce contexte, les entreprises françaises du Global Deal préconisent les développements suivants à mener par les producteurs des normes sociales globales (OIT/OCDE) :

- De développer la mise en place de grilles de comparaisons sociales à l'échelle mondiale d'entreprises d'une même filière, ou toutes activités confondues, mais d'une taille comparable. Cela suppose de définir des indicateurs et préciser des méthodologies pragmatiques. Une prise en compte par les entreprises comme par les agences de notation peut contribuer à des convergences multinationales et à une meilleure effectivité des conventions internationales.
- Sur cette base garantissant des évaluations et comparaisons objectives, une valorisation des meilleures pratiques, par les Etats et les organismes internationaux, pourrait faciliter l'adoption de normes sociales par les entreprises. ■

## L'exemple de BNP Paribas

BNP Paribas a signé en septembre 2018 avec la fédération syndicale internationale des services UNI Global Union un accord portant sur 7 thématiques relatives aux droits fondamentaux au travail et à la mise en place d'un socle social mondial. Cet accord, qui s'applique aux 200 000 collaborateurs du Groupe répartis dans 72 pays, permettra de continuer à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail au sein de BNP Paribas.

- **Droits humains, dialogue social et droits syndicaux**, qui réaffirme l'engagement de BNP Paribas en matière de respect des normes internationales, en particulier la liberté d'association, et renforce les dispositifs de sensibilisation et de formation des collaborateurs ;
- **Responsabilité sociale et environnementale**, qui souligne l'ambition du Groupe de contribuer à une croissance plus durable et mieux partagée, 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 rappelle 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 ;
- **Égalité 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**, pour poursuivre le déploiement des politiques du Groupe partout dans le monde, 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, une couverture du risque incapacité/invalidité.

---

BNP Paribas est une entreprise du secteur bancaire, implantée dans 72 pays et employant un peu plus de 200 000 personnes à l'échelle mondiale.

## Danone mise sur les accords cadre mondiaux en cohérence avec son double projet économique et social

La relation entre Danone et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA), la fédération syndicale internationale l'industrie agro-alimentaire, se développe depuis plus de 30 ans – depuis 1985 très exactement – et les accords mondiaux négociés avec cette dernière depuis 1989 représentent un vecteur puissant de création de droits pour les salariés de Danone, mais aussi pour les travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement. Le dernier accord en date - le 10ème - a été signé en 2016 et porte sur l'emploi durable.

D'une part Danone et l'UITA conviennent que l'emploi durable, stable et pérenne doit être privilégié, en tant que meilleur garant de la pleine jouissance, par chaque salarié, de ses droits fondamentaux. Les parties s'engagent à prévenir les risques (inégalité de traitement, santé et sécurité au travail, accès à la protection sociale) et les empêchements (liberté d'organisation, accès à la formation) qui pourraient résulter des situations d'emplois temporaires ou externalisés.

L'accord pose le principe que le recours aux contrats à durée déterminée doit se limiter aux emplois exclusivement temporaires, non récurrents et pour des circonstances justifiées et indispensables à la pérennité de l'activité industrielle au niveau local. Il prévoit, par ailleurs, qu'au niveau local, direction et syndicats doivent définir les circonstances dans lesquelles les formes d'emploi temporaire ou externalisé peuvent être introduites et mettre en place des mécanismes garantissant que tous les prestataires de service adhèrent et comprennent les droits humains et les principes fondamentaux du travail.

Ils devront réviser régulièrement les modalités de recours à ces formes d'emploi en cherchant à chaque fois à les limiter ou, au travers d'accords locaux, à les réduire. L'accord pose également le principe de travail égal, salaire égal et de non-discrimination pour tous. Toutefois, tout accord local conclu venant restreindre les conditions de recours à ces emplois doit tenir compte également de la durabilité de l'activité. Enfin, toute modification significative aux formes structurelles d'emploi devra faire l'objet de négociations.

Les autres accords mondiaux signés par le groupe portent sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress, la diversité, la formation qualifiante, l'égalité professionnelle hommes/femmes ou encore l'exercice du droit syndical.

---

Danone est une entreprise du secteur agro-alimentaire qui opère dans 55 pays et occupe environ 106 000 personnes dans le monde.

## PARTIE 2 /

# Soutenir l'accès universel à une protection sociale adaptée aux mutations du travail

Le déficit d'accès aux protections sociales contre les aléas majeurs de la vie au quotidien (maladie, maternité, chômage, vieillesse, invalidité), accentue les inégalités au détriment d'une croissance durable et inclusive. L'ensemble des acteurs impliqués, organisations internationales, institutions financières, les partenaires sociaux, agences de développement, ainsi que le secteur privé doivent travailler de manière coordonnée pour favoriser un accès universel à la protection sociale adaptée aux nouveaux risques pour les travailleurs, au sein des pays du G7 et dans le monde.

Les entreprises du réseau Global Deal France considèrent qu'elles peuvent jouer un rôle à ce titre dans l'amélioration de la protection sociale des travailleurs dans les différents pays où elles opèrent. Certaines d'entre elles sont récemment engagées, depuis les années 2010, dans le déploiement de socles de protection sociale à l'échelle mondiale. Ces politiques visent à garantir des droits sociaux minimaux, venant en complément des systèmes légaux, à tous les salariés d'un groupe dans le monde, quelles que soient la réalité des marchés du travail locaux et les différences de systèmes de protection sociale et de niveau différencié des couvertures sociales. Elles s'appuient souvent sur les normes internationales (en particulier de la recommandation 202 de l'OIT de 2012) qui constituent un référentiel utile étant donné qu'elles sont elles-mêmes le fruit de consensus internationaux.

La volonté de ces entreprises est d'aligner les droits sociaux minimaux garantis, en laissant parfois les modalités de leur mise en œuvre au management local pour tenir compte du contexte national et culturel, au besoin en prévoyant des applications progressives des mesures aux pays très éloignés des nouveaux standards portés au niveau du groupe. Il y a là une rupture forte par rapport à des politiques ressources humaines habituelles des entreprises mondiales qui choisissent pour référence les marchés du travail de chaque pays où elles sont implantées.



Ces politiques portent notamment sur les champs suivants :

- couverture santé minimale pour des soins fondamentaux (hospitalisation, maladies graves...),
- capital versé à la famille (conjoint, enfants, parfois parents) en cas de décès du salarié
- couverture du risque invalidité au travail partielle et totale
- renforcement de la conciliation entre la parentalité et la vie de l'entreprise, par la reconnaissance d'une durée minimale pour les congés parentaux (souvent 14 semaines pour les congés maternité, en se référant à la recommandation de l'OMS, avec maintien du salaire et la création de congés paternité, voire d'adoption, d'une durée variant entre 1 et 7 semaines rémunérés par l'entreprise).

En agissant de la sorte, les entreprises membres du Global Deal France complètent les droits existants par rapport aux protections assurées par les systèmes de protection sociale nationaux en reconnaissant le rôle essentiel de la famille, mais aussi en valorisant les générations futures. Elles répondent ce faisant à des enjeux internes d'équité et d'universalité des droits à la protection sociale au sein de la même communauté de l'entreprise, d'attractivité, de fidélisation et d'engagement des salariés par la fierté d'appartenance.

Ces entreprises s'engagent dans ces démarches en étant conscientes et soucieuses de l'impact qu'elles ont sur leur secteur ou le pays. En effet, ces politiques ont un impact sur les entreprises concurrentes qui peuvent être ainsi incitées à s'aligner sur ces normes sociales afin d'accéder à davantage de talents ou de mieux fidéliser la main-d'œuvre dans un contexte de tension sur les marchés du travail. Les États eux-mêmes sont incités à suivre ces pratiques et peuvent être ainsi incités à reconnaître les normes internationales au vu de pratiques d'entreprise réussies.

Ces nouvelles couvertures pour des millions de salariés font évoluer les pratiques dans les autres entreprises des pays, par effet de comparaison, les salariés des autres entreprises étant amenés à pouvoir revendiquer des droits similaires. Les entreprises du Global Deal France sont déjà engagées dans des échanges entre elles sur leurs pratiques et dans des réflexions avec l'OIT et l'OCDE pour améliorer la prise en compte dans les chaînes de valeur des enjeux de protection sociale des travailleurs.

En synthèse, les entreprises multinationales du Global Deal considèrent que la protection sociale de leurs salariés est une des composantes essentielles de leur performance économique et sociale dans les pays où elles opèrent. Elles souhaitent encourager les travaux à venir des réseaux d'entreprises existants (Global Deal, Global Business Network on social protection floors de l'OIT...) et des institutions multilatérales (OIT, OCDE), pour faire mieux connaître les pratiques innovantes des entreprises sur ce champ (par exemple les politiques de parentalité), dans les enjeux du dialogue social, mais aussi dans les chaînes d'approvisionnement, en vue d'aider les entreprises et les institutions à être outillées à avancer vers des protections plus larges des travailleurs dans le monde.

Les entreprises peuvent aussi contribuer à sensibiliser les États à la nécessité d'accroître les niveaux légaux de protection sociale pour ne pas laisser se développer des isolats de protection qui ne bénéficieraient qu'aux salariés les entreprises multinationales. ■

## Solvay a mis en place une couverture sociale minimum harmonisée pour tous ses employés dans le monde avec l'accord collectif 'Solvay Cares'

Solvay a signé, le 3 février 2017, un accord mondial avec son comité syndical mondial, le Solvay Global Forum, qui prévoit un niveau de couverture sociale minimum dans l'ensemble du Groupe, s'appliquant partout dans le monde. Baptisé 'Solvay Cares', cette initiative a amélioré la couverture sociale de 14000 salariés sur les 27000 qu'emploie Solvay.

Solvay Cares a été progressivement déployé depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017 et prévoit 4 dispositions essentielles :

- la prise en charge salariale totale des congés parentaux à raison de 14 semaines pour la mère et d'une semaine pour le coparent ; et prise en charge salariale complète d'une semaine dans le cas d'une adoption ; Solvay garantit la prise effective de ces congés ;
- la prise en charge des frais médicaux en cas d'hospitalisation ou de maladies graves à concurrence d'un minimum de 75% ;
- une assurance invalidité en cas d'incapacité longue durée ;
- une assurance décès couvrant la famille égale à 24 mois de salaire.

Le déploiement est aujourd'hui achevé et Solvay travaille sur une amélioration de Solvay Cares.

14  
FR

---

Solvay, entreprise de l'industrie chimique, est présente dans 61 pays et emploie environ 24 500 salarié(e)s dans le monde.

## L'ORÉAL - Le Programme « Share and Care »

Avec le programme Share & Care, L'Oréal a universalisé son modèle social, en cohérence avec sa dimension mondiale : il s'agit d'un engagement fort qui reflète une vision d'entreprise, selon laquelle une croissance durable se conjugue nécessairement avec une vision mondiale et un haut niveau de performance sociale.

Le programme a été lancé en 2013 et mis en place de manière collaborative dans tous les pays, avec un objectif ambitieux : installer un socle commun de protection sociale, c'est-à-dire des garanties minimales et universelles dans tous les pays, et se situer parmi les plus performants de chaque marché local, en allant au-delà du socle commun à chaque fois que les meilleures pratiques locales les dépassent. Au-delà de ces mesures communes à l'ensemble des pays, le programme L'Oréal Share & Care vise aussi à faire de chaque pays un « laboratoire d'innovation sociale », en les encourageant à développer des initiatives locales correspondant aux attentes de leurs collaborateurs.

Les éléments essentiels du programme ont été désormais déployés dans tous les pays où L'Oréal a des filiales. La deuxième étape du programme, lancée en janvier 2017, vise à compléter ou améliorer certains engagements en fixant de nouveaux objectifs mondiaux pour 2020.

---

L'Oréal, entreprise de cosmétique, est présente dans 150 pays et emploie environ 86 000 travailleur.se.s dans le monde.

## Principaux engagements réalisés dans tous les pays

**PILIER PROTECT - PRÉVOYANCE / Protéger les collaborateurs et leur famille dans les moments difficiles en les soutenant financièrement.**

- 24 mois de capital décès (naturel ou accidentel), ou rente équivalente.
- 24 mois de capital, ou rente équivalente, en cas d'invalidité totale permanente. L'invalidité partielle sera couverte, partout où cela est possible, d'ici 2020.
- Un régime de prévoyance aligné sur les meilleures pratiques de chaque pays, si supérieures à 24 mois.

**PILIER CARE - LA SANTÉ / Assurer aux collaborateurs et à leurs proches un accès à un système de santé de qualité.**

- En cas de risques majeurs (hospitalisation, maternité, chirurgie etc.), les frais médicaux font l'objet d'un remboursement d'au moins 75 %.
- Des actions de prévention et d'information sur la santé individuelle (check-up médical, online risk assessment, etc.) et collective (mélanome, diabète, etc.) sont mises en place en fonction des priorités locales.

**PILIER BALANCE - LA PARENTALITÉ / Permettre à chacun de vivre pleinement les moments forts de la vie, comme la maternité et la paternité, tout en poursuivant sa carrière.**

- Un congé de maternité de 14 semaines minimum rémunéré à 100 %.
- Le Groupe assure à ses collaboratrices en congé maternité de bénéficier d'augmentations de salaire équivalentes à celles qu'elles auraient eues si elles avaient été présentes dans l'entreprise.
- Un congé de paternité de 3 jours minimum rémunérés à 100 %, qui sera porté à 10 jours minimum d'ici 2020.

**PILIER ENJOY - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL / Offrir des standards élevés de qualité de vie au travail et contribuer à l'épanouissement professionnel et personnel de chacun.**

- Flexibilité dans l'organisation du travail (télétravail, horaires flexibles ou autres éléments de flexibilité). Fin 2018, 51 des 66 filiales du Groupe ont mis en place des politiques de télétravail, l'objectif étant de couvrir toutes les filiales d'ici 2020.
- Les nouveaux locaux sont accessibles, notamment en transport en commun, et offrent des espaces de travail conviviaux et collaboratifs.
- Des programmes de formation à l'ergonomie au poste de travail sont dispensés à tous les collaborateurs.
- Des programmes de formation des managers en matière de prévention du stress sont mis en place ou en cours de réalisation.

## PARTIE 3 /

# Préparer les individus face aux transformations numériques



La transformation digitale de l'économie entraîne l'émergence de nouvelles formes d'emploi et des mutations profondes des conditions de travail. Ces transformations doivent être accompagnées dans les entreprises pour faciliter les évolutions de carrière et la reconversion professionnelle des travailleurs. Dans cette perspective, l'investissement massif dans l'acquisition des compétences est un enjeu primordial pour les pays du G7, mais aussi pour les entreprises.

16  
FR

Au sein des entreprises qui composent le Global Deal France, des réflexions sont déjà en cours sur le sujet de l'avenir du travail et l'évolution des compétences numériques. Des actions concrètes sont menées depuis plusieurs années. Les entreprises ont bien conscience que pour répondre aux besoins des clients et suivre les évolutions technologiques, et même être leaders dans leur secteur, il est devenu primordial d'accompagner les collaborateurs vers les métiers de l'avenir. Cette réflexion stratégique se double dans les entreprises du Global Deal France d'un engagement social – celui d'être un employeur responsable - qui se concrétise dans une démarche d'anticipation des évolutions de compétences en coopération, étroite et transparente, avec les partenaires sociaux.

Dans tous les secteurs, les entreprises observent l'arrivée d'une variété d'automatisations et d'une digitalisation de tous les métiers qui ont un impact sur les organisations : dans les usines comme dans les bureaux, sur les modes de fonctionnement et de collaboration, sur la productivité, sur le nombre de salariés nécessaire pour réaliser les activités, sur les compétences nécessaires pour effectuer les tâches d'aujourd'hui et de demain. Ces facteurs de transformation s'accroissent et obligent les entreprises à repenser leur organisation pour être en mesure de s'adapter rapidement à ces évolutions, ainsi qu'à s'assurer d'avoir une main-d'œuvre disposant des compétences nécessaires.

En effet, relever ces défis implique d'anticiper l'évolution des métiers et le développement des compétences en se basant sur les orientations stratégiques. Ces entreprises sont donc engagées dans des démarches qui visent à réfléchir aux emplois de l'avenir, avec une vision à long terme, sur la base souvent de visions partagées avec leurs partenaires sociaux. S'appuyant sur cette démarche collective et transparente, elles peuvent ensuite avoir une approche personnalisée et développer des plans de développement personnel défini au plus proche de la situation de chaque salarié.

Pour ces entreprises, être un employeur responsable suppose également de travailler en collaboration avec les partenaires sociaux et d'accompagner les salariés les plus fragiles, ainsi que d'agir au-delà de leur strict périmètre en élargissant les démarches d'anticipation à leur écosystème.

Les entreprises du Global Deal France sont conscientes de l'utilité de partager ces réflexions sur l'évolution des métiers avec leurs sous-traitants pour leur donner de la visibilité et qu'eux-mêmes puissent anticiper les évolutions à venir. Un travail d'anticipation par branche afin de partager les facteurs de risques et les bonnes pratiques serait également utile.

Les entreprises du Global Deal France considèrent également que la question territoriale est essentielle lorsqu'on parle d'anticipation des besoins de compétences, non seulement pour gérer le développement ou l'attrition, mais aussi pour attirer les talents. Il devient ainsi essentiel de pouvoir intégrer les transformations liées à la mobilité des salariés dans les stratégies de l'entreprise, d'où la nécessité d'anticiper avec les territoires, de manière régionale, nationale et internationale, dans la recherche de réponses pour l'adéquation entre emplois et compétences.

Enfin, ces démarches d'anticipation doivent impliquer les partenaires sociaux de l'étape du diagnostic jusqu'à l'élaboration des réponses données à ces évolutions. Il devient ainsi primordial de les intégrer le plus tôt possible, à tous les niveaux de dialogue social (local, national, européen, international). Dans ce contexte, la capacité de ces derniers à comprendre tous les enjeux des évolutions à l'œuvre et à co-construire les réponses exige de leur part une « professionnalisation » sur ces sujets. ■

## Un volet humain dans tous les plans stratégiques chez Air France

Air France inclut dans tous ses plans stratégiques un volet qui vise à accompagner l'évolution des métiers de l'entreprise par des actions concrètes. Avec une méthode fondée sur le dialogue et la contractualisation, le dernier « Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Métiers et contrat de génération » (ATGPEM), signé début 2016, vise à continuer à adapter l'entreprise à un environnement en évolution perpétuelle.

Dans cet accord, une démarche spécifique veut justement renforcer une vision partagée et anticipatrice des évolutions des métiers. Cette démarche prend en compte l'ensemble des éléments structurants (les évolutions des attentes clients, les évolutions technologiques, l'évolution du contexte concurrentiel etc.) et implique ainsi l'ensemble des acteurs de l'entreprise (organisations syndicales, salariés, managers, responsables des directions métiers). Dans le cadre de cet accord, des groupes de travail ont été mis en place pour développer une vision partagée de l'évolution à moyen et long terme des grands métiers de l'entreprise, en s'appuyant également sur l'apport d'expériences externes à l'entreprise. Cette vision est partagée avec les organisations syndicales et avec les salariés afin de faire comprendre le plus largement possible l'évolution des métiers et rendre chacun encore plus acteur de la transformation en cours.

Cette démarche a fait apparaître que l'évolution des systèmes d'information et la digitalisation sont parmi les facteurs ayant le plus d'impact sur l'évolution des métiers au sein de l'entreprise. Mais la rareté ou le caractère stratégique de certaines compétences constitue également des leviers significatifs d'évolution des métiers. Une typologie des métiers et compétences de l'entreprise (métiers en transformation, métiers sensibles, compétences pour lesquelles existent des risques de pénurie) a ainsi pu être élaborée, à laquelle ont pu être associées des actions en matière de politique emploi. Ces éléments sont présentés chaque année aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation préalable sur cette gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

18  
FR

---

Air France est une compagnie aérienne qui opère dans 115 pays et emploie un peu plus de 48 000 personnes.

## L'accompagnement des salariés à la transformation digitale chez Airbus

Airbus a mis en œuvre un programme de transformation digitale RH depuis 2015 appelé PULSE afin d'accompagner la transformation et le changement de culture auprès de l'ensemble des salariés. Ce programme est en constante évolution avec de nouvelles fonctionnalités centrées sur l'expérience Employé qui vise à simplifier les processus et à « l'empowerment » en termes de développement, de progression de carrière, de nouvelles façons de travailler et d'environnement de travail. Différents modules pour le Learning, gestion et suivi de la performance, talent profile afin de promouvoir l'auto-déclaratif des compétences, des outils de self-évaluation, self-développement ont été mis en place. Ces initiatives ont été présentées au niveau du Comité Européen et dans les instances locales de représentation du personnel et se déploient progressivement et globalement.

Ainsi en France, afin d'accompagner la transformation digitale RH et le déploiement de PULSE, un comité national a été mis en place afin d'impliquer au mieux les partenaires sociaux dans l'accompagnement de ce changement. Dans le cadre de PULSE, la new Airbus Competences strategy a été lancée en 2017 avec pour objectif de donner un cadre stratégique flexible à l'ensemble des Divisions du groupe Airbus afin de mieux anticiper les futurs besoins en termes de compétences et leurs évolutions. Une application pour portable est également disponible afin de communiquer de façon transparente sur cette stratégie globale et les enjeux de demain, ce afin d'encourager les salariés à rendre leurs compétences visibles et construire leur plan de formation et montée en compétences sur les axes du futur.

Airbus va également lancer une initiative de montée en compétences visant à co-construire avec les partenaires sociaux leurs plans de développement (en s'appuyant sur l'offre de son université) afin d'accompagner l'évolution du dialogue social en complète cohérence avec la stratégie de l'entreprise et visant à rapprocher les partenaires sociaux des nouveaux modes de travail des salariés.

---

L'entreprise aéronautique emploie environ **135 000 salariés** dans **38 pays**.

## Un dialogue social au niveau européen sur le sujet de l'évolution des métiers chez Veolia

Veolia a signé un accord avec le Comité de Groupe Europe sur la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences en 2018 afin d'analyser les évolutions business avec les partenaires sociaux et leurs conséquences sur l'emploi et les compétences. Cet accord se traduit par dix thèmes prioritaires (anticipation des impacts, alternance, inter-génération, formation tout au long de la vie professionnelle, égalité professionnelle, focus sur les salariés les plus fragiles face aux transformations, etc.). Chaque pays avec ses partenaires sociaux doit choisir 2 thèmes à traiter par an en complément du thème commun qui sera choisi en bureau du Comité Europe, l'objectif étant de mettre les compétences au cœur des enjeux RH en accompagnement de la stratégie de chaque pays européen.

Les priorités et plans d'action pays seront présentés lors des deux plénières annuelles du Comité de Groupe Européen. Une action approfondie de formation de tous les membres du Comité de Groupe Européen a été engagée afin de renforcer la maîtrise de l'accord et le partage au cœur du dialogue social des meilleures pratiques de développement et d'adaptation des compétences.

Le projet avec les partenaires sociaux européens s'articule ainsi à la fois avec la stratégie du Groupe et les orientations de la raison d'être qui rappellent "qu'au sein des instances représentatives du personnel, le dialogue social participe à l'appropriation par les salariés de notre projet collectif". (*Raison d'être Veolia communiquée lors de l'Assemblée Générale du 18 avril 2019.*)

---

Spécialisée dans la gestion de l'eau, des déchets et de l'énergie, Veolia est présent dans **54 pays** et emploie environ **171 500 personnes**.

## PARTIE 4 /

# Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité femmes-hommes doit être une grande cause mondiale. L'enjeu est de renforcer la coopération internationale, notamment entre les pays du G7 et à promouvoir des normes ambitieuses afin de poursuivre les efforts entrepris en faveur de l'égalité femmes-hommes pour :

- favoriser l'inclusion des femmes dans le marché du travail
- réduire l'écart de rémunération et d'accès aux postes, en particulier de direction
- lutter contre la violence et le harcèlement au travail

L'égalité professionnelle est un enjeu réglementaire et d'actions publiques, mais les entreprises ont une responsabilité essentielle dans le déploiement de politiques qui agissent sur différents leviers pour faire en sorte que cette égalité soit effective et que le lieu de travail soit un espace sûr et épanouissant pour les femmes. La promotion de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est l'objectif premier et primordial pour les entreprises membres du Global Deal France. Se fondant sur les bonnes pratiques des membres qui participent à cette initiative et qui se sont dotées de moyens de diagnostiquer les situations afin de les corriger, elles encouragent à identifier et analyser tous les écarts de rémunération inexplicables entre les femmes et les hommes afin d'y remédier, au besoin en dédiant un budget spécifique à ce rattrapage. Elles incitent également à ne pas hésiter à sanctionner les employeurs ayant fait preuve de manquement concernant les obligations légales en matière d'égalité de rémunération entre les salarié(e)s ainsi que la mise en place d'un droit de recours individuel pour les salarié(e)s s'estimant concerné(e)s par un écart inexplicable non redressé.

Par ailleurs, pour les employeurs membres du Global Deal France, l'accompagnement et la promotion des carrières des femmes tout au long de leur vie professionnelle en vue de briser le « plafond de verre » et permettre ainsi l'émergence d'une meilleure représentativité des femmes dans les organes de décision des entreprises et des administrations doivent être un axe prioritaire de ces politiques visant à l'égalité professionnelle.

Parmi les bonnes pratiques dégagées figurent des mesures qui neutralisent l'impact des absences liées à la maternité sur les évolutions de rémunération, y compris des éléments de rémunération variable et sur les avancées de carrière, des mesures qui portent une attention particulière au suivi de l'accès à la formation et le déroulement de carrière des salariées à temps partiel, qui mettent en place des objectifs de représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement ou encore des programmes de détection des talents, de leadership ou de mentoring bénéficiant spécifiquement aux femmes.

Les entreprises et organisations membres du Global Deal France préconisent donc d'accompagner et encourager, via des formations, du mentorat et du coaching, les femmes tout au long du parcours professionnel afin qu'elles puissent intégrer des postes à responsabilité et de mettre en place des indicateurs de suivi afin d'analyser la place des femmes au sein des instances de direction et répondre à des objectifs de progression.



La lutte contre le sexisme ordinaire, le harcèlement sexuel et les violences physiques et morales faites aux femmes, mais aussi aux hommes, au sein et en dehors du lieu de travail est un autre axe d'action important. Pour lutter contre ces situations, les entreprises et organisations du Global Deal France développent des politiques visant notamment à former et sensibiliser le personnel et les managers sur ces priorités

La mise en place de procédure d'alerte visant à repérer tout cas éventuel de sexisme et de harcèlement sexuel ou encore de cellules d'écoute spécifique et anonyme ainsi qu'un recueil de traitement de situations de discrimination est également recommandée.

De plus, il apparaît qu'il peut être utile de s'appuyer sur un réseau de professionnels capable de conseiller et d'agir auprès des femmes et des hommes victimes de violences physiques et morales et d'initier et d'accompagner les actions et campagnes de sensibilisation au sein de l'organisation. Faire preuve de fermeté envers les auteurs d'agissements sexistes au sein du lieu de travail en accompagnant juridiquement la victime sur le lieu de travail est également indispensable.

La sensibilisation, la formation et la communication sur le sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également faire l'objet d'une politique dédiée qui peut passer notamment par la création de réseaux de genre ouverts à toutes et tous et pratiquer une communication inclusive ; par la formation de tous les managers et RH au management inclusif et de tous les collaborateurs sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

La promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un dernier axe majeur qui peut être soutenu par la prise en charge financière des dépenses supplémentaires de garde d'enfants, par le partage des responsabilités parentales en encourageant un congé pour le second parent ou encore par l'accompagnement des collaboratrices et des collaborateurs du groupe ou de la collectivité dans l'organisation du retour d'activité. Dernier enjeu décisif, celui de la mixité dans les processus de recrutement et de mobilité interne. ■

### Des mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes dans la Région Île-de-France

La Région Île-de-France a signé en 2017, avec 5 syndicats, un accord-cadre pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

S'inspirant de la démarche innovante de la Ville de Suresnes (une des trois seules communes françaises à avoir obtenu le label AFNOR « Egalité professionnelle »), la Région s'engage à travers cet accord à pointer chaque année le taux d'encadrement femmes/hommes dans les services du siège en direction générale et sur les postes de direction, et à mettre en place des mesures correctives. Dans les spécialités ou secteurs où l'encadrement féminin est faible, la Région accompagne des femmes, notamment par le biais de la formation, à devenir encadrantes.

De plus, la Région développe une culture de l'égalité femmes-hommes au sein des services régionaux et dans les lycées, en sensibilisant et en formant les encadrants, les représentants syndicaux et les agents des services RH, à travers les formations « Académie du genre » du Centre international de formation de l'OIT et des formations collectives sur les «violences liées au genre sur le lieu de travail» assurées au siège de la Région par des experts de l'OIT. De manière plus générale, la Région favorise l'égalité femmes-hommes dans toutes ses dimensions, en accompagnant des agents lors de leur reprise d'activité après un congé maternité ou un congé parental, en renforçant l'accès des femmes à des postes d'encadrement et en luttant, par des actions de sensibilisation, contre les stéréotypes, les propos et les attitudes sexistes.

22  
FR

---

La Région Île-de-France emploie 10 500 agents.

**Schneider Electric** a signé un accord-cadre en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en novembre 2018, pour le périmètre France qui a pour objectifs concrets de :

- S'assurer une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois de l'Entreprise ;
- favoriser la mixité des emplois et la formation pour toutes les catégories socio-professionnelles ;
- lutter contre les stéréotypes ;
- résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux promotions et favoriser l'évolution des femmes vers des postes à responsabilité ;
- rechercher l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour l'ensemble des collaborateurs et promouvoir des actions en faveur de la parentalité ;
- réduire les impacts du temps partiel sur les promotions, la formation, la rémunération.

Par ailleurs, Schneider Electric développe un mentorat des femmes pour les encourager à aller dans cette voie à travers le programme de formation « Women in leadership » qui accompagne les femmes talentueuses à bâtir leur carrière à travers plus de trois jours d'échanges et de workshops sur différents sujets, tels que les dimensions du leadership, comment construire son réseau, comprendre et utiliser ses émotions.

Le Groupe s'engage aussi à travers plusieurs partenariats tels que : Society of Women Engineers, the National Society of Black Engineers, the Society of Hispanic Professional Engineers, Service Academy Career Conference, and Military MOJO afin de promouvoir la diversité au sein des corps ingénieurs.

---

Schneider Electric est spécialisé dans l'équipement et des solutions pour l'énergie occupe 137 000 travailleur.se dans environ 100 pays.

---

**Total** aborde notamment la question de l'égalité professionnelles dans son Accord mondial conclu en 2015 avec la Fédération mondiale IndustriALL Global Union ainsi que dans un accord européen sur l'égalité des chances signé en 2005. Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a aussi été conclu en 2010, en France (19 000 salariés).

L'entreprise s'engage ainsi au niveau mondial à veiller à ce que les absences pour maternité ne puissent avoir d'impact négatif sur la rémunération ou l'évolution des salariés et à ce que les périodes d'absence pour maternité soient neutralisées (versement de la moyenne des augmentations salariales individuelles que la salariée - de retour de congé maternité - a obtenues au cours des trois dernières années).

23  
FR

En France, le Groupe s'est également engagé à redresser des écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes ainsi qu'à évaluer l'efficacité de ces redressements ou encore mettre en place d'un droit de recours individuel pour les salariées s'estimant concernées par un écart injustifié non redressé. L'entreprise facilite également l'adaptation du temps de travail ou l'organisation du travail tant pour les hommes que pour les femmes.

---

L'entreprise de carburants, gaz naturel et électricité est implantée dans 130 pays et emploie environ 100 000 salarié.e.s.

# Pour les organisations syndicales françaises partenaires du Global Deal, développer des négociations et un dialogue social de qualité

Les Organisations Syndicales françaises sont engagées pour développer un dialogue social de qualité à tous les niveaux (national, sectoriel, entreprise et international).

Elles considèrent qu'un dialogue social de qualité peut contribuer au travail décent, et plus particulièrement à des emplois de qualité, une bonne qualité de vie au travail (organisation et conditions de travail, santé et sécurité au travail, prévention des risques professionnels...), à plus d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes et à une croissance inclusive. C'est par un dialogue social de qualité que se combinent au mieux performance économique et performance sociale des entreprises et des territoires.

Le dialogue social d'entreprise, qu'il soit local ou international, est un des leviers indispensables et efficaces du changement dans le monde du travail et au-delà. Il résonne avec les engagements que porte le Global Deal, comme au niveau européen avec les principes du Socle Européen des droits sociaux.

Le choix des organisations syndicales françaises d'adhérer au Global Deal, s'articule également avec leur volonté de développer et d'alimenter un dialogue social transnational. Cette volonté s'illustre en particulier dans leur implication, avec leurs fédérations syndicales européennes et internationales pour négocier des accords-cadres européens et internationaux. Elles cherchent à faire de ces accords des instruments et des leviers pour promouvoir et diffuser les normes internationales du travail, et notamment les droits fondamentaux au travail, contribuer à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à élever les standards sociaux dans les pays où ces entreprises sont implantées. Elles sont aussi particulièrement attachées à la réduction des inégalités et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux et dans toutes ses dimensions, comme à la lutte contre toutes les discriminations.

Elles souhaitent que ces accords contribuent également à la sécurisation des parcours professionnels, aussi bien en termes de reconnaissance et de montée en compétences de tous que d'accompagnement des transitions professionnelles. Ils peuvent être ainsi des leviers pour anticiper et accompagner les changements et transformations technologiques, comme ceux liés au numérique ou ceux liés aux transitions écologiques. Elles attendent qu'ils concourent aussi au développement de protections sociales adaptées pour tous. Sans que ce soit suffisant, il leur apparaît néanmoins essentiel de continuer à valoriser les bonnes pratiques de dialogue social, pour contribuer à le développer. ■

Avec le soutien de 

IndustriALL, partenaire associé, soutient le Global Deal.



# PARTENAIRES DU GLOBAL DEAL



Network France



# EDITO



**Muriel Pénicaud,**  
Minister of Labour

In December 2017, as a follow up to the commitment announced by the President of the French Republic in Gothenburg, we have put in place the French Global Deal platform on the 17<sup>th</sup> of November 2017.

This platform, which immediately generated a keen interest, gathers now 26 employers (including 24 companies and 2 local authorities), 4 trade union organisations as well as the ILO, the OECD and the Global Compact.

The platform is now well-established and for just over a year, it has been sharing and giving visibility to practices where transnational social dialogue brings concrete results. In 2019, we wanted to link this work with the major international challenges, especially on the occasion of the G7 French presidency that chose to focus on the fight against inequalities, and the ILO's centenary.

The French Global Deal platform brings together companies and trade unions which, through social dialogue at European and international level, and through favourable frameworks they establish for employees in the places where multinational companies and their subsidiaries are located, and with local actors, contribute to the goals of a fairer and regulated globalization.

This contribution, introduced to the social G7 on the 6<sup>th</sup> and the 7<sup>th</sup> of June 2019 and summarised in this booklet, points out the concrete commitment of companies and trade unions to strengthen a greater integration of international labour standards into the multilateralism system, to anticipate skills development and training, to increase access to social protection floors and to further improve professional equality between women and men.

Wishing you compelling reading, I hope that these examples will be both inspiring and pave the way to a stronger and effective international social dialogue combining social progress and economic success. ■

# TABLE OF CONTENTS *English version: page 28 to 49*

**29** INTRODUCTION / Presentation of the approach

**32** PART 1 / Strengthening multilateral cooperation for greater social justice

**35** PART 2 / Supporting universal access to responsive social protection in a changing world of work

**40** PART 3 / Empowering individuals for the future of work

**44** PART 4 / Ensuring occupational gender equality in the world of work

**48** For french trade unions partners, developing negotiations and sound social dialogue

**49** Partners of the Global Deal

# INTRODUCTION /

## Presentation of the approach



29  
EN

In November 2017, the President of the Republic, Emmanuel Macron, announced France's adherence to the Global Deal, an initiative launched one year earlier by the Swedish Prime Minister, Stefan Löfven, to reorganise and rebalance the economic and social dimensions of a sustainable and inclusive globalisation, centred around social dialogue, perceived as a vector for this rebalancing.

France's adherence had immediate effects on French businesses and trade union organisations. Several large French multinational groups immediately accepted to adhere to this deal, along with four French union confederations. Since then, a total of around thirty partners have adhered to this initiative. These partners have built a very structured French platform with its own dynamic, particularly as regards businesses. These businesses meet regularly to discuss the professional relationship models that exist in other countries in which they operate, their policies and their social dialogue practices. Muriel Pénicaud gathered the Global Deal actors to celebrate the anniversary of France's membership of this initiative, on 8 January 2018 at the Hôtel du Châtelet in order to review progress and consider the prospects for the development of Global Deal in France.



*Launch of the French platform on December 21, 2017.*

On the occasion of the main international meetings of 2019 (French Presidency of the G7, G20 and the 100<sup>th</sup> anniversary of the ILO) the French Minister of Labour Muriel Pénicaud suggested to the members of the Global Deal France to include their work in the perspective of these meetings and in particular the ministerial employment and labour meeting: the G7 Social. The aim was that, on four selected themes of the G7 Social, the exchange of good practices could be used to inform the multilateral work of the G7.

For this reason, four working groups have been set-up:  
reforming multilateral action to improve social justice

- **supporting** universal access to social protection that is adapted to new needs and risks
- **accompanying** digital transformation and its impact on the future of labour
- **promoting** occupational equality between women and men

In each of these working groups, Global Deal businesses – which are active in most G7 countries - discussed their practices and drafted this document, which underlines how global and ambitious corporate social policies are able to support a globalisation that benefits an increasing number of populations worldwide and thereby promote their development. The tangible results of the practices developed by these stakeholders improve the effectiveness of existing normative frameworks by confirming their commitments.

This is the purpose of this brochure: to present the successful coordination between the international framework, normative instruments and corporate practices as well as to identify future avenues for action for States, by drawing inspiration from approaches taken by businesses that produce tangible results in social, and therefore economic, terms. ■

## PART 1 /

# Strengthening multilateral cooperation for greater social justice

Multilateral action means heightened cooperation between States with a view to introducing common rules that benefit the most people. It contributed towards peace and prosperity after the Second World War.

With the rise in inequalities, over the last few years we have witnessed an increase in citizens' defiance towards globalisation and its potential advantages.

One of the most efficient ways of restoring consistency in global action is to include better international labour standards in international organisations' (ILO, WTO, IMF, World Bank, OECD, UN) action programmes, thus contributing towards reducing social inequalities in each country as well as between countries and regions of the world.



At their own level, businesses have a very important role to play in coordinating these economic and social aspects and can contribute towards promoting international labour standards.

Businesses that adhere to the French Global Deal Group agree to comply with the ILO's fundamental conventions in all countries in which they operate, on a pro-active basis through internal human resource policies which have either been reaffirmed or improved where necessary by social dialogue, notably by resorting to International Framework Agreements (IFAs) signed with global trade union federations - agreements which have continued to grow in number since the early 21st century -, but also by using other types of commitments in the context of social dialogue (agreements with Group, European or global committees, letters of commitment, etc.). These pro-active commitments towards compliance with fundamental labour rights are essential for these businesses and their employees.

IFAs cover wide and varied topics such as fundamental labour rights, occupational safety, employment, health, etc. To date, there are approximately 300 transnational company agreements, around half of which have a global scope. France is the country having signed the most global agreements, all occupational fields combined.

Whilst complying with national legal frameworks, the social policies applied by major groups contribute towards developing practices that go far beyond local laws in terms of compliance with human rights in the workplace (freedom of association, ban on child labour and forced labour, non-discrimination, minimum social guarantees, etc.), thereby resulting in improved local social standards. Businesses draw two benefits from this: 1) that of creating value in keeping with their ethical principles in a highly-competitive environment where stakes in terms of reputation, and therefore in terms of business, are significant, and 2) that of being a vector of performance by boosting their employment brand and as a result their attractiveness and ability to retain employees.

Businesses also adopt this approach to support social progress in the countries in which they are established. Guaranteed rights benefit their direct employees on a global level; however, their repercussions extend much further. Global Deal France businesses make commitments (in charters, international agreements or global HR policies) to ensure proper compliance with the social standards set out by the ILO and the OECD. For these businesses, discussions with local authorities and institutions as well as with associations and NGOs can also participate towards improving social practices.

Moreover, the exemplary nature of these businesses also encourage their competitors to comply and improve human rights and working conditions at a local level. However, it should be noted that this also influences their service providers and suppliers, pushing them to apply the same rules to their employees, and therefore results in raising and improving their social standards.

In this context, French Global Deal businesses recommend that the generators of global social standards (ILO/OECD) pursue the following lines of action:

- Further implement grids for social comparison at global level for companies in the same sector, or for all sectors combined, but of a similar size. This means setting out indicators and providing pragmatic methodologies. Consideration of these indicators by businesses and by rating agencies could contribute towards multinational convergences and the increased effectiveness of international conventions.
- On this basis, the guarantee of objective assessments and comparisons by States and international organisations, whilst promoting best practices, could facilitate the adoption of social standards by businesses. ■

## The example of BNP Paribas

In September 2018, BNP Paribas signed an agreement with the international services trade union federation UNI Global Union on 7 topics relating to fundamental labour rights and the implementation of a Global Social Floor. This agreement, which applies to the Group's 200,000 collaborators in 72 countries, will ensure that living and working conditions within BNP Paribas continue to improve.

- **Human rights, social dialogue and trade union rights**, which reaffirms BNP Paribas' commitment as regards compliance with international standards, especially the freedom of association, and strengthens the awareness-raising and training mechanisms targeting employees;
- **Social and environmental responsibility**, which underlines the Group's ambition to contribute towards more sustainable and more inclusive growth, with the aim of reaching a total of 1 million paid solidarity hours at Group level, worldwide;
- **Employment management and accompanying change**, which recalls the Group's desire to accompany its employees as skills requirements change through its HR 2020 strategy, and to always favour solutions based on volunteering in the event of organisational change;
- **Occupational equality between women and men**, with particular attention paid to the reinforcement of gender diversity in certain trades that have historically been predominantly male or female;
- **Promotion of diversity and inclusion**, to continue the deployment of the Group's policies around the world, including, in particular, the commitment to put in place at least one of the 10 commitments of the ILO Global Business and Disability Charter in each organisation worldwide.;
- **Prevention of and fight against psychological and sexual harassment**, which reaffirms the Group's desire to prevent and combat all forms of harassment;
- **Health and quality of life at work**, which establishes for all employees a maternity leave of at least 14 weeks, death insurance and incapacity/disability cover.

33  
EN

---

BNP Paribas is a banking company based in 72 countries and employing just over 200,000 people worldwide.

## Danone banks on global framework agreements that are consistent with its dual economic and social project

The relationship between Danone and the International Union of Food (IUF), the international trade union federation for the agri-food industry, has evolved over the last thirty years - since 1985 to be precise - and the global agreements negotiated with the latter since 1989 are a powerful vector for the creation of rights for Danone employees, as well as for the workers in its supply chain. The last agreement to date - its 10<sup>th</sup> - was signed in 2016 and concerns sustainable employment.

Firstly, Danone and the IUF agree that sustainable, stable and lasting employment must be favoured, as the best guarantee for each employee of the full exercise of their fundamental rights. Both parties agree to prevent any risks (unequal treatment, occupational health and safety, access to social protection) and obstacles (freedom of organisation, access to training) which may arise from temporary or externalised employment situations. The agreement sets out the principle according to which recourse to temporary contracts must be restricted to temporary, non-recurrent employment positions only, and for reasons that are justified and vital for the sustainability of industrial activity at local level.

Furthermore, it also provides that, at local level, management and trade unions must set out the conditions under which types of temporary and externalised employment may be introduced and implement mechanisms to ensure that all service providers comply with and understand human rights and fundamental labour principles.

They must regularly review the terms for recourse to these forms of employment, striving each time to limit them or to reduce them, through local agreements. This agreement also introduces the principle of equal pay for equal work and non-discrimination for all. However, any local agreement that restricts the conditions for recourse to such forms of employment must also take into account the activity's sustainability. Lastly, any significant change to the structural forms of employment must be subject to negotiations.

The other global agreements signed by the group relate to health, safety, working conditions and stress, diversity, skills training, occupational equality between men and women or the exercise of trade union rights.

---

Danone is an agri-food company operating in 55 countries and employing around 106,000 people worldwide.

## PART 2 /

# Supporting universal access to responsive social protection in a changing world of work

The lack of access to social protection schemes against the major vicissitudes of daily life (illness, maternity, unemployment, old age, disability) amplifies inequalities and compromises prospects for sustainable and inclusive development. All stakeholders concerned, international organisations, financial institutions, social partners, development agencies, and the private sector should work in a concerted way to promote universal access to social protection that is adapted to the new risks weighing on workers, within G7 countries and around the world.

Businesses in the Global Deal France network consider themselves capable of playing a role in this respect to improve social protection for workers in the various countries in which they operate. Some of them have recently committed (since 2010) to deploying social protection floors worldwide. These policies aim to ensure minimum social rights, to complete legal systems, for all the employees of a given group worldwide, regardless of the realities of local labour markets and differences in social protection systems and in level of social cover. They are often based on international standards (notably ILO recommendation 202 of 2012) which provide a useful framework given that they themselves are the result of international consensus.

35  
EN

The ambition of these businesses is to unify guaranteed minimum social rights, sometimes leaving the arrangements for their implementation to local management in order to take into account national and cultural contexts, and where necessary by providing for the progressive application of measures in countries that are very far from meeting the new standards set out at group level. This marks a very strong rupture with respect to the usual human resource policies of global businesses who choose to refer to the labour markets in each country in which they are present.



In particular, these policies address the following topics:

- minimum health cover for basic care (hospital admission, serious illnesses, etc.),
- capital paid to families (spouse, children, sometimes parents) in the event of the employee's death
- cover for partial and total work incapacity
- better conciliation between parenthood and the life of the company, by recognising a minimum period for parental leave (often 14 weeks for maternity leave, by referring to the WHO recommendation, with full pay, and the creation of paternity leave, or adoption leave, for a period between 1 and 7 weeks, paid by the company).

With this, Global Deal France partner businesses complete existing rights in terms of protection provided by national social protection systems by acknowledging the essential role that families play, but also by empowering future generations. By doing so, they provide a response to internal issues on equity and the universality of rights as regards social protection within the businesses' own community, as well as to those issues relating to attractiveness, and the loyalty and commitment of employees through their pride in belonging.

These businesses commit to these approaches fully aware of and concerned about the impact that they have on their sector or on the country itself. These policies have an impact on competing businesses who may also be encouraged to fall in line with these social standards in order to access more talent or to ensure the loyalty of their labour force in a context in which tension can be felt on the labour market. The States themselves are encouraged to follow these practices and can therefore be inspired to recognise international standards on witnessing successful corporate practices.

Such new coverage for millions of employees leads to evolutions in practices in other companies within these countries, by way of comparison, with the way open for employees in other companies to claim similar rights. Global Deal France businesses have already committed to discussing their practices amongst themselves and to launching reflections in collaboration with the ILO and the OECD to improve consideration of issues relating to workers' social protection in value chains.

In sum, multinational Global Deal businesses consider that their employees' social protection is one of the main components of their economic and social performance in the countries in which they operate. Their ambition is to encourage the future works of existing business networks (Global Deal, ILO Global Business Network on social protection floors, etc.) and multilateral institutions (ILO, OECD), to raise awareness on the innovative practices of businesses in this field (for example, parenthood policies), on challenges relating to social dialogue, but also in supply chains, with a view to helping businesses and institutions prepare for progress towards further protection for workers worldwide.

Businesses also contribute towards raising States' awareness of the need to increase legal social protection levels, to avoid allowing protection isolates to develop, which would only benefit employees of multinational companies. ■

## Solvay has implemented unified minimum social cover for all of its employees worldwide with the “Solvay cares” collective agreement

On 3 January 2017, Solvay signed a global agreement with its global trade union committee, the Solvay Global Forum, which provides for a minimum level of social cover throughout the Group, applicable worldwide. Named ‘Solvay Cares’, this initiative has improved the social coverage of 14,000 of the 27,000 Solvay employees.

Solvay Cares has been gradually deployed since 1 April 2017 and sets out 4 main provisions:

- Full income protection during parental leave, established at 14 weeks for the mother and one week for the co-parent; full income protection established at one week for adoption; Solvay guarantees the effective taking of such leave;
- At least 75% of medical fees covered in case of hospitalisation or severe illnesses;
- Disability insurance in case of lasting incapacity;
- Life insurance with coverage of up to 24 months of salary for the family.

Deployment is now complete, and Solvay is working on improving Solvay Cares.

---

Solvay is a chemical industry company based in 61 countries and employing around, 24, 500 people worldwide.

38  
EN

## L’ORÉAL - The “Share and Care” programme

Through its Share & Care programme, L’Oréal has universalised its social model, in keeping with its global nature: this is a strong commitment which reflects a corporate vision according to which sustainable growth necessarily goes hand in hand with a global vision and a high level of social performance.

The programme was launched in 2013 and implemented collaboratively in all countries, with an ambitious objective: to introduce a common social protection floor, i.e. minimum and universal guarantees in all countries, and to be one of the most successful companies in each local market, by going one step further than the common floor every time local practices surpass them.

In addition to these common measures in all countries, the L’Oréal Share & Care programme also aims to make each country a “social innovation laboratory”, by encouraging them to develop local initiatives that meet their employees’ expectations.

The main components of the programme have now been deployed to all countries in which L’Oréal has subsidiaries.

Launched in January 2017, the second stage in the programme aims to complete or improve some of its commitments by setting new global targets for 2020.

---

L’Oréal is a cosmetics company which is present in 150 countries and employs approximately 86,000 workers worldwide.

## Core commitments made in all countries

**PROTECT PILLAR - PROTECTION** / *Protect employees and their families during difficult times by providing financial support.*

- 24 months paid in the event of death (natural or accidental), or equivalent annuity.
- 24 months paid in the event of total permanent incapacity, or equivalent annuity. Partial incapacity shall be covered, wherever possible, by 2020.
- A welfare scheme in line with best practices in each country, if over 24 months.

**CARE PILLAR - HEALTH** / *Ensure employees' and their relatives' access to a quality health care system.*

- In case of major risks (hospital admission, maternity, surgery, etc.), medical expenses are reimbursed at 75% at least.
- Prevention and information actions on personal health (medical check-up, online risk assessment, etc.) and collective health (melanoma, diabetes, etc.) are carried out based on local priorities.

**BALANCE PILLAR - PARENTHOOD** / *Enable every individual to make the most of memorable life moments, such as motherhood and fatherhood, whilst pursuing a career.*

- A minimum of 14 weeks of maternity leave with full pay.
- The Group guarantees that its employees on maternity leave will benefit from equivalent increases in salary as those they would have received had they been present within the company.
- A minimum of 3 days of paternity leave with full pay, to be increased to 10 days at least by 2020.

**ENJOY PILLAR - QUALITY OF LIFE AT WORK** / *Offer high standards of quality of life at work and contribute towards the professional and personal fulfilment of every individual.*

- Flexibility in work organisation (telework, flexible hours or other elements of flexibility). By the end of 2018, 51 of the Group's 66 subsidiaries had implemented teleworking policies, with the aim of extending these to all subsidiaries by 2020.
- New premises are accessible, particularly through public transport, and offer convivial and collaborative workspaces.
- Training programmes on workstation ergonomics are provided to all employees.
- Training programmes for managers on stress prevention are in place or being introduced.

## PART 3 /

# Empowering individuals for the future of work



The economy's digital transformation results in the emergence of new types of employment and significant changes in working conditions. These transformations must be accompanied within companies to facilitate career evolutions and the vocational retraining of workers. To do so, mass investment in skills acquisition is a major challenge for G7 countries, but also for businesses.

40  
EN

Within the businesses making up Global Deal France, discussions are already underway on the future of labour and the development of digital skills. Concrete actions have already been carried out for several years. Businesses are well aware that to meet clients' needs and to keep up with technological evolutions, and even to be leaders in their sector, accompanying their employees towards tomorrow's jobs has become vital. In Global Deal France businesses, this strategic reflection is complemented by a social commitment: that of being a responsible employer, which translates into approaches to anticipate evolutions in skills in close and transparent cooperation with social partners.

In all sectors, businesses are witnessing the appearance of a variety of automations and a digitisation of all jobs which has an impact on organisations: in both factories and offices, on modes of operation and collaboration, on productivity, on the number of employees required to perform an activity, on the skills needed to complete today and tomorrow's tasks. These transformation factors are accelerating and force businesses to rethink their organisation to be able to quickly adapt to these evolutions, and to ensure that they have a workforce with the necessary skills.

Indeed, overcoming these challenges means anticipating how jobs will evolve and how skills will develop by relying on strategic guidelines. These businesses are therefore committed to approaches that aim to reflect on future jobs, with a long-term perspective, often based on common visions shared with their social partners. By relying on this collective and transparent approach, they can then adopt a personalised approach and develop plans for personal development that match the circumstances of each employee as closely as possible.

For these companies, being a responsible employer also means working in collaboration with social partners and assisting the most vulnerable employees, as well as acting beyond their strict perimeter by extending these anticipation approaches to their entire ecosystem.

Global Deal France businesses are aware of the usefulness of sharing these reflections on how jobs are likely to evolve with their subcontractors to provide them with visibility and so that they themselves may anticipate future evolutions. Anticipation in each business unit, to share risk factors and best practices, would also be useful.

Global Deal France businesses also consider that the notion of territory is an essential one when it comes to anticipating skills requirements, not only to manage development or attrition but also to attract talent. It has therefore become essential to be able to include the transformations relating to employees' mobility in the company's strategies, hence the need to anticipate in collaboration with territories, on a regional, national and international level, in the search for solutions for a balance between employment and skills.

Lastly, such anticipation must involve social partners from the diagnostic stage to the establishment of solutions related to these evolutions. It has become vital to integrate these solutions as early as possible, at all levels of social dialogue (local, national, European, international). In this context, social partners' ability to understand all of the issues posed by the developments in progress and to jointly build responses requires that they are trained on these topics. ■

## A human dimension included in all Air France strategic plans

In all its strategic plans, Air France incorporates a dimension by which it aims to accompany the evolution of business lines within the company through concrete action. With a method based on dialogue and contractualisation, the last “Three-Year Provisional Management Agreement for Employment, Skills and Jobs and generation agreement” (ATGPME), signed early 2016, aims to continue to help the company adapt to a constantly evolving environment.

In fact, in this agreement, a specific approach aims to reinforce a shared vision that anticipates business line evolutions. This approach takes account of all structuring elements (evolutions of client expectations, technological evolutions, evolution of the competitive environment, etc.) and therefore involves all company stakeholders (trade union organisations, employees, managers, heads of business departments). Under the framework of this agreement, working groups have been set up in order to develop a shared vision for the medium- and long-term evolution of the company’s main business lines, by also relying on feedback from experiences outside of the company. This vision is shared with trade union organisations and employees in order to provide the widest possible understanding of how business lines will evolve and help all those concerned towards becoming more significant players in ongoing transformations.

This approach shows that evolutions in information systems and digitisation are some of the factors with the most impact on the evolution of business lines within the company. However, the rareness or the strategic nature of some skills are also significant levers for evolution in business lines. A classification of business lines and company skills (business lines undergoing transformation, sensitive business lines, skills for which there is a risk of shortage) has therefore been established, to which employment policy actions have been associated.

These elements are presented on a yearly basis to employee representative bodies during the prior consultation on the provisional management of employment and skills.

---

Air France is an airline company operating in 115 countries and that employs just over 48,000 people.

---

## Accompaniment of employees for digital transformation at Airbus

Since 2015, Airbus has implemented a HR digital transformation programme called PULSE in order to accompany all its employees towards transformation and culture change. This programme is constantly evolving with new features centred on the Employee experience which aims to simplify processes and to achieve empowerment in terms of development, career progression, new ways of working and working environments- Different modules for learning, performance management and monitoring, talent profiles to promote the self-declaration of skills, self-evaluation tools and self-development tools have also been put in place. These initiatives were presented at European Committee level and in local employee representative bodies and are progressively being deployed worldwide.

Thus, in France, in order to accompany HR digital transformation and the deployment of PULSE, a national committee has been set up to better involve social partners in accompaniment towards change.

Under PULSE, the new Airbus Competences strategy was launched in 2017, with the aim of providing a flexible strategic framework to all Airbus group divisions, in order to better anticipate future skills requirements and their evolutions. A mobile application is also available in order to transparently communicate on this global strategy and on tomorrow's challenges, with a view to encouraging employees to highlight their skills and develop their own training programme and skills improvement around future focuses.

Airbus will also launch a skills improvement initiative with a view to building development plans (by relying on its university offer), in collaboration with social partners, in order to accompany social dialogue evolution, in keeping with the company's strategy and with the aim of bringing social partners closer to employees' new ways of working.

---

This aeronautical company employs approximately 135,000 people in 38 countries.

## Social dialogue at European level on the topic of business line evolution at Veolia

In 2018, Veolia signed an agreement with the Europe Group Committee on the Provisional Management of employment and skills with a view to analysing business evolutions in collaboration with social partners and their consequences on employment and skills. This agreement focuses on ten priority topics (impact anticipation, sandwich courses, inter-generation, training throughout working life, occupational equality, focus on employees most vulnerable to transformations, etc.). Each country and its social partners must choose 2 topics to address per year in addition to the common topic chosen by the Europe Committee office, the aim being to place skills at the heart of HR challenges while supporting strategies in each European country.

Country priorities and actions plans are to be presented during the two annual plenary meetings of the European Group Committee. In-depth training actions have been introduced for all members of the European Group Committee in order to improve their knowledge of the agreement and the sharing of best development and skills adjustment practices in the context of social dialogue.

Thus, the project set out alongside European social partners is linked to both the Group's strategy and the guidelines set by its purpose which recall that "on staff representative bodies, social dialogue [...] encourages employees to adopt our collective project as their own". (Veolia's Purpose set out during the General Assembly of 18 April 2019.)

---

Specialized in water, waste and energy management, Veolia is present in 54 countries and employs around 171,500 people.

## PART 4 /

# Ensuring occupational gender equality in the world of work

Equality between women and men must be a major global cause. The issue is to strengthen international cooperation, particularly between the G7 countries, and to promote ambitious standards to continue the efforts undertaken in favour of gender equality in order to:

- encourage the inclusion of women on the labour market
- reduce wage gaps and differences in access to positions, particularly management positions.
- combat violence and harassment in the workplace

Occupational equality is an issue to be addressed by regulations and public actions, however businesses also have a significant responsibility in deploying policies that act on various levers to ensure that such equality is effective, and that the workplace is a safe and fulfilling environment for women.

44  
EN

Promoting equal pay between women and men is the primary and most important objective for Global Deal France partner businesses. Based on the best practices of partners to this initiative, who have provided themselves with the means of diagnosing situations in order to correct them, they encourage all wage gaps between women and men to be identified and analysed with a view to correcting the situation, where necessary by devoting a specific budget to ensure this balance. They also encourage no hesitation to impose sanctions on employers having breached their legal obligations in terms of equal pay between employees as well as the implementation of an individual right to take action for employees who consider that they are subject to an unexplained and unresolved wage gap.

Furthermore, for Global Deal France partner employers, one of the core focuses of these policies on occupational equality must be to accompany and promote women's career throughout their professional life with a view to breaking the "glass ceiling" and thereby promoting better representativeness of women in decision-making bodies within companies and administrations.

Among the best practices set out are measures that neutralise the impact of absences due to maternity on wage evolutions, including variable elements of pay, and on career advancements; measures that provide particular attention to monitoring access to training and the development of part-time employees' careers; and which set targets for female representation in managerial positions or implement talent detection, leadership or mentoring programmes specifically targeting women.

Global Deal France partner businesses and organisations therefore recommend accompanying and encouraging women throughout their professional career - through training, mentoring and coaching -, to enable them to integrate positions of responsibility, and implementing monitoring indicators to analyse the place afforded to women in executive bodies as well as to meet progress targets.



Combatting ordinary sexism, sexual harassment and physical and psychological violence towards women and men alike, within and outside of the workplace is another important line of action. To combat these situations, Global Deal France businesses and organisations develop policies aiming to train and raise the awareness of staff and managers on these priorities.

The implementation of a reporting procedure with a view to detecting any potential cases of sexism and sexual harassment, or dedicated and anonymous counselling centres and a repository of how cases of discrimination are handled are also recommended.

45  
EN

Furthermore, it seems that it may be helpful to rely on a professional network capable of advising and taking action on behalf of women and men who are victims of physical and psychological violence and to launch and accompany awareness-raising actions and campaigns within the organisation. It is also vital to be more strict with the perpetrators of sexist behaviour in the workplace by legally assisting the victim in the workplace.

Awareness-raising, training and communication on the topic of occupational equality between women and men must also be the subject of a dedicated policy, which can be achieved by creating open-gender networks and practicing inclusive communication, as well as by training all managers and HR on inclusive management and all employees on the challenges relating to occupational equality between women and men.

Promoting conciliation between professional life and personal life is the last major line of action that could be supported through financial cover for additional childcare expenses, the sharing of parental responsibilities by encouraging the second parent to take leave, or by accompanying the group or the entity's employees on organising their return to work.

The last decisive issue is that of diversity in recruitment and internal mobility processes. ■

## Measures promoting gender equality in the Île-de-France region

In 2017, the Île-de-France region signed a framework agreement with 5 trade unions for occupational equality between women and men. Inspired by the innovative approach of the City of Suresnes (one of only three French municipalities to have obtained the AFNOR "Professional Equality" label), the region also commits to determining the management ratio between women and men within the departments of the head office for general management and in management positions and to implementing corrective measures. In specialities or sectors in which female management is low, the Region helps women to progress towards such positions, particularly through training.

Furthermore, the Region has also developed a gender equality culture within regional departments and in high schools by raising the awareness and training supervisors, trade union representatives, officers in human resource departments through the ILO International Training Centre's "Gender Academy" training courses and collective training on "Gender-based violence in the workplace" provided at the Region's headquarters by ILO experts.

More generally, the region also encourages gender equality in all aspects, notably by accompanying officers upon their return to work after maternity or paternity leave, by improving women's access to managerial positions and by combatting stereotypes and sexist remarks and behaviours.

46  
EN

The Île-de-France region employs 10 500 agents.

In November 2018, **Schneider Electric** signed a framework agreement to promote occupational equality between women and men within France, with the concrete objectives of:

- ensuring a more balanced distribution of women and men in the Company's business lines;
- promoting diversity of employment and training for all socio-professional categories;
- combating stereotypes;
- reducing wage gaps between women and men;
- ensuring equal treatment between women and men as regards access to promotions and encouraging women's progress towards positions of responsibility;
- seeking a balance between professional life and personal life for all employees and promoting actions in favour of parenthood;
- reducing the impacts of part-time employment on promotions, training and pay.

In addition, Schneider Electric is developing mentoring for women to encourage them to pursue this route through the "Women in leadership" training programme which helps talented women to build their career through over three days of exchanges and workshops on various topics, such as the aspects of leadership, how to build a network, how to understand and use emotions.

The Group is also committed to various partnerships such as: Society of Women Engineers, the National Society of Black Engineers, the Society of Hispanic Professional Engineers, Service Academy Career Conference, and Military MOJO with a view to promoting diversity within the engineering profession.

---

**Schneider Electric** is specialized in equipment and energy solutions and employs **137,000 workers** in about **100 countries**.

**Total** addresses the issue of occupational equality in its Global Agreement signed in 2015 with the global federation IndustriALL Global Union, as well as in a European agreement on equal opportunities signed in 2005. An agreement on occupational equality between women and men was also signed in France in 2010 (19,000 employees).

The company is also committed at a global level towards ensuring that absences for maternity leave have no negative impact on pay or on the evolution of employees and that periods of absence for maternity reasons are neutralised (payment of the average individual wage increase that the employee having returned from maternity leave has obtained over the last three years).

In France, the Group has also committed towards resolving unjustified wage gaps between women and men as well as to assessing the effectiveness of these adjustments or putting in place a right to individual action for employees who consider that they are subject to an unjustified and non-resolved wage gap. The company also facilitates the adjustment of working hours or of work organisation for women and men alike.

47  
EN

---

The fuel, natural gas and electricity company is present in **130 countries** and employs around **100 000 people**.

# For french trade unions partners, developing negotiations and sound social dialogue

French trade union organisations have committed towards developing sound social dialogue at all levels (national, sectoral, corporate and international).

They believe that good social dialogue can contribute towards decent work, and more particularly towards good jobs, better quality of working life (organisation and working conditions, health and safety at work, prevention of occupational risks, etc.), more equality - particularly between women and men -, and inclusive growth. For businesses and territories, economic performance and social performance are best combined through good social dialogue. Corporate social dialogue, whether local or international, is one of the vital and effective levers for change in the world of work and beyond. This resonates through the commitments contained in the Global Deal, as is the case at European level with the principles of the European Pillar of Social Rights.

48  
EN

The choice made by French trade union organisations to adhere to the Global Deal is also in line with their desire to develop and fuel transnational social dialogue. This desire is illustrated in particular by their involvement in negotiations on European and international framework agreements, alongside European and international trade union federations.

Their intention is to make these agreements instruments and levers to promote and disseminate international labour standards - and notably fundamental labour rights -, to contribute towards improving working conditions and to raise social standards in the countries in which these businesses are present.

They are also particularly committed to reducing inequalities and promoting gender equality, at all levels and in all aspects, as well as to combatting all forms of discrimination. They would also like these agreements to contribute towards securing career paths, both in terms of recognition and in terms of skills improvement for all, as well as in terms of assisting with employment transitions. They could therefore act as levers to anticipate and help with technological changes and transformations, digital transformation or ecological transition. These French trade union organisations also expect these agreements to contribute towards developing a social protection scheme that is adapted to all.

It still appears essential to them to continue promoting good social dialogue practices, to encourage the development of social dialogue, although this alone is not sufficient. ■

With the support of 

*IndustriALL is an associate partner of the Global Deal.*



# GLOBAL DEAL PARTNERS



Network France







NOTRE MINISTÉRIELLE EST LABELISÉE  
OUR MINISTERIAL IS LABELIZED

