L'application des principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies par les entreprises françaises

Emmanuelle Mazuyer

▶ **To cite this version:**

Emmanuelle Mazuyer. L'application des principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies par les entreprises françaises. [Rapport de recherche] CNRS. 2009. halshs-01068318

HAL Id: halshs-01068318
https://shs.hal.science/halshs-01068318

Submitted on 29 Sep 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Regards croisés sur le phénomène de
la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

L'application des principes du travail du Pacte mondial des Nations Unies par les entreprises françaises

Recherche collective

CERIC-ERDS-CERCRID

dirigée par Emmanuelle Mazuyer

Juin 2009

SOMMAIRE

Introduction

I- L'objet de la recherche

A- Le projet de recherche global sur la RSE
1-Le contexte de la RSE
2- Analyse juridique d'instruments adoptés dans le cadre d'une démarche RSE
3- Mise en œuvre et effectivité de la RSE

B- La recherche Pacte Mondial au sein de la recherche globale RSE
1- Présentation du Pacte Mondial
2- Les engagements des entreprises adhérentes
3- Le relais en France du Pacte Mondial
4- Les indicateurs des bonnes pratiques et des résultats

II- Présentation de la recherche

A- Méthodologie de la recherche
B- Sélection des documents

PARTIE I – Les engagements des entreprises françaises au titre du Pacte Mondial

A- Les sources des engagements
1- Les auteurs des engagements : les entreprises
a) Le secteur économique
b) Le secteur géographique
c) L'effectif salarié
2- Les supports des engagements : les documents

B- L'objet des engagements
1- La non-discrimination
a) la non-discrimination entre hommes et femmes
b) la non-discrimination en raison de l'origine
c) la non-discrimination en raison du handicap
d) la non-discrimination en raison de l'âge
2- La santé, la sécurité et les accidents du travail
3- Le dialogue social, les droits collectifs
4- Le travail des enfants et le travail forcé
5- La mobilité et la formation
6- Les restructurations
7- La lutte contre la corruption

C- Les destinataires des engagements
1- Les relations avec les salariés
a) la gestion des ressources humaines
b) les engagements envers certaines catégories du personnel
c) les obligations à la charge des salariés
2- les relations avec les partenaires commerciaux (sous-traitants, fournisseurs)

a) les méthodes de sélection des bons partenaires commerciaux
b) les clauses de responsabilité sociale et les dispositifs contractuels
c) les dispositifs de contrôle

PARTIE II- Les « bonnes pratiques » effectivement développées par les entreprises

A- La mise en œuvre des engagements
1- Les procédures de suivi
a) les procédures internes
b) les procédures externes
c) les procédures mixtes
2- La mise en place de structures spécifiques
a) les personnes ressources
b) les comités ou départements
c) les mécanismes d'alerte éthique
d) le rôle des institutions en place
3- Les références à d'autres documents et actes de RSE
a) documents externes à l'entreprise
b) documents internes à l'entreprise

B- L'effectivité des engagements
1- le niveau des engagements
a) les engagements dans le contexte législatif et réglementaire français
b) le caractère obligatoire des engagements
2- les sanctions du non-respect des engagements
a) les sanctions prévues par les entreprises
b) les sanctions par le bureau du Pacte Mondial

Conclusion

ETUDE SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

LES ENTREPRISES FRANÇAISES ET LES PRINCIPES DU TRAVAIL DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Introduction

Les résultats présentés ici sont issus d'une recherche réalisée entre 2006 et 2009 sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), au départ dans le cadre d'un budget ATIP (Jeunes chercheurs) du CNRS alloué à Emmanuelle Mazuyer, Chargée de recherche CNRS alors affectée au Centre d'Etudes et de Recherches Internationales et Communautaires (CERIC) (UMR 6201), Université Paul Cézanne d'Aix Marseille, puis à compter de mai 2008 au sein de l'Equipe de Recherches en Droit Social (ERDS) du CERCRID (UMR 5137) Université de Lyon – Saint Etienne, pour mener à bien une première recherche collective.

I- L'objet de la recherche

A- Le projet de recherche global

Le projet tel qu'il avait été présenté dans le cadre de l'appel d'offres était intitulé :

« *La responsabilité sociale de l'Entreprise dans le cadre des nouvelles formes de gouvernance de l'Entreprise et sa contribution aux stratégies de développement durable* ».

Le projet s'inscrivait dans le cadre thématique de la nouvelle gouvernance européenne et, notamment, des recherches collectives menées au sein du CERIC sur les nouvelles configurations normatives européennes, la gouvernance et les droits sociaux fondamentaux.

Il partait du constat qu'un nombre croissant d'entreprises européennes promeuvent leurs stratégies de responsabilité sociale en réponse à une série de pressions sociales, environnementales et économiques pour envoyer un signal à leurs partenaires (salariés, actionnaires, investisseurs, consommateurs, pouvoirs publics et ONG).

Ces entreprises espèrent que leur engagement volontaire contribuera à renforcer leur rentabilité. En affirmant leur responsabilité sociale et en contractant volontairement des engagements censés dépasser leurs obligations réglementaires et conventionnelles, les entreprises tentent d'élever les normes de développement social, de protection de l'environnement et de respect des droits fondamentaux, et adoptent un mode ouvert de gouvernance conciliant les intérêts de diverses parties prenantes. Le projet visait à déterminer quels sont les développements pratiques et théoriques de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), comment ils participent à une nouvelle forme de gouvernance des entreprises en s'inscrivant dans le cadre du développement durable et surtout comment les instruments de la RSE peuvent être mis en œuvre ou respectés. La RSE est en effet un processus volontaire développé par les entreprises dans lequel elles adoptent une grande

diversité d'instruments. Comment le droit ou le « système juridique » appréhendent-ils ces produits de la RSE ?

A partir de la confrontation des outils théoriques développés notamment par les institutions européennes ainsi que par l'adoption autonome de codes de conduite dans les entreprises de dimension transnationale avec les pratiques réalisées au sein de l'entreprise par les acteurs privés (chefs d'entreprise, syndicats, salariés…), le projet se proposait donc d'évaluer les perceptions et l'impact pratique des stratégies de la RSE ainsi que leur effectivité en matière de bonne gouvernance et de protection des droits des salariés.

La recherche effectivement menée comporte une forte dominante juridique. Elle a rassemblé une équipe d'enseignants chercheurs en droit du CERIC, du CRDS (Université Lumière Lyon 2) et du CERCRID (Université Jean Monnet, Saint Etienne), mais a intégré ponctuellement également une dimension de science politique, de sociologie, de sciences économiques et de gestion. L'analyse juridico-institutionnelle des mécanismes de mise en œuvre des instruments de la RSE a semblé en effet très largement insuffisante.

Il est apparu nécessaire de faire intervenir des chercheurs de disciplines complémentaires, en particulier d'économie et de gestion (notamment gestion des ressources humaines) du CERAG de IAE de Grenoble ou du LEFI de l'Université Lyon 2, mais aussi de sociologie (Ecole Nationale Supérieure de Cachan), principalement lors du séminaire de restitution des résultats du 12 juin 2009 à Lyon.

La recherche s'est poursuivie autour de trois axes.

1- Le contexte de la RSE

Il s'agit d'abord de comprendre comment et pourquoi le « phénomène » de la RSE est apparu depuis quelques décennies avec une telle force. Quelles sont les relations de la RSE avec les concepts de développement durable et de gouvernance ?

Selon la discipline d'analyse, les explications diffèrent et s'entrecroisent. Ainsi, la genèse du phénomène RSE du point de vue de l'entreprise peut s'analyser comme une des méthodes de management des salariés –version contemporaine du « paternalisme » du 20ème siècle, selon une approche de gestion des ressources humaines. Selon une autre approche, la perception de l'entreprise en tant qu' « institution » dans la sphère publique explique également comment des normes spontanées et unilatérales reçoivent une validité dans le système juridique. Les entreprises qui développent des pratiques de RSE ont aussi des motivations à destination de l'extérieur : les consommateurs, les partenaires commerciaux, les actionnaires. Les affaires médiatisées de conditions de production peu soucieuses du respect des normes fondamentales en matière de travail des enfants par exemple ont été un déclencheur certain de nouvelles pratiques. En fonction de ces différentes motivations, les entreprises adoptent différentes conduites. L'ampleur du phénomène RSE a été relayée par des initiatives d'encadrement par des organisations internationales et par les institutions européennes. Un recensement des documents officiels européens et internationaux portant sur la RSE s'avère essentiel à la fois pour délimiter leur sphère d'influence et pour analyser l'approche institutionnelle retenue pour appréhender les pratiques de RSE.

2- Etude et analyse juridique d'instruments produits dans le cadre de démarche RSE

D'un point de vue juridique, afin de délimiter le champ de la recherche face à la prolifération des instruments des entreprises, il fallait se baser sur un panel d'entreprises suffisamment large et sur des instruments qu'elles produiraient volontairement dans le cadre de leur démarche RSE. Les études se sont multipliées sur la question de la RSE ces dernières années, que ce soit sur les codes de conduite adoptés par les entreprises ou sur les accords cadres internationaux, qui représentent les deux supports juridiques les plus fréquents en matière de RSE. Il n'était donc pas question d'entreprendre une nouvelle étude sur ces seuls aspects des démarches RSE mais d'imaginer une analyse d'un corpus de documents encore inexploités de ce peuvent entendre et présenter les entreprises comme des démarches de RSE.

3- Mise en œuvre et effectivité de la RSE

Un autre aspect de la question concerne l'effectivité des démarches de RSE. Par exemple, quelle qualification des instruments de la RSE est-elle retenue par les tribunaux ? La mobilisation de ces instruments intervient-elle davantage du fait de la direction et / ou du personnel ? Le risque de dérive à l'encontre des droits des salariés est-il réel par exemple avec la mise en œuvre de certains dispositifs d'alerte éthique ? Cet aspect demande également un effort de définition car la RSE crée ainsi des obligations à la charge des salariés, et n'intervient pas seulement comme un apport de droits supplémentaires, contrairement à ce que sous-entend la définition généralement retenue. Les mécanismes de notation sociale et de certification sont intégrés dans cette partie de la recherche car ils constituent bien souvent les seuls moyens de suivi des démarches de RSE envisagés par les entreprises.

La recherche s'est achevée par un séminaire de restitution intitulé « *Regards croisés sur le phénomène de la RSE* » qui s'est tenu le 12 juin 2009 à l'Université Lyon 2 et sera poursuivie par une publication des résultats abordant tous les aspects mentionnés (2009-2010).

B- La recherche « Pacte Mondial » au sein de la recherche RSE

La présente synthèse relate les résultats de la recherche entreprise sur le deuxième axe « analyse d'instruments produits par les entreprises dans le cadre des démarches RSE ». Cette recherche a été réalisée à partir de l'exploitation d'une base de données fournie par l'Institut des entreprises permettant d'accéder aux documents mis en ligne par les entreprises françaises adhérentes au Pacte Mondial des Nations Unies.

Elle concerne donc l'application des principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies par les entreprises françaises.

Afin d'entreprendre une analyse inédite d'un aspect du phénomène de la RSE, le choix opéré a été de recenser les instruments mis en ligne par l'Institut des entreprises (IDE)[1] . En effet l'IDE publie, sur son site, les documents transmis par les entreprises françaises adhérentes au Pacte Mondial des Nations Unies censés illustrer leurs bonnes pratiques de mise en œuvre de ses principes. Ce corpus, volumineux, fournit une importante base de données illustrant ce qu'entendent le large panel d'entreprises adhérentes comme bonnes pratiques de RSE.

L'analyse s'est concentrée sur les documents d'environ 200 entreprises françaises qui ont adhéré au Pacte Mondial (*Global Compact*) des Nations Unies et qui fournissent –

[1] L'Institut de l'entreprise est une association (loi de 1901) créée en 1975 par une trentaine de grands groupes pour disposer d'un organe de réflexion, indépendant de tout mandat syndical ou politique, leur permettant d'échanger sur les questions économiques, sociales et sociétales.

volontairement- des exemples de mise en œuvre et de suivi de leurs bonnes pratiques en matière de principes du travail[2]. La recension et la sélection des documents ont exigé un important travail puisque l'analyse a porté sur près de 300 documents.

1- Présentation du Pacte Mondial des Nations Unies

C'est en janvier 1999 que le Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, a évoqué l'idée du Pacte Mondial dans un discours lors du Forum économique mondial de Davos. La phase opérationnelle du Pacte a été lancée en juillet 2000 à New York. Le Secrétaire général a invité les dirigeants d'entreprise à se joindre à une initiative internationale, « le Pacte Mondial » (*Global Compact)* qui rassemblerait les entreprises et les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de neuf principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement. Depuis juin 2004, le Pacte Mondial compte un dixième principe relatif à la lutte contre la corruption.

Domaines et principes du Pacte Mondial

Domaine **Principes**	**Droits de l'homme**	**Droit du travail**	**Environnement**	**Lutte contre la corruption**
1	Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence			
2	Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme			
3		Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective		
4		L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		
5		L'abolition		

[2] principes 3, 4, 5, 6 du Global compact ainsi que parfois des « communications de progrès » -principe 11- ou en matière de lutte contre la corruption qui peut créer des obligations à la charge des salariés

		effective du travail des enfants		
6		L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession		
7			Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement	
8			Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	
9			A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	
10				Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin
11	Communication sur le progrès	Communication sur le progrès	Communication sur le progrès	Communication sur le progrès

S'appuyant sur les actions collectives volontaires, le Pacte Mondial prétend s'attacher « à promouvoir la responsabilité civique des entreprises afin que le monde des affaires puisse participer à la recherche de solutions pour résoudre les problèmes posés par la mondialisation. En partenariat avec d'autres acteurs sociaux, le secteur privé peut ainsi contribuer à la réalisation du projet du Secrétaire général: une économie mondiale plus viable et plus ouverte ».

Des entreprises du monde entier, ainsi que des organisations internationales du travail et de la société civile, participent au Pacte Mondial. C'est une initiative volontaire des entreprises, basée sur deux objectifs complémentaires :

- intégrer le Pacte Mondial et ses principes à la stratégie et aux activités des entreprises ;

- favoriser la coopération entre les principales parties intéressées et promouvoir les partenariats établis en vue des objectifs poursuivis par l'ONU.

Le Pacte Mondial n'est pas un instrument de réglementation – selon la lettre des textes : « *il ne sert pas à sanctionner, à dicter ou à évaluer le comportement ou les actions des sociétés* ». Il s'appuie « *sur la responsabilité à l'égard du public, la transparence et l'intérêt à long terme des sociétés, du monde du travail et de la société civile pour lancer des actions concrètes et conjointes en appliquant les principes énoncés dans le Pacte Mondial* ».

Le Pacte Mondial est un réseau regroupant le Bureau du Pacte Mondial et quatre organismes des Nations Unies: le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Organisation internationale du Travail et le Programme des Nations Unies pour le développement.

Il fait également appel à tous les partenaires concernés : les gouvernements, qui ont défini les principes sur lesquels s'appuie l'initiative, les sociétés, dont les actions sont censées être influencées par le Pacte, le monde du travail, dans lequel le processus de la production mondiale se réalise concrètement, les organisations de la société civile, représentant l'ensemble des parties prenantes et l'ONU qui sert d'organisateur et de catalyseur du mouvement.

Pour participer au Pacte Mondial, le directeur général de l'entreprise envoie une lettre, approuvée par le Conseil d'administration, dans la mesure du possible, au Secrétaire Général des Nations Unies dans laquelle il exprime son appui au Pacte Mondial et à ses principes et l'adresse au Forum des Amis du Pacte Mondial qui transmettra au bureau de New York[3].

L'entreprise s'engage alors à prendre des mesures pour modifier son fonctionnement, de façon à intégrer le Pacte Mondial et ses principes à sa stratégie, à sa culture et à ses activités quotidiennes. Elle est censée faire publiquement campagne en faveur du Pacte Mondial et de ses principes en ayant recours à des moyens de communication tels que les communiqués de presse, les discours, etc. Elle doit décrire dans son rapport annuel, ou un autre rapport semblable, comment elle met en œuvre le Pacte Mondial et ses dix principes, sous la forme d'un engagement général appelé « Communication sur le progrès ». Elle doit rédiger un exemple de bonne pratique chaque année et le mettre en ligne sur le site Global Compact de l'ONU afin de partager son expérience et rendre compte de ses progrès sur, au minimum, un des principes du Pacte Mondial.

2 – Les engagements des entreprises adhérentes au Pacte Mondial[4]

Le Pacte Mondial est une initiative volontaire de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ("*corporate citizenship*") qui cherche à faire progresser collectivement les principes universels grâce à l'engagement avisé (*self-enlightened*) de chaque participant.

Le Pacte Mondial n'est donc pas destiné à contrôler ou mesurer les performances de ses participants. Il n'en a ni le mandat ni les ressources nécessaires. Néanmoins, certaines règles ont été prévues afin de respecter la démarche des Nations Unies et de se conformer à cette initiative du Pacte.

[3] Le site du Pacte mondial fournit un modèle de lettre d'adhésion qui doit être imprimée sur le papier à en-tête de l'entreprise.
[4] Tels qu'indiqués sur le site du forum des amis du pacte mondial

Malgré le caractère spontané et volontaire des engagements pris par les adhérents, certaines dispositions, qui en pratique s'assimilent à des sanctions, ont été prévues dans deux hypothèses.

a) En cas de refus de soumettre la communication sur le progrès

La procédure du Pacte Mondial relative à la communication sur le progrès implique que les participants communiquent une fois par an à leurs parties prenantes (« *stakeholders* ») leurs progrès dans la mise en œuvre des principes du Pacte.

Un guide de la communication sur le progrès est disponible sur le site Global Compact de l'ONU[5]. Cette communication sur le progrès doit être soumise au bureau Global Compact et/ou sur le site Internet du réseau local (Forum des Amis du Pacte Mondial en France) ; les adhérents peuvent également choisir de procéder par un lien vers un document Internet.

Un adhérent qui n'a pas soumis un lien ou une communication sur le progrès sur le site Global Compact de l'ONU ou sur le site du réseau local au plus tard dans les deux ans suivant son adhésion et ensuite chaque année, sera radié de la liste des participants jusqu'à ce qu'une soumission soit faite. De plus, l'adhérent ne sera pas autorisé à utiliser le logo Global Compact et à participer aux évènements du Pacte Mondial, y compris les activités du réseau local[6].

La même sanction est appliquée aux participants qui ont déjà transmis des communications sur le progrès mais qui laissent passer deux ans ou plus sans soumettre une description de leurs dernières actions exposées dans leur communication sur le progrès.

Pour les petites entreprises, PME et TPE, qui ne publient pas de rapport d'activité ou de documents extérieurs, l'engagement se porte alors sur la soumission d'une bonne pratique par an. Pour celles qui publient ce type de document, une bonne pratique doit être naturellement soumise chaque année, en plus de la communication sur le progrès.

b- En cas d'absence d'intention d'améliorer ses performances

Le Pacte Mondial accueille tous les participants qui s'engagent à mettre en pratique les principes que ce soit à travers la formation, le dialogue, les projets, les améliorations des processus ou tout autre moyen. Cependant, si une entreprise adhérente a un comportement tel qu'il mine soit les efforts entrepris par les autres, soit « *l'intégrité de l'initiative dans son ensemble* », des mesures de « correction » peuvent être prises dans l'objectif d'assister l'entreprise à aligner son comportement sur l'engagement qu'elle a pris en adhérant au Pacte Mondial.

La méconnaissance de ces deux engagements entraîne donc des « sanctions » à l'égard des entreprises négligentes ou défaillantes.

3- Le relais en France du Pacte mondial

[5] et en version française sur http://www.institut-entreprise.fr/fileadmin/Docs_PDF/Global_Compact/boite_outils/Transmettre_CoP_sur_sites_fev06.pdf

[6] Le bureau Global Compact de New York a le droit de publier les noms des adhérents qui auront été retirés de la liste.

Le « Forum des Amis du Pacte Mondial » est le relais en Franc, qualifié de « relais local », du Bureau du Pacte Mondial des Nations Unies de New York. Il a été officialisé le 27 janvier 2004 par Kofi Annan et le Président de la République d'alors.

Les objectifs du Forum sont :
- d'appuyer l'application des principes du Pacte Mondial et d'élargir le réseau des entreprises signataires,
- de favoriser l'apprentissage mutuel et l'échange d'informations entre les signataires,
- de participer à l'organisation de débats à l'échelon national et régional sur des questions relatives à la mondialisation,
- d'initier des projets de partenariats entre les signataires et d'autres types d'organisation (ONG, monde académique, etc.),
- de faciliter la diffusion de l'actualité de l'ONU et des réseaux en France.

Le *Forum des Amis du Pacte Mondial en France* est hébergé sur le site de l'*Institut de l'entreprise*[7] et bénéficie de l'assistance de l'*Observatoire pour la Responsabilité Sociétale des Entreprises* (ORSE). Il est doté d'un Comité directeur, formé d'un président et de quinze dirigeants de moyennes et de grandes entreprises, dont la mission est de définir les grandes orientations de travail du Forum. C'est une association avec des statuts et un règlement intérieur depuis mai 2005. Tous les adhérents français au Pacte Mondial sont invités à rejoindre l'association pour participer à ses activités.

4- Les indicateurs d'évaluation des bonnes pratiques et des résultats des entreprises adhérentes

Le Pacte Mondial a prévu des indicateurs de performance pour chaque principe afin « d'évaluer » les pratiques des entreprises ou plutôt, selon l'esprit du système, de leur permettre de s'auto-évaluer.

A ce titre, il est prévu que les Communications sur le progrès des entreprises relatives au Pacte Mondial contiennent trois éléments obligatoires :
- une déclaration du support permanent de l'entreprise pour le Pacte Mondial,
- une description de la manière dont l'entreprise a mis en œuvre les principes du Pacte Mondial durant l'année fiscale écoulée,
- les résultats atteints ou les résultats attendus avec, si possible, des indicateurs et des instruments de mesure.

Les lignes directrices de la ***Global Reporting Initiative*** (GRI)[8] instaurées pour le *reporting* développement durable servent dans ce cadre de modèle suggéré pour la préparation d'une Communication sur le progrès.

Le tableau repris ci-dessous donne les indicateurs et éléments de *reporting* GRI qui peuvent servir à décrire la manière dont l'entreprise a appliqué les principes du Pacte Mondial et à

[7] http://www.institut-entreprise.fr/

[8] **Les lignes directrices de la GRI**, publiées pour la première fois en juin 2000, constituent, à l'échelle internationale, **un cadre commun pour l'élaboration des rapports de développement durable**. L'adoption des lignes directrices de la GRI constitue une démarche volontaire de l'entreprise. Elles ont été révisées en 2002 et 2006.

mesurer les résultats atteints, dans le domaine de notre étude, c'est à dire les quatre principes du travail.

Gouvernance et systèmes de management pour décrire les procédés utilisés pour la mise en œuvre des principes du travail du Pacte Mondial

3. Respect de la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective	HR5 Description de la politique en matière de liberté syndicale en précisant dans quelle mesure cette politique est universellement appliquée indépendamment de la législation locale; description des procédures /programmes destinés à traiter cette question. LA3 Pourcentage d'employés représentés par des organisations syndicales indépendantes ou d'autres représentants légitimes du personnel, avec répartition par zones géographiques ou pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives, par région /pays. LA4 Règles et procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel concernant les modifications d'activité de l'organisation (par ex. restructuration).
4. l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire	HR7 Description de la politique visant à interdire le travail forcé et mesure dans laquelle cette politique est publiquement exposée et appliquée; description des procédures /programmes Destinés à traiter cette question, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats.
5. l'abolition effective du travail des enfants	HR6 Description de la politique d'exclusion du travail des enfants en vertu de la Convention 138 de l'OIT et mesure dans laquelle cette politique est publiquement exposée et appliquée ; Description des procédures /programmes destinés à traiter cette question, avec mention des systèmes de suivi et de leurs résultats. *Voir le projet de protocole de la GRI sur le travail des enfants.*
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	HR4 Description de la politique générale et des procédures /programmes visant à éviter toutes formes de discrimination dans les activités, avec mention des systèmes de suivi et de leurs Résultats. LA10 Description de la politique ou des programmes d'égalité des chances ; systèmes de suivi destinés à en vérifier le respect et résultats du suivi.

	LA11 Composition de la direction générale et des instances dirigeantes de l'organisation (y compris le Conseil d'administration), avec proportion femmes /hommes et d'autres indicateurs de diversité adaptés aux différences culturelles.

Source du tableau : site Internet du Pacte Mondial des Nations Unies – Juin 2009

II- Présentation de la recherche

A- Méthodologie

Pour l'analyse des documents mis en ligne par les entreprises françaises adhérentes au Pacte Mondial

Afin de mener une étude inédite, il a été décidé à l'automne 2007 de procéder à une analyse systématique des documents mis en ligne par les entreprises françaises adhérentes au Pacte Mondial au titre de leurs bonnes pratiques en matière de principes du travail.

Ont participé à cette recherche collective :
- Pascale Deumier, Professeur de droit privé à l'Université Jean Monnet de Saint Etienne
- Carole Giraudet, Chercheuse et directrice adjointe de l'Institut de Formation Syndicale de Lyon
- Mathilde Julien, Maître de conférences en droit privé à l'Université Paris 7
- Sylvaine Laulom, Maître de conférences en droit privé à l'Université Jean Monnet de Saint Etienne,
- Emmanuelle Mazuyer, Chargée de recherche CNRS, Université de Lyon, ERDS-CERCRID UMR 5137.

La collecte et l'analyse des informations ont été réalisées entre octobre 2007 et août 2008 à partir des documents mis en ligne sur le site de l'institut de l'entreprise[9] qui répertorie les documents transmis par les entreprises françaises adhérentes au *Global Compact*[10]. L'équipe qui s'est chargée de l'analyse des documents comportait les cinq enseignantes chercheuses mentionnées, elles ont procédé d'une manière commune pour arriver aux documents pertinents.

La méthodologie de collecte des informations et d'analyse des documents a été élaborée en différentes étapes.

- 1ère Etape : Accès aux documents pertinents

En sélectionnant les encarts « Pacte mondial » puis « les adhérents et leurs bonnes pratiques »[11], on accède au moteur de recherche proposant différents critères de sélection. La recherche a porté sur la liste complète des résultats sortis de l'interrogation de la base de données à partir des critères suivants :

Concernant les entreprises, les instructions étaient de ne pas renseigner le nom de l'entreprise, de choisir toutes les régions, tous les secteurs, sans sélectionner les entreprises selon le nombre de leurs salariés (en considérant le nombre de salariés comme indifférent). Concernant les principes, il a été décidé de cocher tous les principes (les 11 principes), sans présélectionner au départ les seuls principes du travail, afin de pouvoir faire une sélection a posteriori, sans s'en remettre au moteur de recherche.

[9] http://www.institut-entreprise.fr/
[10] Elles sont à la date du 1er juin 2009 au nombre de 598.
[11] en cliquant sur encart à gauche « pacte mondial » http://www.institut-entreprise.fr/?id=644
puis sur encart à gauche « les adhérents et leurs bonnes pratiques » :http://www.institut-entreprise.fr/index.php?id=649

Il faut noter qu'à compter de février 2008, 15 principes figurent sur la même page d'accueil, puisque figurent aussi les principes relatifs au sida (principe 12), à la prévention des conflits (principe 13), au management de la chaîne logistique (principe 14), aux investissements durables dans les Pays en Voie de Développement (principe 15), ces nouveaux principes n'ont pas été pris en compte. Même après février 2008, il a été décidé de ne cocher que les 11 premiers principes afin d'adopter la même démarche durant toute la durée de la recherche.

A ce stade, les critères de sélection voulus étant renseignés, le moteur indique une liste de résultats[12] de 190 entreprises classées par ordre alphabétique. Il faut noter ici, que le nombre d'entreprises sortant de l'interrogation varie en permanence. Ainsi en octobre 2007, quand les critères de la recherche ont été validés, la liste comprenait 190 entreprises[13], alors que lorsque la phase de collecte des données a été achevée, en août 2008, il est apparu que la recherche avait porté en pratique sur 197 entreprises. A titre d'illustration de la variation continue du nombre d'entreprises affiché après sélection de nos principes, elles sont à la date de rédaction de la présente synthèse[14] au nombre de 210.

Les entreprises, classées par ordre alphabétique, ayant transmis des documents attestant de leurs bonnes pratiques, ont été réparties entre les membres de l'équipe comme suit:

Pascale Deumier: de 3 Suisses à Bouygues Telecom inclus
Carole Giraudet : de Bred Gestion à Eurotech France inclus
Mathilde Julien: de Famille Michaud Apiculteurs à INEUM Consulting inclus
Sylvaine Laulom: de Infor Sud Editique à Remy Cointreau inclus
Emmanuelle Mazuyer: de Renault à Wildcat inclus

La répartition quantitative de la recherche a présenté un caractère aléatoire puisque certaines entreprises n'avaient transmis qu'un document, d'autres beaucoup plus. Afin de procéder à l'analyse des documents selon une méthode commune, une grille d'analyse a été élaborée. Chaque document a été dépouillé et analyse selon cette grille d'analyse.

- 2° étape : Entrée des données pertinentes dans les rubriques de la grille d'analyse

Une fiche a été établie pour chaque document dépouillé selon la grille d'analyse suivante : informations générales, contenu des documents, mise en œuvre et suivi.

I – Rubrique : Informations générales

Cette rubrique a repris le schéma proposé par le Pacte Mondial :

Il fallait renseigner :
Le nom de l'entreprise
Le nom du document
Le type de document (code, rapport…)
Le secteur économique ou industriel de l'entreprise concernée
La région concernée, application géographique et territoriale
La date du document

[12] après avoir cliqué sur « valider la recherche »
[13] http://www.institut-entreprise.fr/index.php?id=650
[14] 1er juin 2009.

La sélection en fonction des principes concernés selon l'entreprise : pas de principes du travail, ne concerne aucunement le droit du travail
Les parties concernées dans l'élaboration des documents (unilatéral –direction-, salariés, syndicats, CE…), signataires
Le nombre de salariés concernés

II- Contenu du document

Les principes du travail concernés
Les engagements, obligations (générales, précises …)
Les références à d'autres documents (actes d'application, autres, documents indirects…)
Les destinataires des obligations mentionnées (salariés, sous-traitants, fournisseurs, non précisés)
Les sanctions (non précisées, rupture des relations…)

III- Suivi et mise en œuvre

Les mesures de suivi envisagées (rapport, contrôle, aucune ?)
Les mesures de suivi effectives (résultats)
La durée de vie du document
Les modalités de révision (unilatérale, négociée, reconduction tacite, document annuel)

IV- Observations

Cette rubrique avait pour but de recueillir les informations complémentaires ou l'avis personnel de la personne responsable du dépouillement des données afin de faciliter notamment la dernière étape, la synthèse individuelle.

Voici le tableau d'analyse mis en place pour réaliser cette étude, tableau qui a été renseigné par chaque chercheur.

I – Informations générales	
1- Nom de l'entreprise	
2- Nom du document	
3- Type de document	
4- Secteur économique ou industriel	
5- Région et application géographique	
6- Date du document	
7- Sélection pas de principes du travail	
8- Parties à l'accord	
9- Nombre de salariés concernés	
II- Contenu du document	
10- Principes du travail	
11- Engagements, obligations	
12- Références à d'autres documents	
13- Destinataires des obligations	

14- Sanctions	
Suivi et mise en œuvre	
15- Mesures de suivi prévues	
16- Mesures de suivi effectives	
17- Durée du document	
18- Révision, devenir du document	
IV- Observations	

La consigne était de réaliser un tableau par document transmis par les entreprises, ainsi si une même entreprise avait mis en ligne quatre documents, quatre tableaux de ce type devaient être réalisés. Une fois les grilles d'analyse renseignées, chaque chercheuse devait procéder à une synthèse des résultats qu'elle avait mis en lumière.

3° étape : Synthèse sur la totalité de l'étude personnelle

Cette synthèse devait être une analyse transversale et globale en fonction de toutes les données relevées dans les différentes rubriques réalisée par chaque membre de l'équipe. La synthèse qui suit est un résumé des résultats et des synthèses individuelles recueillis.

B- Le domaine de la recherche : la sélection des documents

Le travail a porté en pratique sur 197 entreprises[15] et 297 documents. Ces 297 documents ont été sélectionnés en raison de leurs liens avec l'application des principes du travail ou des droits des salariés en général. Nous en avons tiré des informations générales et avons procédé à une sélection des documents pertinents par rapport aux principes du travail.

Il faut rappeler qu'au titre du Pacte mondial, quatre principes relatifs au travail sont énoncés :

- Principe 3 : Le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective
- Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Il a été décidé de sélectionner tous les principes, et pas seulement ceux du travail, lors de l'interrogation de la base de données du site de l'Institut de l'entreprise.

Les documents des entreprises sortis de l'interrogation étaient ensuite analysés un à un par afin de déterminer s'ils concernaient ou non les principes du travail, sans tenir compte de ce qu'avait renseigné l'entreprise elle-même.

[15] Il faut noter à ce sujet que si 197 entreprises apparaissaient une fois la sélection effectuée lors du début de la recherche en octobre 2007, en juin 2009, date à laquelle la rédaction de la présente synthèse a débuté, les mêmes critères aboutissent à un résultat de 210 entreprises. Cela est dû à la disparition et à l'apparition successives de certaines entreprises qui soit sont radiées pour les raisons précédemment exposées soit deviennent adhérentes. La variation du nombre d'adhérents doit donc être considérée comme un élément « normal » et, somme toute mineur, de la recherche réalisée.

Beaucoup d'entreprises donnent des exemples de bonnes pratiques dans des domaines ne relevant pas des quatre principes prévus par le Pacte Mondial : ainsi de nombreux documents traitent de la question des accidents du travail, de l'hygiène, de la santé ou de la sécurité au travail, thématique qui n'est pas envisagée par le Pacte Mondial. De même, la question de la formation des salariés est souvent mentionnée. La décision a été prise d'inclure les documents traitant de ces questions en raison de leur nombre et de leur lien avec le droit du travail. On peut aussi penser qu'il s'agit d'exemples généraux illustrant les bonnes pratiques des entreprises au titre de leur Communication sur le progrès et les documents qu'elles transmettent donnent trop d'information sur ce qu'elles entendent par « bonnes pratiques » pour les exclure en raison de leur absence de lien avec un principe expressément prévu par le Pacte.

Par ailleurs, les communications sur le progrès (principe 11) peuvent contenir des documents concernant le droit du travail. En effet, il est arrivé que les renseignements donnés par les entreprises soient erronés : ainsi certaines annonçaient que tel principe du travail était concerné par le document ou bien que tous les principes dont ceux du travail l'étaient, alors qu'en pratique, il n'en était rien. A contrario, il est aussi arrivé que les entreprises ne mentionnent pas de principe du travail alors que les documents transmis le faisaient.

La mention, par les entreprises, des principes mis en œuvre n'a donc pas été le critère de sélection ou d'exclusion : il arrive en effet qu'il n'y ait qu'un rapport très lointain entre les principes visés et le contenu des documents, dans un sens (le document est mentionné comment visant les 10 principes mais n'en traite qu'un) ou dans un autre (le document est mentionné comme visant un ou deux principes mais les traite tous).

Après sélection des 297 documents de la base de données, certains ont été analysés en raison de leur rapport avec le travail, certains ont été exclus en raison de leur absence de lien avec le domaine du travail. Pour d'autres documents, la sélection a été plus difficile en raison de l'ambivalence de leur traitement indirect du domaine du travail ou de leur incidence indirecte sur les salariés.

Les documents analysés sont ceux qui concernant des règles relatives aux relations de travail. Parfois les documents ne traitent qu'un seul principe mais le plus souvent ils en traitent plusieurs à la fois (surtout les rapports de développement durable).

Certains procèdent par renvoi vers entre des liens vers le site Internet de l'entreprise, liens qui eux-mêmes renvoient à un rapport d'activité qui est proposé par ailleurs sur le site Institut de l'entreprise. Cette manière de procéder pouvant consister en de simples doublons (une version PDF et une version Internet), un des documents aura alors été écarté.

Environ la moitié des documents analysés contiennent des règles relatives au travail : des dispositions sur le travail, des règles concernant les droits des travailleurs, soit exclusivement, soit parmi d'autres thèmes. Parfois des documents ont été exclus, non pas parce qu'ils ne concernaient pas les relations du travail mais, pour une raison matérielle : le lien Internet ne fonctionnait pas[16].

[16] ex : Essilor, Elior

Dans la sélection effectuée, certains documents concernaient uniquement l'environnement sans aucune mention de mesures pouvant avoir un lien avec le droit du travail[17]. Ce n'est que très indirectement que certaines mesures mentionnées et prises en faveur de l'environnement ont pu avoir un impact sur les conditions de travail.

Ainsi dans l'entreprise Martin-Belaysoud Expansion, la mise en place de visioconférences pour éviter les déplacements professionnels a pu modifier les conditions de travail. De même chez Loire Etudes, l'entreprise note une modification des habitudes de travail pour intégrer le traitement des déchets. Enfin pour certaines entreprises, le seul lien se trouve dans des actions de sensibilisation auprès des salariés à des mesures environnementales[18].

On peut donc dire que certaines entreprises n'envisagent leur responsabilité sociale et leur adhésion au Pacte Mondial qu'à travers des mesures relatives à l'environnement qui incidemment pourront avoir des conséquences sur les conditions de travail ou conduire à des actions de formation ou d'information des salariés.

La majorité des documents exclus l'ont été car ils ne concernaient pas les relations du travail. Ces documents peuvent annoncer ne pas concerner les principes du travail, ils ont un objet différent et exclusif : la responsabilité environnementale de l'entreprise en général ou le principe 11 « communication sur le progrès ». Ils ne concernaient pas le droit du travail, donc ils ont été exclus de l'analyse.

Certains documents annoncent contenir des dispositions concernant les principes du travail, mais, en pratique, l'analyse des documents révèle qu'il n'y a pas d'exemple de mise en œuvre de principes du travail[19]. Ils ont été répertoriés mais pas inclus dans l'analyse de contenu faute de lien avec les principes du travail.

Certains documents ont été exclus car, s'ils ont un lien très ténu avec les salariés et leurs conditions de travail, ce n'est qu'une conséquence bien indirecte d'un engagement environnemental[20].

Ont été exclus également des documents dont l'engagement sur les principes droit du travail était discutable : reclassement des salariés après l'ouverture d'une nouvelle usine entièrement automatisée[21]; menu et café équitables pour le personnel, présentés sous le principe « lutte contre le travail forcé et le travail des enfants »[22].

Si les documents ne concernaient pas le droit du travail, ils ont été exclus de l'analyse sauf s'ils étaient à destination des salariés, comme Tipiak et son « esprit citoyen ». En effet, certains documents abordent de manière indirecte les principes du travail ou bien les abordent directement mais sans les avoir annoncés.

[17] Laboratoire Sarbec, Lippi la clôture, Mane, Meralliance, Naturex, Réel, ou LVMH.
[18] Jean Henaff SA, Jean Planet Conseil, Laboratoire Expanscience, Loc-Maria.
[19] Voir par exemple, Routin, St Amand, Société générale, Thalès SA, Tipiak.
[20] Exemple, la mise à disposition des Ressources Humaines pour faciliter le covoiturage pour 3 Suisses ; informations, enquêtes, aide financière pour covoiturage pour ADP ; action de formation sur la Charte des valeurs pour Areva ; promotion de la culture de développement durable.
[21] présenté donc comme un progrès environnemental par A. Raymond.
[22] ADP.

Ainsi, certains documents concernent soit des principes du travail non annoncés[23], soit entraînent des conséquences vis-à-vis des salariés de par leurs engagements[24]. Ils ont été analysés quand même mais dénombrés dans la catégorie des documents qui ne sont pas censés concerner les principes du travail.

Par ailleurs, pour certaines entreprises les destinataires des décisions patronales en matière d'environnement ou de développement durable sont principalement les salariés. Ainsi, dans sa communication sur le progrès, l'entreprise Burgeap rappelle ses engagements à respecter les dix principes. Son choix d'action pour 2007 est cependant d'illustrer seulement le principe 8 en déployant un ensemble de recommandations à l'adresse de ses salariés*:* imprimer recto verso ; éteindre l'ordinateur et ne pas le laisser en veille, veiller à la consommation d'énergie avec chauffage/climatisation, diminuer le nombre de gobelets plastiques utilisés par les salariés. Elle annonce qu'un rapport environnemental mais aussi économique est prévu à la fin de l'année.

La communication sur le progrès de CNP assurance fait état de la sensibilisation des salariés au développement durable notamment par Intranet sur l'échange de bonnes pratiques des salariés et de la mise en place de deux critères originaux pour l'intéressement, la participation à un *quiz* afin de poursuivre de manière ludique la sensibilisation sur le développement durable et la diversité et la réduction de la consommation de papier.

D'autres exemples du même type ont été rencontrés, telles la sensibilisation et formation du personnel dans le cadre de certification ISO[25], ou la sécurité environnementale pour un site classé *Seveso* passe essentiellement par des prescriptions à l'adresse des salariés[26]. Comme ils étaient à destination des salariés, ils ont été inclus dans l'analyse.

Les effets indirects sur les salariés étaient parfois délicats à établir. Fallait-il par exemple retenir un document de France Télécom sur la responsabilité environnementale de l'entreprise qui mentionnent les outils mis en place pour limiter les déplacements professionnels tels que les outils de travail à distance, audio conférence ou visio conférence, qui contribuent à diminuer les émissions de gaz à effet de serre ?

La même question s'est posée pour un document des Galeries Lafayette disposant que chaque collaborateur dispose d'une poubelle de tric sélectif, ou chez GPV où pour permettre l'adhésion la plus large possible du personnel à la stratégie d'entreprise axée sur le développement durable, un projet de formation avec un cahier des charges précis a été élaboré et mis en œuvre.

Le document de GPV « se limitant à cela » a été exclu du corpus comme concernant exclusivement la responsabilité environnementale de l'entreprise. En revanche, le document des Galeries Lafayette a été retenu mais à d'autres titres. Ce document n'aurait pas été retenu pour le seul dispositif exposé (mise en place d'une poubelle de tri sélectif).

[23] ex. Saint Gobain et le dialogue social ou la communication sur le progrès de Siat SA.
[24] ex : la lutte contre la corruption chez Rothschild ou l'application des règles en matière d'environnement par tous les salariés chez Soleillou.
[25] ISO 9001 chez Eiffage construction Paris patrimoine.
[26] Davey BICKFORD, Communication sur le progrès juillet 2007.

Ont été exclus les documents qui portaient uniquement sur les principes 7, 8, 9 ou qui rappelaient l'engagement pour les 10 principes mais ne donnaient aucune illustration aussi générale soit-elle aux principes relatifs aux relations de travail.

Ces documents pouvaient faire état d'actions mêlant adhésion au pacte et réalisation de l'objet social de l'entreprise. Par exemple, l'entreprise Café Malongo déclare son engagement pour les 10 principes, mais aucune action ne concerne le droit du travail. Il s'agit d'opération de formation pour les enfants des rues à Haïti, d'achat du café aux petits producteurs au Mexique et de valorisation du café d'une plantation au Zimbabwe. L'entreprise mentionne aussi sa participation à des conférences sur l'économie solidaire, l'organisation de conférences sur le commerce équitable et la participation à la publication d'ouvrages sur le commerce équitable.

De même, la Cegid, entreprise d'informatique, a conçu un logiciel pour suivre les performances de l'organisation en matière de développement durable « *bonnes pratiques 2005* ». L'Escem, établissement public accueillant sur l'année environ 2000 personnes sur trois campus, déclare « Notre objectif : apprendre aux étudiants à réussir, en respectant le monde et les êtres qui les entourent. Outre les enseignements, un laboratoire de recherche, le Cermad, a été ouvert en 2005 et des travaux de recherche ont donné lieu aux premières publications sur le thème du management durable et de la responsabilité sociale de l'entreprise. Ce genre de documents exposant des actions trop proches de l'objet social de l'entreprise ont été écartés.

Afin de présenter clairement les résultats de l'analyse de contenu des documents dépouillés, il convient de distinguer d'une part, les engagements que les entreprises annoncent souscrire au titre du Pacte Mondial (I), et d'autre part, les « bonnes pratiques » qu'elles décrivent en tant que mesures effectives de mise en œuvre ou de suivi de ces engagements (II).

PARTIE I- Les engagements des entreprises françaises au titre du Pacte mondial

Précisons avant de commencer que les documents sont transmis par les entreprises en tant qu'exemples d'engagements et de « bonnes pratiques » et qu'ils ne donnent pas toujours une idée exacte ou exhaustive de la politique suivie par ces entreprises en matière de RSE. Ils sont parcellaires, leur choix est soumis à la subjectivité de l'entreprise, mais ils correspondent à l'esprit du Pacte Mondial qui n'impose aucune directive en la matière. Une seule « bonne pratique » peut suffire à satisfaire les engagements d'une entreprise au titre du Pacte.

L'analyse permet de mettre en évidence les sources des engagements ou des obligations souscrits par les entreprises (A), d'identifier les thématiques abordées (B), ainsi que les destinataires ou débiteurs des engagements souscrits par ces entreprises (C).

A- Les sources des engagements

1- Les auteurs des engagements : les entreprises

Afin de mieux cerner les entreprises adhérentes au Pacte Mondial, la grille d'analyse comportait plusieurs entrées relatives à leur secteur économique (a), leur secteur géographique (b) et leur effectif salarié (c).

a) le secteur économique

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises
Agroalimentaire	30
Finance et assurance	19
Construction, BTP	14
Industrie manufacturière	13
Conseil et audit	13
Automobile	12
Transport, Infrastructure de transport et stockage	12
Commerce et distribution	10
Energie, Pétrochimie	8
Informatique	8
Médias et communication	5
Télécommunications	5
Aéronautique	4
Confection, textile et cuir	4
Métallurgie et travail des métaux	3
Edition et imprimerie	3
Services aux entreprises	3
Education	2
Services en ressources humaines	2
Tourisme et loisirs	1
Immobilier	1
Industrie pharmaceutique	1
Traitement des déchets	1
Services aux collectivités	1
Administration publique	1
Autres	18
TOTAL	194

Au vu de ce tableau, il apparaît que le plus grand nombre (15,46%) des entreprises adhérentes au Pacte Mondial qui transmettent des documents relatifs aux principes du travail relèvent du secteur de l'agroalimentaire. Ceci n'est guère étonnant puisqu'il est le premier secteur de l'industrie en France en terme de chiffre d'affaires (140 milliards d'Euro) et le troisième secteur employeur de France avec ses 419 000 salariés en 2005.

Le secteur de la finance et des assurances se place en deuxième position avec 9,7% des entreprises. Une explication pourrait être la sensibilisation du secteur bancaire à l'éthique en général et à la lutte contre la corruption en particulier. Il faut mentionner aussi ici l'impact probable de la loi américaine *Sarbanes-Oxley* (SOX) adoptée en 2002 suite au scandale *Enron*. Elle impose à toutes les entreprises cotées aux Etats-Unis, de présenter à la Commission américaine des opérations de bourse (SEC) des comptes certifiés personnellement par leur dirigeant. La loi rend donc les dirigeants pénalement responsables des comptes publiés. Elle assure également l'indépendance des auditeurs face aux pressions dont ils peuvent être l'objet de la part des dirigeants d'entreprise. Cette loi concerne aussi les

nombreux groupes européens ayant des intérêts aux États-Unis. Et on peut penser à cet égard que l'application de cette loi aux entreprises françaises a des conséquences sur leur sensibilisation aux démarches de RSE en voulant défendre une image « pure » et intègre.

Les autres secteurs bien représentés sont ceux de la construction et des travaux publics, l'industrie manufacturière, le conseil et l'audit, l'automobile, le transport et les infrastructures de transport et de stockage, le commerce et la distribution. Il faut mentionner que les différents secteurs de services « aux personnes morales » ont été séparés en trois catégories distinctes : « services aux entreprises », « services en ressources humaines », « services aux collectivités ». D'autres peuvent apparaître également ponctuellement dans la section « autres secteurs ».

b) le secteur géographique

Cet indicateur du secteur géographique doit être utilisé avec prudence. La région indiquée ne donne d'indication que sur le lieu d'implantation de la société mère et non sur l'implantation géographique du groupe d'entreprises. Le tableau qui suit représente donc le secteur géographique où est implanté le siège social de l'entreprise. Ces informations ne permettent donc pas d'appréhender le secteur géographique des salariés concernés.

Ile de France	123
Rhône-Alpes	25
Bretagne	12
Nord Pas de Calais	11
Provence Alpes Côte d'azur	10
Basse Normandie	5
Midi Pyrénées	4
Pays de la Loire	4
Poitou-Charentes	3
Aquitaine	3
Bourgogne	2
Picardie	1
Languedoc – Roussillon	1
Champagne Ardennes	1
Centre	1

Les entreprises sont principalement établies, avec une très grande majorité, en Ile de France (environ 60%). Viennent ensuite les régions économiquement dynamiques et/ou en zones frontalières: Rhône Alpes (12%), Bretagne (6%), Nord Pas de Calais (5,3%), PACA (4,8%), puis, de manière résiduelle, Basse Normandie, Midi Pyrénées, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Aquitaine et Bourgogne.

Concernant les salariés qui sont concernés par ces entreprises, il est évident que les salariés qui travaillent sur le territoire français sont systématiquement concernés. Sont aussi visés les salariés des filiales des sociétés en Europe et moins souvent hors de l'Europe (Asie, Afrique, Amérique latine).

Lorsque sont visées des actions hors de l'Europe, il s'agit le plus souvent des salariés des fournisseurs (ou bien l'entreprise déploie des actions auprès des populations locales, par ex. les enfants des rues pour Café Malango, actions qui n'intéressent pas les relations du travail).

c) L'effectif salarié de l'entreprise

Le nombre de salariés retenu est celui indiqué dans la fiche de présentation renseignée par chaque entreprise adhérente.

Il faut préciser que cet indicateur « nombre de salariés concernés » indique l'échelle de salariés de l'entreprise ou du groupe mais non l'ensemble des salariés qui pourraient être concernés par des pratiques de RSE et qui devraient alors inclure éventuellement les salariés des sous-traitants et/ou des fournisseurs. Malheureusement en l'état actuel de la récolte des informations, il est impossible d'avoir accès à ce type de données globales.

Nombre d'entreprises	Effectif salarié
91	+ 2000
34	500-2000
50	50-500
24	10-50

Il ressort de l'étude que la majorité des entreprises françaises adhérentes au Pacte Mondial qui font état de bonnes pratiques en matière de principes du travail sont les entreprises de plus de 2000 salariés, donc souvent des entreprises de dimension internationale qui ont des implantations dans plusieurs Etats. Les entreprises de plus de 2000 salariés représentent ainsi 45% soit près de la moitié des entreprises concernées.

Diverses explications peuvent être avancées.

D'abord, la loi NRE de 2001[27] oblige les sociétés françaises cotées en bourse à publier dans leur rapport annuel des données sur la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités. L'Article 116 de cette loi prévoit que : « *après l'article L. 225-102 du Code de commerce, il est inséré un article L. 225-102-1 ainsi rédigé : «Art. L. 225-102-1 – Le rapport visé à l'article L. 225-102 rend compte de la rémunération totale et des avantages de toute nature versés, durant l'exercice, à chaque mandataire social […] Il comprend également des informations, dont la liste est fixée*

[27] Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques.

par décret en Conseil d'Etat, sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ». Cela concerne les 36 entreprises du CAC 40 présentes à la fin de la réalisation de la recherche soit fin juillet 2008. Elles ont donc pris l'habitude de publier annuellement leurs bilans sociaux et environnementaux sous la forme de divers documents publics ou privés (rapport de développement durable, rapport annuel, document de référence…) afin de se conformer aux prescriptions de la loi NRE[28]. On ne s'étonnera donc pas de retrouver souvent les documents réalisés pour la loi NRE sur le site de l'entreprise en guise de preuves de bonnes pratiques de mise en œuvre des principes du Pacte Mondial.

Par ailleurs, le fait d'avoir une politique de gestion des ressources humaines à part entière et des services dédiés engagements éthiques implique également de meilleurs moyens pour adhérer et se conformer aux engagements du Pacte Mondial.

Divers exemples illustrent ces pratiques chez la plupart des très grandes entreprises françaises[29]. Par exemple, Thalès SA, ancienne Thomson-CSF, employeur de 67000 salariés fin 2007 dans le secteur de l'aéronautique et implanté dans 50 pays, dispose de différents organes intervenant dans sa démarche de RSE : un Comité d'éthique et responsabilité d'entreprise, la mise en place d'une direction éthique et responsabilité d'entreprise de 6 personnes, un comité de surveillance pour les fournisseurs et le respect des règles locales, un Comité d'Audit et des Comptes, un Comité de Sélection des Administrateurs et des Rémunérations, un Comité Stratégique. Seule une entreprise d'une telle dimension peut se permettre de déployer des moyens aussi importants pour assurer ses engagements éthiques ou RSE.

Viennent ensuite les entreprises comprenant entre 50 et 500 salariés avec 25% soit un quart des entreprises, puis celles de 500 à 2000 salariés avec 17% du total des entreprises. Enfin les petites entreprises ayant un effectif salarié inférieur à 50 personnes représentent seulement 12% du panel d'entreprises.

2- Les supports des engagements : les documents

Les informations générales récoltées pour chaque document analysé devaient renseigner : leur date, leur intitulé (donné par l'entreprise).

a) date des documents

2003	3
2004	8
2005	54
2006	71
2007	125
2008	24
Document sur Internet sans datation	12

42% des documents transmis au site de l'entreprise datent de 2007, ce qui signifie que la majorité des entreprises respectent leur engagement de faire état de l'avancement de leurs

[28] Voir notamment pour le suivi des rapports des entreprises : http://www.orse.org/fr/home/download/rapport_NRE.pdf

[29] Comme AXA, BNP Paribas, GAZ de France, EDF, Suez, Total

bonnes pratiques sur une base annuelle. La recherche ayant été menée d'octobre 2007 à août 2008, il est normal qu'une partie importante des documents soient encore datés de 2006 (près de 24%). Cela ne signifie pas que les entreprises ne respectent pas leur engagement, surtout que la majorité des documents de 2006 datent de la toute fin de l'année. On remarque qu'une partie non négligeable des entreprises étaient déjà « à jour » de leur obligation au titre de l'année 2008.

En revanche, les entreprises n'ayant pas transmis des documents depuis 2005, 2004 et encore plus 2003, ne se conforment pas à leurs engagements. Elles risquent ainsi une radiation de la liste des adhérents au Pacte Mondial et l'interdiction d'utiliser le logo officiel. Nous ne pouvons pas déterminer si elles apparaissent toujours dans les résultats parce que les sanctions n'ont pas été prises ou par pure omission des responsables du site Internet.

b) Intitulé des documents

Afin de déterminer quel type de documents les entreprises transmettent au site de l'entreprise, les intitulés de chaque document ont été relevés.

Communication sur le progrès	97
Rapport développement durable (RDD) ou rapport RSE	38
Bonnes pratiques	38
Autres Nouveaux engagements Lettre d'engagement Rapport RSE Guide Note de service Charte Souvent, l'intitulé est celui du thème abordé : « promotion commerce équitable », « consommation eau » ou du principe visé Le nom de l'entreprise L'intitulé du Pacte mondial	135

On relève en matière d'intitulés des documents mis en ligne une très grande diversité. Si un grand nombre de documents est intitulé « Communication sur le progrès », ainsi qu'il est suggéré par le guide du Pacte lui-même, la majorité des documents sont cependant dénommés autrement. L'autre dénomination commune, « Rapport de développement durable », s'explique sans doute par l'obligation faite pour les grandes entreprises de publier un rapport annuel sur leurs pratiques sociales et environnementales.

Mais une majorité d'entreprises choisissent des intitulés tout à fait différents, sans aucune cohérence. Parmi ces intitulés, on trouve de nombreux documents qui se contentent du nom de l'entreprise ou du groupe, voire parfois du nom de l'entreprise suivi de l'objet des engagements[30].

[30] ex. « L'entreprise X et le Pacte Mondial », ou « L'entreprise Y et le principe de non-discrimination » ou « L'engagement de lutte contre la corruption de l'entreprise Z ».

Parfois on relève aussi une description des moyens mis en œuvre ou de l'action en cause pour respecter les engagements, comme par exemple « mise en place d'un intéressement des salariés » ou « le tri des déchets ».

Concernant le type de support, il s'agit le plus souvent d'une lettre d'engagement de la direction de l'entreprise envers les principes du Pacte Mondial suivie d'une communication sur le progrès résumant les activités de l'entreprise s'inscrivant dans une démarche de RSE ou d'exemples de bonnes pratiques. Dans cette hypothèse, les documents ne comportent aucun engagement ni aucune obligation mais illustrent simplement la politique suivie par une entreprise.

Ces communications sur le progrès renvoient parfois à des documents qui comportent quant à eux des engagements plus précis. C'est le cas, par exemple, de l'entreprise PSA Peugeot-Citröen où l'acte le plus important est un accord mondial signé avec les organisations syndicales. Nous étudierons ces références à d'autres documents au titre des mesures de suivi prévues.

Les documents présentés se caractérisent par leur grande variété. Il peut s'agir d'une simple page, ou au contraire, de rapports de plusieurs dizaines, voire de centaines de pages.

Les documents portent soit des engagements à respecter un principe, une politique, une action, soit le bilan des réalisations concrètes. Le plus souvent, les deux discours, engagements / réalisations, sont mêlés. Dès lors, ce qui semble surtout distinguer les documents, c'est le caractère plus ou moins concret de leur contenu, qui n'est d'ailleurs pas nécessairement en lien avec leur taille . Des brochures peuvent nourrir un discours autour d'engagements plus vagues et généraux les uns que les autres sur plusieurs pages alors qu'un texte Word de deux pages peut faire état, chiffres à l'appui, des actions précisément menées.

On trouve de pures déclarations d'engagements, vagues et générales[31], sans référence à la moindre action concrète. On relève des lettres d'engagement générales d'adhésion ou de renouvellement d'adhésion aux principes du pacte signée par le dirigeant de l'entreprise/ lien avec une page du site de l'entreprise qui rappelle l'engagement général au global compact[32].

Ces documents ne sont pas vraiment exploitables sauf pour relever leur vacuité. Par exemple, pour le Cabinet Isabelle Didider, la Communication sur le progrès au titre de l'année 2005, énonce que « *chacun des consultants doit traiter les autres avec respect, équité et courtoisie assurer un travail libre de toute discrimination et harcèlement ; veiller au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie privée ; les membres du cabinet s'offrent mutuellement un cadre de travail convivial* ». Le document fait état « *d'actes exemplaires » : ouverture aux femmes et acceptation de toutes les demandes à temps partiel, fait de tenir compte des contraintes des uns et des autres, admission du télétravail, formation vaste du personnel ; promotion au mérite indépendamment des diplômes, ouverture sur des cultures étrangères en embauchant sans ségrégation de race, de culture ; adoption naturelle dans son comportement des principes du pacte ; refus de tout conflit d'intérêt, de toute corruption* ».

On relève également des lettres d'engagement avec déclinaison des actions à réaliser en relation avec certains principes. On trouve des déclarations d'actions à venir[33]. On dénombre

[31] ex : ACCOR « Les repères du Manager », document qui proscrit toute discrimination ou tout harcèlement
[32] ex : Deloitte
[33] poursuivre sa politique contractuelle fondée sur le dialogue social pour Air France

également des déclarations d'engagement accompagnées d'action de communications ou de formations[34].

Fréquemment, des bilans, qui sont en réalité le bilan social annuel, ont été formellement « requalifiés », tout en restant certainement sur le fond inchangés, pour devenir des bilans RSE[35]. Parmi ces bilans, on trouve des bilans des actions menées ou les descriptions d'actions réalisées relatives à certains principes en lien avec le Rapport de Développement Durable (RDD) sur le site de l'entreprise. Ces actions peuvent être présentées de façon précise, chiffres ou indicateurs à l'appui[36].

Des cas un peu particuliers se rencontrent avec des rapports extrêmement complets qui développent principalement les outils utilisés : les différentes chartes et codes, les clauses avec les fournisseurs, les audits, contrôles etc. Mais ces documents restent vagues sur les engagements[37]. Enfin, des rapports d'activité peuvent être très détaillés et comporter jusqu'à 300 pages[38].

B- L'objet des engagements : les thématiques

Toutes les thématiques abordées dans les documents ont été identifiées et répertoriées, peu important leur rattachement ou l'absence de rattachement matériel aux principes du pacte.

Cette remarque concerne essentiellement les Rapports de Développement Durable (RDD). Certains entreprises ne précisent pas si les questions traitées dans le RDD doivent être rattachées aux principes du pacte[39] alors que d'autres le font[40]. Dans cette dernière hypothèse les questions relatives à l'évaluation, à la mobilité sont exclues. Certaines thématiques sont souvent mêlées à l'instar de la formation et de la discrimination. Les entreprises présentent leurs actions de formation comme un moyen de lutter contre la discrimination. De même, l'entretien annuel d'évaluation est présenté comme un gage d'une mobilité fondée sur le seul mérite.

Thèmes abordés	**Nombre de documents**
Non-discrimination	107
Accidents du travail, hygiène, santé, sécurité	61
Dialogue social – RP	59
Travail des enfants – Travail forcé	31

[34] ADIA 2ème rapport RSE ; AG2R brochure Développement Durable ; Bahas Mahey.
[35] AXA.
[36] ADECCO Rapport de synthèse RSE ; Alpina Savoie ; pour une action ponctuelle : Alliances.
[37] ex: Alcatel rapport Développement Durable 2004.
[38] voir BNP Paribas qui met en ligne son rapport de développement durable de 2006 de 231pages…
[39] ex : Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance.
[40] EDF, Eiffage..

Mobilité – formation	20
Restructurations	9
Autres – divers dont lutte contre la corruption	10

On a pu distinguer deux types d'approche du domaine du travail: une approche globale prenant en compte les différents thèmes de la RSE et visant plusieurs principes du Pacte mondial et une approche thématique ou sélective de la RSE, le document ne traitant que d'une question et ne mentionnant ou n'illustrant alors qu'un des principes du Pacte. On relève en fait peu de documents monothématiques : lorsque des documents abordent une seule thématique ; il s'agit quasiment toujours de la discrimination.

Les documents sont d'ailleurs dans une large proportion, 107 documents, soit 36% du total des documents, consacrés en tout ou en partie à la non-discrimination en matière d'emploi et visent alors le principe 6 relatif à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ensuite, viennent les questions relatives aux accidents du travail, à l'hygiène et la sécurité qui sont traitées dans 61 instruments, soit par 20,5% des instruments, souvent avec des indicateurs de suivi ou d'évaluation ou des certifications ISO ou OHSAS 18001. Ces questions sont souvent associées aux conditions de travail en général.

Nous répétons ici que ce domaine ne figure pas dans les principes consacrés par le Pacte Mondial mais nous avons inclus les documents y afférant pour deux raisons. D'abord, le très grand nombre de documents relatifs à cette question constitue un panel d'illustrations des bonnes pratiques des entreprises trop important pour l'exclure d'emblée. Mais la principale raison de leur inclusion dans le champ de l'analyse tient dans la volonté même des entreprises de transmettre des documents relatifs à cette question, même si elle ne figure pas dans les principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Il a semblé ainsi très important de mettre en évidence ce que les entreprises perçoivent au titre de leurs bonnes pratiques. Identifier ce que les entreprises entendent comme démarche de RSE, comme bonnes pratiques illustrant leurs engagements au titre du Pacte Mondial, constitue en effet un des principaux objectifs de cette recherche. Les raisons poussant les entreprises à cette inclusion volontaire de la question de la non-discrimination constituent un des aspects les plus intéressants quant à l'approche qui pourra être retenue de la notion de RSE.

Par ailleurs, la question du dialogue social ou des représentants du personnel dans l'entreprise est quant à elle traitée dans 59 documents soit 19,8% du total des documents. La question des restructurations qui est parfois liée au thème de la négociation collective ou de la représentation du personnel est abordée dans quelques documents bien qu'elle ne figure pas parmi les principes du Pacte.

La question du travail des enfants, à travers son élimination, l'engagement de ne pas y recourir ou de ne pas traiter avec des entreprises qui y recourent, ou du travail forcé est abordée dans 31 documents, soit 11,5% des instruments.

Un autre thème qui est également source d'obligations pour les salariés est celui de la lutte contre la corruption, abordé essentiellement dans le secteur de la banque et de la finance. Dans ces cas là, des plans de formation ou des mesures d'information des salariés sont organisés afin qu'ils s'assurent du respect des règles en vigueur et de la politique de l'entreprise dans ce domaine.

Enfin d'autres thèmes qui ne sont pas envisagés par le Pacte Mondial peuvent également être abordés dans les instruments analysés, ainsi le thème de l'emploi en général est présent dans plusieurs documents, celui de la formation dans quelques documents tout comme celui de la lutte contre la corruption. Il s'agit généralement dans cette hypothèse de Rapports de mise en œuvre des engagements par des grosses entreprises telles que Saint Gobain, Société générale, Suez ou Thalès.

Certaines entreprises prennent en outre l'engagement de respecter en général la législation ou de s'assurer qu'elle est bien respectée par leurs partenaires.

1- La non-discrimination

La question qui retient le plus d'actions, qui est citée le plus souvent, est celle de la non-discrimination. 107 documents se rapportent à ce thème soit 36% des documents. Souvent la non-discrimination est envisagée de manière globale, puis déclinée en plusieurs sous-thèmes.

De manière générale, les sociétés, sur ce terrain de la lutte contre les discriminations, présentent soit des engagements généraux, soit des actions plus précises.

En matière de déclaration d'intention générale, citons par exemple une déclaration générale de non-discrimination, reprenant la liste légale des distinctions interdites[41], une politique de lutte contre la discrimination en général : informations, pratiques de recrutement non discriminatoires, un pôle de lutte contre les discriminations[42], l'appartenance à la Fondation « Agir contre l'exclusion »[43], le respect général de la diversité[44], ou la volonté exprimée de l'Agence française pour le développement de poursuivre son effort de diversité culturelle, sociale et géographique et de personnes handicapées …

On rencontre également des actions plus précises destinées à favoriser l'égalité professionnelle en général. Ainsi, on note chez ASF, des critères objectifs de hiérarchisation des postes, la pratique du CV anonyme chez AXA, le recrutement d'un « responsable de la diversité » ou la pratique de tests réalisés par la HALDE à la BNP, ou enfin la mise en place d'une formation sur l'égalité des chances chez Bouygues construction.

De la même manière, la société Phone Regie indique une vigilance dans les procédures de recrutement et de gestion des carrières pour éviter les discriminations et des actions de sensibilisation des salariés. Plastic Omnium s'engage à favoriser l'insertion professionnelle

[41] ACCOR.
[42] Adecco.
[43] AG2R.
[44] Air France.

des travailleurs handicapés dans les deux ans et à mettre en place des actions de sensibilisation des managers et du personnel à la diversité et à l'égalité des chances. La société Keolis SA évoque une Charte pour la lutte contre les discriminations qui met en place d'une commission de recours paritaire.

La non-discrimination se décline par ailleurs en plusieurs sous-thèmes relatifs à cette question générale, la discrimination sexuelle, selon l'origine, en raison du handicap, en raison de l'âge.

a) La non-discrimination entre hommes et femmes

Beaucoup d'entreprises évoquent des actions en matière d'égalité hommes et femmes. Ces actions vont cependant très rarement au-delà de ce qui est prévu par la loi. Les dispositions législatives et réglementaires applicables obligent notamment à une négociation sur les écarts de salaire. La discrimination est évidemment interdite au moment de l'embauche et dans tous les actes de l'entreprise. Le Comité d'entreprise doit recevoir régulièrement des informations sur la situation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Il faut également savoir que le congé maternité ne doit pas voir d'incidence sur la carrière, etc.

La société Manei, comme exemple de bonne pratique en matière de discrimination à l'embauche, se contente de décrire une procédure classique de recrutement dont il est dit qu'elle est basée uniquement sur la compétence. L'entreprise IRH Environnement signale le respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et une négociation annuelle sur le sujet. La société Merico delta print assure le respect total des principes d'égalité entre les hommes et les femmes dans une vision certainement simpliste de l'objectif d'égalité.

De même, certaines entreprises font état de leur engagement général de respecter l'égalité hommes femmes : on note à ce titre, le « programme « mixité » chez Carrefour, l'engagement de non-discrimination chez Consort NT, la volonté d'établir équilibre Hommes Femmes en matière de salaire au Crédit mutuel, le « respect de la proportion Hommes Femmes » chez Charlemagne, le projet « la place des femmes » dans le groupe Dexia…

D'autres entreprises mentionnent les actions –souvent générales et imprécises- mises en place dans le but d'assurer la non-discrimination entre les hommes et les femmes, à ce titre, on peut relever : la féminisation des postes de travail chez Adia, le renforcement des femmes sur les postes en « position hiérarchique » à l'Agence française de développement, le suivi de la carrière des femmes pour le rééquilibrage aux différents niveaux de hiérarchie chez Alcatel[45].

Certaines entreprises font référence à des actions plus précises comme la mise en place de commissions pour l'égalité professionnelle au sein de chaque établissement chez ASF ou un partenariat avec l'ANPE pour former des femmes compagnons et une meilleure intégration des femmes chez Bouygues construction.

La plupart des entreprises qui précisent en quoi elles assurent l'égalité entre hommes et femmes se basent sur des indicateurs notamment au moment de l'embauche. Ainsi, chez Dassault aviation, le développement de la mixité passe en particulier par l'embauche de femmes, avec comme objectif affiché de recruter 25 % de femmes en stage puis d'embaucher 20 % de cadres femmes et 14 % de femmes non cadres dans les 2 ans. Une autre manière de s'engager consiste à annoncer qu'au moins 20% du personnel recruté doit être composé de

[45] programme *Women in Leadership*.

femmes[46]. Egalement en matière de recrutements externes, l'objectif énoncé peut être de recruter une proportion hommes femmes analogue à celle sortant du système éducatif pour chaque type de diplômes[47].

Une autre manière d'assurer l'égalité professionnelle est de proposer des formations[48].

Pour une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dont dépend directement l'égalité réelle entre salariés masculins et féminins, certaines entreprises évoquent leurs actions en matière de rémunération du congé maternité. Ainsi chez CNP Assurance, après un congé maternité, une collaboratrice reçoit une augmentation de salaire correspondant à la moyenne des augmentations individuelles de sa classe. De même, certaines entreprises accordent des droits de congé de paternité de 11 jours, des jours de congé pour enfant malade, ou la possibilité d'alléger les journées de travail[49].

Enfin, d'autres actions consistent en des communications externes à l'entreprise, par exemple EADS communique avec les universités et les écoles afin de convaincre des filles de travailler dans l'aéronautique. Des actions de partenariat avec des programmes européens ou universitaires sont également poursuivies : toujours chez EADS, un partenariat avec l'Académie de Toulouse ou un « *girls' day* » pour accueillir des collégiennes sur le site EADS en Allemagne… Une autre manière de communiquer se fait par la participation à des colloques ou des enquêtes sur les facteurs de discriminations et les solutions pour y faire face. On trouve également des indicateurs sur les rémunérations, sur les postes de cadres occupés par des femmes.

b) la non-discrimination en raison de l'origine

En matière de non-discrimination en raison de l'origine, la première approche consiste à se déclarer en conformité avec les obligations réglementaires et législatives applicables ou à faire état de textes relatifs à la diversité. Ainsi, beaucoup d'entreprises[50] déclarent avoir signé la Charte de la diversité, ce qui apparemment constitue, pour elles, un résultat en soi.

D'autres entreprises étayent cet engagement par la communication de chiffres ou d'indicateurs établissant l'origine diverse des salariés, les confessions religieuses, les ethnies différentes[51]. Ce qui peut être en soi discutable puisque cela revient à faire un « fichage » par origine du personnel.

Les entreprises peuvent aussi s'engager, par principe, à ne pas tenir compte d'éléments discriminatoires ou de faire de la discrimination positive. Ainsi Eurotech France s'engage à favoriser dans ses prochains recrutements les candidats d'origine étrangère que ce soit au sein de la maison mère en Italie ou au sein des filiales implantées ailleurs dans le monde. Carrefour[52] ou Eiffage font état de guide de recrutement ou de procédure DRH pour la diversité des recrutements. Dans le même ordre d'idée, Carrefour s'engage à engager d'abord

[46] EADS.
[47] chez EDF, par le biais d'un accord collectif.
[48] voir Eiffage et des actions de formation et de professionnalisation de maçonnes / briqueteuses ; un stage de professionnalisation chez EDF.
[49] Dassault Aviation.
[50] Carrefour, Cegos, CNP Assurance, Dexia, Eiffage, EDF, Euroland consulting, Caisse d'Epargne…
[51] Méo Café, Charlemagne, ECF.
[52] « kit de la diversité ».

localement dans les banlieues, et ECF se prononce pour le recrutement local sur les sites d'Evry, de Grigny en Essonne.

Une autre manière d'afficher sa volonté de ne pas discriminer en fonction de l'origine peut être d'établir des partenariats avec l'ANPE pour mettre en place des méthodes objectives de recrutement[53] ou avec des associations comme SOS racisme[54].

c) la non-discrimination en raison du handicap

Il convient de noter ici, pour illustrer l'incompréhension de certaines entreprises du but des principes du Pacte Mondial, l'exemple d'une entreprise[55], qui annonce une pratique en matière de non-discrimination en matière d'emploi, relative donc à la mise en œuvre du principe 6, mais qui décrit en réalité une pratique visant « *à répondre aux besoins des et aux demandes des clients handicapés* ». Elle énonce à ce titre les actions de formation, l'équipement de ses taxis, des fiches clients pour adapter le service… en résumé, cet exemple démontre une confusion dans l'interprétation du principe 6 qui concerne le droit du travail et les applications en cause qui s'inscrivent dans le cadre de services aux clients handicapés. Là encore transparaît toute la relativité de la perception par les entreprises de leurs engagements au titre du Pacte Mondial.

Lorsque les engagements sont bien compris, le panel des bonnes pratiques en matière de non-discrimination en raison du handicap va, comme pour les autres thèmes de la non-discrimination, de la simple déclaration de principe[56] à des actions bien plus effectives. Comme en matière de non-discrimination entre les hommes et les femmes, il faut faire ici un lien avec la législation à laquelle sont soumises les entreprises. En effet, la loi sur le handicap a certainement incité les entreprises à investir cette thématique.

A ce titre, notons les actions basées sur le partenariat : Dexia travaille en partenariat avec « Tremplin »[57] ou l'AFIJH[58]. De la même manière, certaines entreprises s'engagent à faire appel à des ateliers protégés par exemple dans le cadre de leurs contrats de sous-traitance[59], à collaborer avec un centre d'aide pour le travail des handicapés[60] ou un atelier protégé pour handicapés mentaux légers[61], à développer des relations commerciales en priorité avec des fournisseurs employant des handicapés[62]… D'autres entreprises fixent des objectifs chiffrés de recrutement[63] ou parfois des objectifs généraux d'emploi de handicapés[64].

[53] Carrefour.
[54] AXA.
[55] Taxis G7.
[56] AG2R.
[57] Réseau d'entreprises qui accompagnent les étudiants handicapés dans leur parcours professionnel.
[58] Association pour Favoriser l'Insertion des Jeunes Handicapés.
[59] Dexia.
[60] Méo Café.
[61] ARC International.
[62] Caisse d'Epargne.
[63] Programme mission handicap chez Carrefour, plan d'embauche pour parvenir à 2% de handicapés dans l'effectif global chez Dassault Aviation.
[64] Caisse d'épargne avec un référent handicap dans chaque établissement, Dexia avec un groupe de travail, programme de sensibilisation avec indicateurs mais toujours en dessous de l'obligation légale chez Eiffage, ASF sans chiffre précis.

Enfin, des entreprises font état d'actions de sensibilisation, d'information ou de formation sur le handicap : sensibilisation des instances de représentation du personnel[65] ou des managers[66], communication interne[67] ou externe[68] avec parfois un partenariat avec les pouvoirs publics[69] ou les partenaires sociaux[70].

Au titre des actions collectives basées sur des accords avec les partenaires sociaux, on peut mentionner des accords spécifiques pour l'insertion des handicapés[71]. On rencontre également des objectifs généraux de meilleure intégration, de fourniture de postes de travail adaptés ou de facilitation de la mobilité au sein des entreprises pour les salariés à mobilité réduite par exemple chez EDF.

d) la non-discrimination en raison de l'âge

Cette forme de discrimination comporte deux volets : des actions destinées envers jeunes et des actions destinées envers les « seniors ».

Pour les jeunes, on peut citer des actions visant à faciliter leur formation et leur embauche, notamment la Charte d'apprentissage du 2 février 2006 qui fixe un engagement en faveur des jeunes de 3% d'apprentis en 2008 chez Eiffage, des embauches des jeunes en alternance, des CDI avec période de professionnalisation, un accueil de stagiaires[72].

Mentionnons également des actions couplées avec la question des difficultés d'insertion pour d'autres motifs que la jeunesse : le projet ADIA «Jeunes destination emploi » qui a permis l'embauche de 1000 jeunes en difficulté d'insertion, le programme « Aide des jeunes représentatifs de la société française dans toute sa diversité » chez Alliances, ou l'Atelier de la Briqueterie pour les jeunes qui ont connu des parcours chaotiques chez Arc International, la signature de la Charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation du 13 décembre 2006 chez Eiffage[73].

Pour les « seniors », chez Dexia, plusieurs actions illustrent la pratique de l'entreprise en leur faveur. A travers ces programmes expérimentaux, Dexia dit espérer « *améliorer les conditions de gestion de fin de carrière et optimiser les transferts d'expérience et de connaissance entre les générations actuelles et les générations futures* »[74] .

[65] chez Dexia.
[66] Carrefour.
[67] 3 suisses.
[68] Bouygues Telecom.
[69] par ex. Charte avec le ministère des affaires sociales Borloo.
[70] par ex. accord de 3 ans pour sensibilisation de la notion de handicap chez Bouygues Construction.
[71] Accord du 23 février 2007 sans autres précisions sur le contenu chez CNP assurances, accord Crédit mutuel sans précision sur le contenu, accord Dassault aviation avec des actions énumérées.
[72] Crédit mutuel, Eiffage construction paris patrimoine.
[73] qui implique des actions de tutorat, de parrainage, des aides financières aux jeunes diplômés des banlieues, des quartiers défavorisés ou des zones rurales…
[74] Elle mentionne le « Programme papillon » destiné à développer l'employabilité des salariés âgés de plus de 40 ans**,** des entretiens personnalisés qui permettent de mesurer la nécessité pour chaque collaborateur de la mise en œuvre d'un programme de développement personnel ou d'une formation technique complémentaire, le projet « Silver » qui a permis d'évoquer les spécificités de la pyramide des âges de la banque avec ses partenaires sociaux tandis qu'une campagne de sensibilisation à cette thématique était menée au sein de la direction des ressources humaines au moyen d'une cartographie spécifique par division..

A la Caisse épargne, diverses initiatives sont censées également améliorer l'emploi des seniors au titre du *Programme de 2004 « cap 25 »* : pour les salariés qui ont plus de 25 ans d'ancienneté, l'objectif est de les maintenir dans l'emploi au-delà de 55 ans par un entretien individuel de carrière, un séminaire résidentiel de 5 jours, la formalisation du projet professionnel et un plan d'action individuel.

Outre ce genre d'actions, certaines entreprises évoquent des accords relatifs à l'âge : chez EADS, un Accord de groupe vise à éradiquer toute évolution de carrière fondée sur des critères d'âge, de même un Accord sur la gestion des seniors a été signé chez Bouygues Telecom.

2- La santé, la sécurité, les accidents du travail.

Le deuxième thème le plus abordé, dans 61 documents, est celui des conditions de travail au sens large, surtout liées à la question de la santé, de la sécurité, des accidents du travail. Cela est surprenant car le Pacte Mondial ne mentionne pas cette question au titre des principes du travail. Les entreprises françaises adhérentes transmettent donc volontairement des documents relatifs à leurs pratiques dans ce domaine alors même qu'aucun principe ne les vise[75].

Certaines entreprises se prévalent d'actions en matière de santé et de sécurité des salariés parfois minimales: action pour aider les salariés à arrêter de fumer[76], fourniture de reposes poignets[77], équipement de bouchons anti-bruit[78], actions plus développées chez La Galiote-Prenant qui met en place d'une politique de prévention des risques et évoque dans son rapport de développement durable une série de mesures concrètes. On retrouve de mêmes préoccupations pour la société Nief Plastic[79] qui met l'accent sur le respect de la législation et l'évaluation des risques pour réduire les accidents du travail.

Beaucoup d'indicateurs et de statistiques provenant des RDD et bilans sociaux annuels sont évoqués, notamment eu égard au taux d'accidents du travail[80] : ils sont d'ailleurs suggérés dans les indicateurs fournis sur le site de l'institut de l'entreprise.

Des actions de prévention sont mentionnées : information, formation, sensibilisation, manuels concernant la sécurité au travail[81], livret d'accueil ou charte sur les installations de chantier du personnel[82].

Une autre manière courante de présenter des bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité[83] est la certification « normes santé et sécurité » OSHAS 18001[84]. Une forme

[75] La question de savoir si ces documents devaient être retenus pour l'analyse dans le cadre de l'étude s'est posée et il a été décidé de les inclure dans la recherche, en raison justement du nombre important des documents transmis qui concernent ces questions mais aussi parce qu'ils traduisent la perception qu'ont les entreprises des principes du Pacte Mondial et de ce qu'est une démarche socialement responsable, voir supra.
[76] Laiterie de Saint-Denis de l'hôtel.
[77] Enfosurd Editique.
[78] Merico delta print.
[79] ou chez les entreprises Pierre Fabre SA, Plastic Omnium ou Piercan SAS.
[80] Rhodia, Thalès…
[81] Saint Gobain..
[82] Sopac SA.
[83] voir Rhodia, Saint Gobain, SAUR, Seche Environnement, SPIE SA, Nief Plastic, Meralliance, Lafarge, Pernod Ricard…
[84] Faute d'avoir pu établir une norme ISO 18001 suite aux désaccords au sein de l'ISO (International Standardisation Organisation), un référentiel dénommé OHSAS 18001 a été créé. Ce référentiel s'impose comme

équivalente est la création de labels : Label Renault « système de Management Renault Santé Sécurité et Conditions de travail »[85], ou OEKO-TEX 100 pour la SNCF.

On rencontre aussi des thèmes encore plus généraux et découlant qui plus est pour la plupart d'obligations légales ou réglementaires telles que l'adaptation des postes de travail ou leur amélioration, la fourniture d'équipement de sécurité sur les chantiers[86].

3- Le dialogue social, la négociation collective, le rôle des représentants du personnel

Ensuite, en troisième position, vient le thème du dialogue social, de la négociation collective, de rôle des représentants du personnel, de la liberté d'association. On retrouve ce thème dans 59 documents. Ce thème est en pratique extrêmement varié et diversifié comme le montrent les nombreux sous-thèmes que les entreprises lui associent.

La rubrique semble la championne des déclarations d'intention sans illustration concrète ou des illustrations étonnantes se bornant au strict respect de la législation. Un exemple souvent répété est apporté par l'entreprise BancTec qui déclare qu'elle a « *systématiquement consulté les instances représentatives du personnel* ». De même Vigéo, entreprises de 40 salariés, se targue d'avoir a procédé à la mise en place de représentants du personnel, alors que l'obligation de procéder à l'élection de ces délégués du personnel est légale à compter d'un effectif de 11 salariés !

France Télécom mentionne également son « *attitude neutre vis-à-vis de l'introduction des syndicats dans l'entreprise* » et une politique sociale qui veille à ce que les représentants des employés ou syndicats bénéficient de garanties de non-discrimination et de moyens d'action alors que tant la liberté d'association et la liberté syndicale que la non-discrimination syndicale sont protégées par des dispositions légales voire constitutionnelles.

En matière de déclaration générale, citons de manière non exhaustive à titre d'exemples révélateurs la volonté de « développer le dialogue social »[87], de « poursuivre sa politique fondée sur le dialogue social »[88], « la promotion du dialogue social »[89]….

Au titre de l'engagement au simple respect de la loi, l'exemple de Balas Mahey est symptomatique : la société assure « *à ses représentants syndicaux l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise* »[90].

---

le référentiel sécurité de l'entreprise et a pour objectif d'avoir une gestion rigoureuse et efficace de la santé et de la sécurité au travail (management de la sécurité). OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) précise les règles pour la gestion de la santé et la sécurité dans le monde du travail ; Son objectif est de fournir aux entreprises le souhaitant un support d'évaluation et de certification de leur système de management de la santé et de la sécurité au travail, compatibles avec les autres référentiels internationaux de système de management.

[85] Attribué pour 3 ans, qui peut être retiré si non-respect des règles à la suite d'audits sur sites par des experts internes et un organisme extérieur.

[86] Sopac SA.

[87] chez Adecco.

[88] chez Air France.

[89] à la BNP.

[90] La même formule est curieusement utilisée mot pour mot en matière de représentation du personnel par l'entreprise Socomec qui se contente de rappeler qu'elle « assure à ses représentants syndicaux l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vire la négociation collective dans l'entreprise ».

D'autres engagements, plus précis par rapport à leur objet, mais pas forcément en actions concrètes, sont énoncés au titre du principe 3 :
- respecter la liberté syndicale / représentation des salariés dans les filiales[91]
- accords relatifs au droit syndical[92]
- accords relatifs au dialogue social[93]
- participer à la construction de l'Europe sociale[94]
- assurer une représentation effective des salariés[95]
- constituer un comité européen et nombre de réunions de cette instance[96]
- décompter le nombre de réunions avec les représentants du personnel, le Comité d'entreprise[97]
- actionnariat et intéressement des salariés[98].

4- Le travail des enfants et le travail forcé

La question du travail des enfants, à travers l'élimination du travail des enfants, l'engagement de ne pas y recourir ou de ne pas traiter avec des entreprises qui y recourent,[99] et la question du travail forcé est abordée dans 31 documents.

A titre d'exemples significatifs, Eurosit SA indique qu'elle a émis *« dès 2004 un document contractuel envers tous ses fournisseurs nationaux ou étrangers pour s'assurer que ceux-ci ne font pas appel à des enfants* ».

Eiffage annonce que « *le groupe à travers ses filiales n'a aucunement recours au travail forcé. Le groupe n'a jamais eu recours directement au travail des enfants* ». Il mentionne aussi que les contrats avec fournisseurs ou sous-traitants contiennent des clauses interdisant le recours à de telles pratiques. Chez Unibail Holding, un code d'éthique des administrateurs encourage les bonnes pratiques et à combattre le travail au noir et clandestin.

---

[91] Carrefour annonce en Pologne, un accord avec Solidarnosc qui prévoit des journées portes ouvertes, des rencontres salariés/syndicats, ; EDF fait été de la représentation des salariés élus au suffrage direct dans les filiales Asie-Pacifique.

[92] par exemple accord de branche du 30/09/2003 (en faveur des représentants nationaux de la branche : crédits d'heures, locaux, remboursement de frais, formation, subventions aux OSR) ; accord du 17/12/04 sur l'Intranet de l'entreprise (caisse épargne), accord collectif sur les moyens syndicaux en 2006 (évolution de carrière) (CNP Assurance).

[93] Caisse épargne ; Carrefour ; CNP Assurance ; Dexia (compte 42 accords signés en 2006) ; EADS ; Eiffage.

[94] Chez Carrefour, il existe un Comité d'information et de concertation européen qui réunit représentants syndicaux des pays européens. Des groupes de travail se réunissent plusieurs par an sur le développement durable, la RSE. Dialogue au niveau de la profession avec la fédération du commerce européen (Eurocommerce) et l'UNI.

[95] Ce respect est démontré en général par le taux de participation aux élections. Les salariés de Dexia par exemple participent activement à l'élection de leurs représentants avec un taux de participation aux élections de 81 %.Toute entité de plus de 150 salariés a la possibilité de présenter un représentant qui siègera au Comité d'entreprise Européen de Dexia. En 2006, 59 % des effectifs du groupe étaient représentés. « EADS est convaincu qu'un dialogue social permanent et de qualité est déterminant pour le groupe. En particulier, le comité d'entreprise européen facilite un dialogue proactif et sans entrave avec les représentants du personnel »« EADS veille à ce que la représentation du personnel soit assurée dans toutes les unités dans une atmosphère constructive. Cette démarche vise à maintenir un équilibre durable entre les intérêts des salariés et les intérêts économiques du groupe »

[96] Dexia, EADS, Eiffage.

[97] E.CF, Seche environnement.

[98] « Eiffage est une entreprise pionnière en matière d'actionnariat salarié. 95% des salariés sont des actionnaires du groupe dont ils détiennent 22% du capital. Les actionnaires salariés sont représentés à travers la SICAV Eiffage 2000 ».

[99] Voir plus loin les relations avec les sous-traitants et fournisseurs.

Une référence aux conventions de l'OIT ou autres conventions internationales est souvent faite. Ainsi, une clause sociale relative aux principes 4 et 5 du Pacte Mondial a été introduite dans les Conditions Générales d'Achat du groupe EDF. Elle indique que l'Entreprise: «*tient tout particulièrement à respecter les principes et droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies, la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne et les Conventions conclues dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail. Dans ce cadre, l'Entreprise applique ces principes à ses achats et, notamment, ceux relatifs au travail des enfants et au travail forcé ou obligatoire. En s'engageant contractuellement, les fournisseurs d'EDF certifient qu'ils ne font pas travailler les enfants ni ne font appel au travail forcé*».

Total, dans son code de conduite de 2000, rappelle qu'il s'engage à respecter les principes de la DUDH, de l'OIT, de l'OCDE… et plus précisément s'engage dans un guide spécifique à « *respecter et promouvoir l'abolition du travail des enfants, l'élimination de toute forme de travail forcé…* »

Le groupe Faurecia a défini des «conditions générales d'achat» s'imposant à ses fournisseurs. L'article 10 de ces conditions stipule, au titre du respect des lois et règlements, que « *le Fournisseur s'engage, à titre de condition essentielle de l'engagement des parties à respecter les dispositions légales en vigueur, notamment celles concernant l'hygiène, la sécurité, l'environnement et le droit du travail* ». Il indique également que les fournisseurs du Groupe s'engagent « *à respecter les dispositions de la convention internationales des Nations Unies sur les droits de l'enfant du 20 novembre 1989 qui interdisent le travail des enfants et à ne pas recourir, sous quelque forme que ce soit, au travail forcé ou obligatoire tel que défini à l'article 1 de la convention du 25 juin 1957 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'abolition du travail forcé* ». Ces conditions indiquent enfin que « *le Fournisseur est pleinement responsable de toutes les conséquences du non-respect des dispositions indiquées et prendra en charge tous les frais d'indemnisation de notre Société pour toutes les conséquences résultant du non-respect de ces dispositions* ».

L'intérêt principal de cette question est que son application concerne des pays où il peut ne pas exister de limite d'âge pour travailler.

Dans la plupart des cas, les entreprises se contentent de déclarer qu'elles respecteront les règles en vigueur pour les prestataires de service locaux[100], ou celles-ci en complément des conventions internationales[101].

Il faut noter ici quelques exemples qui se démarquent en fixant une limite d'âge pour travailler à 15 ou 16 ans. Le groupe L'Oréal fixe des règles spécifiques puisqu'il prévoit que « *des dérogations peuvent être accordées par le Directeur de l'Ethique dans les pays où des programmes d'apprentissage ou des formations en alternance sont la norme mais uniquement si la personne concernée continue ses études et qu'un "tuteur" interne est nommé. D'autre part, les employés de 16 à 18 ans bénéficient d'une attention particulière ; ils ne peuvent pas travailler la nuit, faire des heures supplémentaires, manipuler des machines dangereuses ni*

[100] ex : SAUR.

[101] voir la SNCF : « *Le volet responsabilité sociale permet de respecter et de faire respecter par le fournisseur et ses sous-traitants les conditions de travail du pays et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment sur des aspects aussi divers que le travail des Enfants, le Travail forcé* ».

porter des charges lourdes ». La même limite est fixée à 15 ans chez Lafarge et 16 ans pour Lafuma.

5- Mobilité / formation

Ces deux questions sont rarement évoquées en tant que telles mais le plus souvent associées à la non-discrimination pour les actions de formation ou aux pratiques de dialogue social ou de négociation collective pour la question de la mobilité des salariés. Nous n'en dirons pas plus ici, étant donné que ces deux thèmes ne sont pas envisagés par les principes du Pacte Mondial.

6 - Les restructurations

La question des restructurations et de l'engagement de l'employeur en matière d'emploi est traitée dans neuf documents et souvent associée à la question de la négociation collective.

S'agissant des engagements de sauvegarde de l'emploi, l'entreprise prend alors un véritable engagement en direction des salariés s'agissant du projet de réorganisation de l'entreprise. Le groupe SEB s'engage, par exemple, dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise en 2006 occasionnant la fermeture de sites dans la Sarthe, le Jura et les Vosges, à proposer à chaque salarié un poste sur un site français assorti d'aides à la mobilité.

Il peut aussi s'agir d'un engagement de la direction générale du groupe. Cela relève alors plus de la politique générale de l'entreprise, de sa stratégie. Ainsi, pour le groupe Socomec, l'objectif de préserver les emplois des sites dans le contexte actuel d'internationalisation des fabrications à faible marge vers des pays à faible coût de main-d'œuvre et l'engagement de maintenir l'emploi sur ses marchés traditionnels.

Parfois, la législation nationale est envisagée comme un minimum. Par exemple, Gaz de France a décidé de systématiser l'ouverture de négociations collectives dès lors qu'une réorganisation est envisagée.

7- La lutte contre la corruption

De nombreuses entreprises s'engagent sur le thème de la lutte contre la corruption, principe 10 du Pacte Mondial, ainsi que contre le blanchiment d'argent. Nous renvoyons à nos développements ultérieurs sur les relations avec les salariés en ce que ces dispositions sont souvent associées à des mécanismes d'alerte éthique qui peuvent mettre certaines obligations à la charge du personnel[102].

C- Les destinataires des droits et/ou débiteurs des engagements

On a pu constater qu'une partie des engagements concernaient leur auteur, soit la direction de l'entreprise et que la plupart des droits ouverts par ces engagements avaient comme bénéficiaires les salariés. Ainsi en est-il des engagements en matière de non-discrimination, de dialogue social et de négociation collective, de respect des conditions de sécurité…

[102] voir Rothschild.

Cependant, il est très fréquent de rencontrer également des obligations, découlant des bonnes pratiques développées par les entreprises, qui vont s'étendre à d'autres débiteurs que l'entreprise. Ce point était pressenti avant mais il a été confirmé par l'étude.

Deux volets de la RSE « créatrice d'engagements » vis-à-vis de « tiers » (par rapport à l'auteur des engagements souscrits par la direction de l'entreprise) peuvent être distingués. D'une part, des préoccupations sociales de l'entreprise peuvent avoir des effets (positifs ou négatifs) à l'égard des salariés en France (1). Le deuxième volet concerne les salariés employés dans des filiales étrangères et les salariés des fournisseurs et des sous-traitants (2)[103].

1- Les relations avec les salariés

Les engagements affichés par les entreprises concernant les principes du travail concernent de manière logique en premier chef les salariés. Les thèmes privilégiés par les entreprises le démontrent : les bonnes pratiques relatives à la non-discrimination, au dialogue social ou à la formation par exemple ont comme destinataires les salariés du groupe dans leur ensemble.

a) la gestion des ressources humaines

Par exemple, on peut lire que la charte d'éthique « constitue le cadre de la politique dans le domaine des ressources humaines. Elle repose sur le principe de transparence et d'équité visant à responsabiliser et à motiver le personnel »[104]. On sent bien que dans les grandes entreprises, la démarche RSE s'inscrit dans le cadre de la gestion des ressources humaines, dans le but de fidéliser et, parfois, de discipliner les salariés.

L'on retrouve ici des dispositions générales où l'accent est souvent mis sur les politiques de santé et de sécurité et de prévention des risques, de lutte contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la diversité, des mesures de formation et l'engagement dans le dialogue social.

En revanche, souvent, les engagements du groupe ou de l'entreprise vont également incomber aux salariés qui doivent se conformer à cette éthique. Ainsi le groupe Seche Environnement estime que « *les salariés doivent avoir conscience de leur rôle dans l'éthique de l'entreprise* ». De même, Suez a mis en place de nombreuses formations de son personnel à l'éthique avec en plus une charte d'éthique du groupe distribuée à chaque salarié. Cette pratique de diffusion de la politique éthique du groupe à travers la distribution aux salariés d'un livret, manuel ou code ou leur affichage dans l'entreprise est très courante.

La démarche RSE peut aussi se concrétiser en direction d'une certaine catégorie de salariés.

b) les engagements à destination de certaines catégories du personnel

Les acheteurs salariés du groupe Galeries Lafayette ont reçu une formation à l'achat dans le respect des principes humains et sociaux. Ces salariés sont destinataires d'un « Code de bonne conduite des acheteurs » : il a pour destinataire les acheteurs de la centrale d'achat de

[103] Parfois la distinction salariés fournisseurs n'existe pas vraiment en pratique: ainsi, quand une entreprise dit s'assurer que les fournisseurs doivent respecter sa charte sociale, rien ne dit qu'elle ne l'applique pas également en interne.
[104] Groupe industriel Marcel Dassault.

l'entreprise. Ce document « *explicite de façon précise les bonnes règles régissant les comportements d'achats* ».

De même, pour l'entreprise Gaz de France, il existe « une charte des valeurs, transcrites en principes d'action, eux-mêmes traduits par des codes de déontologie pour certaines entités : transport, distribution, finance, audit, achats, trading par exemple ». Chez Thalès SA, un « Guide de référence sur l'éthique du commerce international » consacré à la prévention de la corruption pour les salariés de la branche commerciale du groupe, a été diffusé depuis 2000 tous les deux ans.

Quant à l'intensité de l'engagement, il s'agit bien souvent d'une simple référence aux législations nationales, à la législation française se bornant l'observation de la législation nationale. Le groupe Banque Populaire précise par exemple qu'il « *applique dans toutes ses entités les dispositifs légaux pour déceler et combattre la délinquance financière* ». De manière plus précise, le groupe Seche Environnement a prévu un « Code de comportement et d'action du Groupe en matière de lutte contre la corruption ».

c) les obligations à la charge des salariés

Un domaine dans lequel les dispositifs se transforment en obligations sous jacentes à la charge des salariés est justement celui de la lutte contre la corruption. Ainsi la banque Rothschild se base sur l'extrême vigilance que doivent avoir les salariés envers l'acceptation de tout nouveau client afin de satisfaire aux engagements éthiques du groupe (principe 10 du Pacte Mondial) en matière de lutte contre la corruption et de blanchiment d'argent. L'entreprise envisage des sanctions disciplinaires contre tout collaborateur qui ne satisferait pas à cet engagement.

On décèle ainsi parfois une « potentialité obligationnelle » à la charge des salariés dans tel ou tel instrument. Par exemple, il peut être fait référence au code éthique de l'entreprise qui fixe «*les règles essentielles de comportement et d'éthique applicables à l'ensemble du personnel* »[105] ou au « *livret d'accueil remis à chaque nouveau salarié lors de son arrivée sur le site : le salarié y trouvera toutes les informations utiles pour les bonnes pratiques à appliquer dans l'entreprise*»[106].

De manière plus explicite, la Charte de déontologie de France Télécom crée une obligation de type obligation de confidentialité, de loyauté, à la charge du salarié après la rupture du contrat de travail[107]. Cette Charte de déontologie « *sert de guide à la conduite professionnelle à tenir pour l'ensemble du groupe [..]. Cela concerne tous les collaborateurs du groupe, quel que soit leur métier ou niveau de responsabilité [..]. Chacun des collaborateurs du groupe, en particulier les managers, se doit de promouvoir et de respecter ces valeurs et principes* ». La sanction n'est pas définie. On y trouve les principes de comportement individuel suivants : « *Chaque administrateur ou collaborateur se doit de faire preuve, dans sa mission ou son activité au sein du groupe, de loyauté, d'intégrité, d'impartialité de conscience professionnelle et de sens des responsabilités (…). Si j'ai accès, dans le cadre professionnel ou fortuitement, à une information confidentielle, je prends toute précaution utile en vue de*

[105] Faurecia.
[106] Frial SA.
[107] Voir la charte de déontologie du Groupe France Télécom en ligne sur le site de l'entreprise, rubrique « Responsabilité ».

préserver cette confidentialité. Cette obligation subsiste pour tout collaborateur après son départ du groupe et tout administrateur après la fin de son mandat ».

De même, l'article Article 5 du code de Faurecia stipule dans une rubrique « *Loyauté et exclusivité : Les salariés et dirigeants du Groupe doivent exécuter leur contrat de travail loyalement. Une fonction de cadre ou de direction au sein de Faurecia représente un engagement à temps plein: tout cadre ou membre de la direction ne peut exercer de seconde activité professionnelle ni posséder ou exploiter une affaire exigeant un investissement actif de son temps sans autorisation expresse du responsable Ressources Humaines* ».

Si le document crée une obligation à la charge du salarié, la sanction est le plus souvent passée sous silence ou parfois simplement envisagée en termes généraux. Ainsi dans la charte de déontologie de France Télécom : « *La transgression caractérisée de ces valeurs et de ces principes, contraire aux intérêts du groupe, peut entraîner des sanctions. La nature et la sévérité de ces sanctions sont précisées par les réglementations internes qui gouvernent chaque entité* ». De même chez Thalès SA, il est prévu que la méconnaissance des règles éthiques par les collaborateurs entraîne une procédure d'amélioration des lignes de conduite et une instruction des dossiers de non conformité par les *compliance officers* et le comité d'éthique.

Rarement la sanction est précisée plus clairement, comme dans le code éthique de Faurecia dont l'article 4-2 stipule que « *Toute utilisation à des fins personnelles, directement ou indirectement, d'informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle est strictement proscrite. Toute violation de cette règle peut faire l'objet de poursuites judiciaires en vertu des dispositions applicables en droit du travail, droit civil ou droit pénal.*
L'ensemble des dispositions ci-dessus s'applique de la même façon aux informations communiquées par nos clients. Les personnes dont le contrat de travail arrive à terme ou qui ne sont plus liées par un contrat de travail avec le Groupe Faurecia sont tenues de préserver la confidentialité de toutes ces informations ».

2- Les relations des entreprises avec leurs fournisseurs et/ou sous-traitants[108]

La distinction entre sous-traitants et fournisseurs est très rarement faite. Les entreprises envisagent leurs partenaires commerciaux soit en les assimilant (« sous traitants *et* fournisseurs ») soit en mentionnant seulement l'un des deux mais sans cela avoir une volonté d'exclure les autres[109].

En général, les entreprises engagent leurs fournisseurs et/ou leurs sous-traitants dans le respect des normes fondamentales du travail : interdiction des discriminations, interdiction du travail forcé, interdiction du travail des enfants, respect d'un environnement sûr, respect de la liberté et du pluralisme syndical.

On peut relever trois manières de s'assurer du respect par les partenaires commerciaux des normes fondamentales du travail intervenant à trois moments de la relation commerciale: avant toute relation contractuelle, par la réalisation d'un sondage ou d'une enquête sur les pratiques du fournisseur ou du sous traitant envisagé, dans le but de sélectionner des

[108] Voir sur ce point la contribution et les précisions de P. Deumier.
[109] Egalement sur cette confusion la même remarque s'agissant des informations sociales dans les rapports 2007 sur l'application de la loi NRE , voir le 6ème bilan de la l'application de la loi NRE, Département Etudes, Groupe Alpha, 29 octobre 2008, pp. 11-12).

partenaires éthiquement responsables ; lors de la formalisation de la relation contractuelle par la signature d'une clause ou d'un code spécifiquement consacré à la question du respect des normes fondamentales ; lors de l'exécution des obligations contractuelles par des audits, des contrôles, des enquêtes.

a) les méthodes de sélection des bons partenaires commerciaux

La sélection des bons partenaires commerciaux a lieu avant toute contractualisation des relations, notamment par le biais de questionnaires ou enquêtes à remplir par les candidats mais également par des méthodes un peu imprécises. La Caisse d'Epargne par exemple énonce l'interdiction d'établir des contrats avec les entreprises qui font travailler des enfants. Suez dit intégrer « *les préoccupations sociétales et environnementales comme critère dans la sélection des fournisseurs et des produits* ».

AXA fournit un questionnaire aux fournisseurs afin d'obtenir « *un profil de maturité sur les plans sociaux et environnementaux* ». Plus précisément encore, la Société Générale sélectionne ses fournisseurs au moyen d'un questionnaire RSE envoyé lors de chaque appel d'offres auprès de tous les fournisseurs. Technip a prévu un questionnaire pour les sous traitants et les fournisseurs pour évaluer leur adhésion aux bonnes pratiques du groupe. De même, Tipiak a élaboré un questionnaire envoyé à tout nouveau fournisseur.

b) les clauses de responsabilité sociale et autres dispositifs contractuels

Il s'agit alors de code de conduite dédié, clause, document unilatéral ou accord lors de la formalisation de la relation contractuelle.

Ces engagements peuvent se faire sous la forme d'une clause sociale[110], d'un code de conduite des fournisseurs[111], d'un code de déontologie applicable par les fournisseurs[112], ou d'une Charte sociale des fournisseurs[113] ou parfois et plus rarement d'accords spécifiques[114].

Parfois on lit que les engagements « *global compact* » sont présentés « dans tout contrat avec des fournisseurs »[115] sans autre précision sur la portée de cette présentation.

Dans certains cas, l'application des principes est envisagée par exemple dans les opérations d'approvisionnement, dans les relations avec les fournisseurs par des règles précises que l'entreprise demande à ses partenaires de respecter.

Ainsi le groupe peut définir des « conditions générales d'achat » s'imposant à l'ensemble de ses fournisseurs[116]. L'entreprise peut décider de choisir des fournisseurs qui s'engagent à respecter une charte éthique sociale. Le document analysé fait ainsi référence à un acte élaboré par l'entreprise qui précise de façon formelle les normes à respecter. Il renvoie par exemple à une « charte d'éthique sociale qui s'adresse aux fournisseurs internationaux »[117],

[110] Pernod Ricard…
[111] prévu en 2009 chez l'Oréal
[112] Dexia, Office Dépôt.
[113] Carrefour.
[114] Lafarge, PSA.
[115] Remy Cointreau.
[116] voir par exemple Faurecia qui a défini des «Conditions Générales d'Achat» imposant certaines règles définies dans le document cadre à l'ensemble de ses fournisseurs.
[117] Galeries Lafayette.

les fournisseurs produisant en France devant s'engager par écrit à respecter la législation nationale. La charte doit ainsi être signée par les partenaires étrangers. On voit ici l'aspect contractuel du rapport qui s'établit entre l'entreprise et ses partenaires.

Les engagements du Pacte Mondial figurent souvent dans les conditions générales d'achat. Ainsi, une clause sociale a été introduite dans les conditions générales d'achat du groupe EDF, relative aux principes quatre et cinq du Pacte Mondial. Elle indique que l'Entreprise: «tient tout particulièrement à respecter les principes et droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies, la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne et les Conventions conclues dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail. Dans ce cadre, l'Entreprise applique ces principes à ses achats et, notamment, ceux relatifs au travail des enfants et au travail forcé ou obligatoire. En s'engageant contractuellement, les fournisseurs d'EDF certifient qu'ils ne font « pas travailler les enfants ni ne font appel au travail forcé».

De la même manière, Alcatel a prévu une clause dans ces contrats cadres imposant aux fournisseurs et aux sous-traitants le respect des droits de l'homme et de la charte sociale du groupe. Arc International fait également figurer dans ses clauses d'achat des exigences minimales en droit du travail, notamment concernant les conditions de sécurité et d'hygiène.

Depuis 2003, la Société Générale inclut dans tous ces contrats avec ses fournisseurs des clauses par lesquelles ils s'engagent à respecter les principes de responsabilité sociale et environnementale.

Carrefour s'engage à faire respecter à ses fournisseurs les droits fondamentaux énoncés par l'OIT par sa *charte des fournisseurs à laquelle, ils sont liés par contrats,* et *la Charte sociale* établie en 2000 et révisée en 2006. Elles comportent six interdictions ou obligations : de l'esclavage et du travail forcé, travail des enfants, liberté syndicale et négociation collective, rémunération, horaires, condition de travail, égalité des chances et référentiel et méthodologie d'audit en coopération avec la FIDH.

Vranken Monopole énonce comme actions à venir « *Intégrer dans tous nos cahiers des charges une clause supplémentaire sur le respect des droits du travail afin de s'assurer que nos fournisseurs nationaux et étrangers ne font pas appel au travail forcé et au travail des enfants pour la fabrication des fournitures qui nous sont vendues* ». Elle prévoit qu'un état d'avancement sera communiqué chaque année dans sa communication sur le progrès.

De façon encore plus marquée, l'entreprise peut signer un contrat d'approvisionnement de long terme comportant une clause de respect des réglementations et des lignes directrices des affaires[118]. Dans le même ordre d'idée, les fournisseurs de l'entreprise peuvent être tenus de fournir une socio-déclaration par laquelle ils s'engagent par exemple à respecter le droit du travail local[119]. En cas de situation non-conforme au droit local du travail, la sanction sera la suspension des appels d'offres.

c) Les dispositifs de contrôle

Dans les relations avec les partenaires commerciaux, les entreprises indiquent souvent qu'elles mettent en place, sous différentes formes, des audits, parfois externes. Selon les

[118] exemple de Gaz de France et ses *compliance with law and business principles.*
[119] Groupe SEB.

résultats de ces audits, des actions de formation et d'accompagnement sont entreprises, à terme le non-respect par un fournisseur ou un sous traitant de ces obligations internationales pouvant conduire à la rupture des relations contractuelles.

Ces procédures peuvent être liées à des clauses ou signatures de chartes ou codes comme prévu dans le b- et dans ce cas, en constituer de véritables mises en œuvre mais peuvent également être disjointes de telles dispositions. Ainsi, Bouygues Telecom ou Bouygues construction, Armor Lux, Alcatel, Carrefour, la Société Générale notamment prévoient des procédures d'audits[120]…

Il faut noter des initiatives intéressantes à la Poste et à la RATP à l'égard de leurs fournisseurs étrangers de vêtements professionnels. La poste prévoit désormais une partie des équipements issus du commerce équitable. La RATP a mis en place une véritable politique de contrôle des fournisseurs afin que ceux-ci respectent les principes fondamentaux du droit du travail et a mis en place des audits sociaux par des prestataires externes.

Une autre voie d'application de ces normes, dans le domaine de la santé et de la sécurité, est celle de la certification OHSAS 18001, l'objectif pour un groupe étant que l'ensemble de ses filiales et sous-traitants puissent recevoir cette certification[121].

Les sanctions prévues vont du simple plan de suivi pour mise en conformité et du suivi des correctifs[122] à la rupture des relations commerciales qui peuvent être expressément stipulées dans les codes, contrats, clauses ou chartes.

Pour le Groupe SEB, les fournisseurs doivent fournir une socio-déclaration par laquelle ils s'engagent à respecter le droit du travail local et se soumettre à des audits. En cas de situation non-conforme au droit local du travail, la sanction sera la suspension des appels d'offres.

Nous avons commencé, ici ou là, à aborder les différentes modalités de mise en œuvre effective des engagements souscrits par les entreprises car il apparaît souvent difficile de séparer ce qui relève des engagements et ce qui relève de leur mise en œuvre effective. Mais la seconde partie que nous allons développer est consacrée exclusivement aux « bonnes pratiques » effectivement développées par les entreprises sur la base de leurs engagements au titre du Pacte mondial des Nations Unies.

PARTIE II- Les bonnes pratiques effectivement développées par les entreprises

Une fois établis les engagements que les entreprises entendent souscrire, elles font également état de « bonnes pratiques » censés illustrer leur conformité avec leurs engagements. Il convient à cet égard distinguer les modalités de mise en œuvre prévues par les entreprises et l'effectivité des engagements.

A- Les modalités de mise en œuvre des engagements

[120] souvent par des départements internes au groupe, parfois eux-mêmes certifiés ISO comme chez Alcatel.
[121] L'Oréal, Lagardère.
[122] Alcatel.

Il est souvent très difficile de distinguer les principes des engagements ainsi que des mesures de mise en œuvre. Certaines entreprises, les plus grosses, présentent les principes, les indicateurs, les objectifs et les réalisations sous forme de tableaux à la manière d'un bilan social ce qui facilite le suivi de la mise en œuvre mais a obligé à séparer les différentes rubriques pour les intégrer dans le tableau d'analyse de notre étude.

Pour la clarté des propos, on peut distinguer deux formes de mise en œuvre par les entreprises de leurs engagements au titre du Pacte Mondial, ou de suivi de leurs bonnes pratiques : les mesures de suivi par des procédures ou des structures instaurées uniquement dans ce but (1), les prolongements de leurs engagements par référence à d'autres instruments ou documents de RSE (2).

1- Les procédures de suivi et de contrôle et les structures de mise en œuvre

a) les procédures de suivi

- les procédures internes : audits, indicateurs, enquêtes, sondages

Le Bureau du Pacte Mondial a lui-même prévu des indicateurs[123] afin de faciliter la tâche des entreprises dans le suivi et la mise en œuvre de leurs bonnes pratiques.

On retrouve ainsi souvent, la plupart du temps, dans les rapports de développement durable ou les rapports RSE des grandes entreprises, des indicateurs sous forme de tableaux. Ainsi chez Renault, des indicateurs de performance sociale figurent dans le rapport de développement durable. Chez Rhodia, on trouve des indicateurs des accidents du travail, de l'égalité entre hommes et femmes et du nombre de formations ou du montant et de l'objet des investissements. Chez Saint Gobain, Total, Vinci ou Thalès SA, une foule d'indicateurs dans tous les domaines du travail sont fournis dans le rapport de développement durable. De même chez Seche environnement les engagements souscrits sont mis en relation avec les indicateurs proposés par le Pacte Mondial[124].

Par ailleurs, les entreprises mettent en place des audits le plus souvent internes. Ainsi beaucoup de document prévoient que des audits et des opérations de contrôle des sites de production peuvent être régulièrement diligentés afin de veiller au respect des règles de la charte d'éthique ou des engagements au titre des principes du Pacte mondial[125].

A titre d'exemple, relevons chez Alcatel les « Audits sociaux ». Selon l'entreprise, « *ces audits ont permis de s'assurer de l'existence, dans les contrats-cadres avec les fournisseurs et sous-traitants, d'une clause sur le respect des droits de l'homme en relation avec le code de bonne conduite d'Alcatel ; d'évaluer les contrôles internes et processus en place permettant de faire respecter cette clause par les fournisseurs et sous-traitants.* »

Les documents analysés mentionnent parfois une Grille d'évaluation des fournisseurs sur les thèmes des droits de l'Homme et du travail ainsi que le respect de l'environnement avec des niveaux à atteindre pour pouvoir devenir ou rester un fournisseur de l'entreprise[126].

[123] dérivés des GRI, voir supra.
[124] GRI.
[125] Saint Gobain, Alcatel, Thalès, Carrefour, Suez…
[126] Faurecia.

Les salariés peuvent également être les destinataires des mesures de suivi et du contrôle d'application. Ainsi, des enquêtes sont apparemment réalisées auprès des salariés pour recueillir leur opinion sur les principes du Pacte mondial[127] ou sur les conditions de travail[128]. De même chez Suez ou Vinci, des enquêtes de satisfaction ont lieu dans le groupe, une auto-évaluation en matière de ressources humaines a lieu et un baromètre social a été mis en place dans certaines filiales. Des évaluations éthiques ont lieu chez Total.

b) procédures externes : notations, certifications, audits

Certaines entreprises, comme notamment Lafarge, font appel à des cabinets extérieurs pour contrôler leurs pratiques de RSE. Ainsi, Rhodia a mandaté depuis plusieurs années le cabinet Pricewaterhousecoopers et est également notée par VIGEO, tout comme Thalès. Seche environnement atteste l'effectivité de ses engagements par des procédures de contrôle réalisées par Veritas. La SNCF fait état de d'audits sociaux régulièrement réalisés par « des prestataires indépendants ». Suez mentionne des indicateurs certifiés par l'agence de notation sociale Innovest. Chez Unibail Holding une inspection est prévue par Veritas pour contrôler les mesures d'hygiène et de sécurité.

Les certifications ISO 9001, ISO 14001 ou OSHAS 18001 en matière de santé et de sécurité sont très souvent avancées par les entreprises[129]. Parfois une référence est faite à ces normes mais de manière indirecte, par exemple pour dire que les « lignes directrices » font référence aux standards OSHAS 18001[130].

c) procédures mixtes

Renault Trucks fait état d'audits sur les sites par experts internes et un organisme extérieur afin d'attribuer le label « Management de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ». Rhodia procède à des visites de sites par des experts internes mais elles sont certifiées par un expert et un commissaire aux comptes. Saint Gobain de la même manière procède à des visites et des audits par des experts extérieurs au site contrôlé.

2- la mise en place de structures particulières

a) les « personnes ressources »

Il existe parfois un réseau de correspondants éthiques, interlocuteurs des « collaborateurs » ou bien une personne chargée des questions éthiques ou d'un aspect plus particulier de la politique RSE de l'entreprise.

Ce peut être un responsable de développement durable comme à la Caisse d'épargne qui a notamment en charge l'animation et la sensibilisation des collaborateurs à la mise en œuvre d'un plan d'action, avec réunions de travail et d'échange d'expériences ou de bonnes pratiques plusieurs fois par an, un directeur de l'Ethique[131], un « référent handicap » dans chaque entreprise[132].

[127] SIAT.
[128] Sopac SA.
[129] voir Rhodia, Saint Gobain, Meralliance, Lagardère, Lafarge, l'Oréal, Saur, la SNCF, Sopac SA, SPIE SA, Thalès…
[130] Lyreco
[131] L'Oréal.
[132] Caisse d'épargne.

b) les instances collégiales : comités ou départements

La Caisse d'épargne a mis en place un « Comité de développement durable » qui réfléchit aux enjeux de développement durable, fixe les orientations de la démarche, valide le plan d'action annuel et contrôle son exécution et une direction du développement durable et de l'intérêt général qui conçoit et accompagne le déploiement de la politique de développement durable du groupe. Total a crée un « Comité d'éthique » en 2001 chargé de veiller à l'application de son code.

Carrefour dans le cadre de la lutte contre la discrimination a préféré l'institution d'un comité de pilotage et d'une commission avec les partenaires sociaux. Le Groupe a défini en 2002 les 7 *valeurs fondatrices* de son projet d'entreprise : liberté, responsabilité, partage, respect, intégrité, solidarité et progrès. Début 2005, dans le cadre de « l'outil management et progrès collectif « carrefour attitude », ont été institués des comités exécutifs dans les *business units* qui s'auto-évaluent avec cet outil dans leurs relations avec les parties prenantes sous l'angle des valeurs du groupe et mettent en place des plans d'actions et d'objectifs.

EDF a prévu que son accord RSE fera l'objet d'une mise en œuvre concertée au sein des différentes sociétés du groupe ainsi que d'un suivi instrumenté. Un « Comité paritaire de dialogue sur la responsabilité sociale du groupe » a été mis en place à cet effet.

Thalès est un autre exemple significatif des comités qui peuvent exister dans un groupe : « Comité d'éthique et responsabilité d'entreprise, mise en place d'une « Direction éthique et responsabilité d'entreprise » de six personnes, « Comité de surveillance pour les fournisseurs et le respect des règles locales », « Comité d'audit et des comptes », « Comité de sélection des administrateurs et des rémunérations », « Comité stratégique », « Comité d'exportations pour surveiller les relations avec les pays d'export »...

PSA Peugeot Citroën a prévu des « observatoires sociaux locaux paritaires » pour un suivi annuel de l'application de l'accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale.

D'autres structures, à visée plus thématique, peuvent également être prévues à l'instar du « Secrétariat de liaison et du bureau du dialogue social » chez Saint Gobain.

Une « Direction de l'environnement hygiène et sécurité » a été mise en place pour surveiller l'application de la Charte du même nom chez Saint Gobain.

Chez Suez, outre le groupe de travail et l'observatoire sur la parité, l'entreprise participe à un observatoire social international créé en 1998 avec 100 partenaires (universités, ONG, entreprises, syndicats)… Le groupe a aussi institué un « Comité de *compliance* » formé de quatre membres et un Conseil d'administration sur l'éthique, l'environnement et le développement durable. Chez Total, un « Tableau de bord social européen » a été institué et regroupe 10 pays et 50 filiales européennes pour suivre l'accord de groupe sur l'égalité des chances. Un « Comité d'audit » a été prévu chez Unibail Holding.

Nous ne nous attarderons pas en revanche, en matière d'application du principe 3 du Pacte mondial sur les nombreuses références au rôle ou à la mise en place des institutions légales de

représentation des travailleurs tels que les délégués du personnel[133], les comités d'entreprise, les comités d'entreprises européens ou les comités de groupe[134].

c) les mécanismes d'alerte éthique

En matière de mécanismes d'alerte éthique, assimilés dans bien des cas à des dispositions de règlement intérieur[135], des dispositions spéciales sont prévues par exemple par Accor.

Dans le rapport de développement durable d'Alcatel, on peut lire « *une adresse e-mail et une ligne dédiée sont à la disposition des salariés qui souhaitent contacter le comité [d'éthique].Une confidentialité absolue leur est garantie.* »

De même pour la BNP, « *les outils de détection et de gestion des situations de risque de non-conformité occupent une place croissante, notamment le dispositif d'alerte éthique, opérationnel en France et dans certaines implantations étrangères. Conforme aux exigences de la réglementation bancaire et financière et à celles des législations sur la protection des données personnelles et le secret bancaire, il assure la confidentialité des interventions. Il ne traite que des questions relevant de la conformité, c'est-à-dire des faits susceptibles de porter atteinte à la réputation de la banque, de lui porter préjudice ou de porter atteinte au respect des textes et procédures, à l'intégrité des marchés et au respect du principe de primauté de l'intérêt du client*»[136].

Rothschild, dans le cadre d'un « Comité d'acceptation des nouveaux clients », a développé « *des moyens humains et informatiques supplémentaires […] afin de documenter le mieux possible le dossier d'approbation. Une personne est dédiée à la collecte des informations en vue de répondre aux obligations de due diligences* ».

Chez Thalès SA « *une rubrique du site Intranet ThalesWeb présente la Politique Éthique. Elle permet de répondre aux principales questions des collaborateurs dans ce domaine et participe au bon fonctionnement du réseau éthique pour recueillir l'information et partager les expériences.* »

Dans le même ordre d'idées et, sur le plan seulement éthique, le code de Carrefour a prévu la mise en place de *hot lines* éthiques au Brésil, en Chine, en Argentique, en Colombie, en Indonésie, en Turquie… Elles permettent aux « *parties prenantes* » dont « *les collaborateurs* » (i.e. les salariés) d'alerter sur d'éventuels comportements contraires aux valeurs du groupe.

Chez France Télécom, il existe un réseau de correspondants éthiques, interlocuteurs des collaborateurs.

d- le rôle des institutions en place

Il est parfois prévu que les comités d'entreprises notamment européens seront chargés de veiller à l'application d'un accord qu'ils ont signé quand il y en a un. Ainsi il fait référence au

[133] Vigéo.
[134] Saint Gobain.
[135] Voir la circulaire du 18 nov. 2008 de la DGT.
[136] RDD 2006, p.35.

rôle du comité d'entreprise européen de Rhodia pour l'application de l'accord sur la RSE de 2005, de même pour l'application de l'accord-cadre mondial chez PSA.

3- Les références à d'autres documents et actes de RSE

Beaucoup d'entreprises mentionnent comme exemple de bonnes pratiques ou de mise en œuvre de leurs engagements au titre des principes du Pacte mondial d'autres documents censés mettre en œuvre leur politique de RSE. Dans de nombreux cas, les documents renvoient en effet à d'autres instruments présentés comme des actes concrets d'application de la démarche de RSE. On est ainsi plus souvent en présence d'un « instrument cadre » que d'un document d'application directe dans l'entreprise.

Ces documents d'application peuvent être de nature diverse et il peut s'agir de documents externes à l'entreprise qu'elle s'engage à respecter ou qu'elle a signés (a), ou de documents internes à celle-ci (b).

a) documents externes à l'entreprise

Les entreprises peuvent faire référence à des « documents » publics comme les conventions OIT, la charte de la diversité, le respect de la loi. La formule la plus classique consiste à faire une référence générale à l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur. Parfois les dispositions sont plus spécifiquement déterminées de manière thématique (droits de l'homme, droits collectifs, santé et sécurité, non-discrimination…). Ainsi la SNCF ou Thalès SA font une référence au respect de la loi NRE. Suez fait référence au respect de la législation française sur la sécurité financière et à la loi américaine Sarbanes-Oxley, tout comme Renault Trucks ou Technip.

Parfois, plus rarement les engagements vont au-delà de ce qui est prévu par les normes nationales, locales et internationales. Ainsi, un seuil d'admission au travail est parfois défini[137]. Des exceptions sont alors possibles mais accompagnées d'action de formation[138]. Des dispositions peuvent concerner le temps de travail, le droit au congé[139], le droit à un salaire convenable. L'accord PSA prévoit ainsi des rémunérations décentes, supérieures ou au moins égales aux conditions établies par la législation nationale ou les conventions collectives. Les entreprises s'étant engagées dans des accords ont mis en place des mesures de publicité et de suivi de la mise en œuvre de ces accords.

D'autres références peuvent être faites aux conventions internationales (DUDH) ou OIT[140], aux principes de l'OCDE ou aux *Voluntary Principles on Security and Human Rights* publiés en 2000 sous l'égide du Département d'Etat américain et du *Foreign Office* britannique[141].

Eiffage mentionne la signature de la charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation le 13 décembre 2006[142].

[137] 16 ans chez l'Oréal, 15 ans chez Lafarge, 16 ans pour Lafuma.
[138] L'Oréal.
[139] Lafuma, PSA.
[140] voir PSA, Lagardère, Total...
[141] Total.
[142] Actions prévues: tutorat, parrainage, aides financières des jeunes des banlieues ou ruraux, découverte des métiers, recrutement des jeunes diplômés issus des quartiers défavorisés.

Les entreprises peuvent également faire référence à des documents externes mais privés comme la déclaration contre l'insécurité au travail dans le cadre d'Eurocommerce[143], la charte des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation[144], ou un accord avec une banque[145].

Les références peuvent également avoir une nature « mixte » comme un accord de partenariat avec un ministère[146], un accord-cadre avec l'ANPE[147], la Charte de la diversité conclue entre Monoprix et la HALDE, une convention avec Sciences-po et le ministère de l'éducation nationale[148], un accord sur le guichet unique AGIRC-ARCCO[149]. Beaucoup d'entreprises mentionnent aussi leur collaboration avec l'*Observatoire de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise* (ORSE)[150].

b) documents internes à l'entreprise

Dans d'autres cas, le document fait référence à des instruments présents dans l'entreprise, à ses bonnes pratiques à respecter par les salariés : une charte, un code, à destination des salariés, un règlement intérieur, un livret d'accueil, ou un accord collectif.

- les codes de conduite ou codes éthiques et tout document assimilé (charte de déontologie, principes de gestion sociale…):

On trouve ainsi un code de déontologie chez CNP Assurance ou chez Lagardère : « *Le Code de Déontologie en vigueur au sein du Groupe s'inspire directement des valeurs sur lesquelles Lagardère a bâti sa légitimité et sa réputation – le respect d'autrui, l'esprit d'équipe, la recherche d'excellence, la loyauté et l'indépendance. Ce Code a vocation à servir de référence à chacun des membres du Groupe dans le cadre de ses activités. Ainsi, ce document entend rappeler un certain nombre de principes fondamentaux concernant les relations du Groupe avec les collaborateurs, les partenaires extérieurs et les concurrents, les clients, les actionnaires et, de manière générale, la communauté.*
Concernant les relations du Groupe avec ses collaborateurs, le Code traite notamment :
– des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
– du respect des droits fondamentaux et des pratiques équitables en matière d'emploi (notamment en évitant toute forme de discrimination et de harcèlement) ;
– du respect de la vie privée des collaborateurs.
Le Groupe entend encourager le développement des compétences professionnelles par le biais de la formation et de la promotion. ».

On trouve une multitude de Codes d'éthique de cette sorte. Par exemple, chez Carrefour, un Code éthique élaboré en 2004 est soumis à la signature de l'encadrement et des collaborateurs, rattaché au principe 10,. Ce Code formalise les obligations et conduites à adopter envers les parties prenantes. Un Code de conduite est remis à chaque salarié chez

[143] Carrefour.
[144] SNCF, Vinci..
[145] Accord avec la BNP pour ADIA.
[146] Education nationale pour la SNCF, accord cadre avec le Ministère sur l'égalité hommes femmes pour ADECCO.
[147] Pour la SNCF ou Monoprix qui formalise aussi un partenariat pour le recrutement qui se fait en collaboration avec l'ANPE pour éviter toute discrimination.
[148] SNCF
[149] Chez Thalès SA
[150] Vinci, Thalès SA….

Renault Trucks. Chez Cegelec, il s'agit d'une Charte éthique du groupe. A la Caisse d'Epargne, d'une Charte de la mobilité signée par les entreprises du groupe en 2005, ou chez Carrefour, d'une charte du recrutement, d'une Charte de l'apprentissage chez Eiffage.

Mentionnons aussi le Code éthique de France Télécom, le Code pour les acheteurs des Galeries Lafayette, le Code de déontologie par entités de Gaz de France, ceux d'Alcatel, du Groupe Dassault, de Frial, le Code d'éthique de Thalès SA, le Code d'éthique des administrateurs d'Unibail Holding.

Dans un document de l'entreprise Faurecia, il est fait référence au Code éthique de l'entreprise qui fixe « *les règles essentielles de comportement et d'éthique applicables à l'ensemble du personnel, ainsi qu'à ses partenaires* »[151].

La « Charte de déontologie » de France Telecom sert de « *guide à la conduite professionnelle à tenir pour l'ensemble du groupe* ». Elle concerne « *tous les collaborateurs du groupe, quel que soit leur métier ou niveau de responsabilité* ». De même, la charte d'éthique peut être présentée comme « *le cadre de la politique dans le domaine des ressources humaines [..] pour responsabiliser et motiver le personnel* »[152].

On peut trouver bien entendu d'autres appellations. Ainsi chez Dexia, il est fait état des « *Principes de gestion sociale* », de la *« Charte de Qualité RH »* du groupe. Chez Docsourcing, les principes relatifs aux droits des travailleurs et les engagements sont formalisés dans une « *Clause éthique »* interne à l'entreprise et affichée à destination de tout le personnel. Chez Eurosit, au titre du principe 3 du Pacte mondial, la volonté de respecter la liberté d'association et de reconnaître le droit de négociation collective est énoncée dans la « *Déclaration de politique qualité et stratégie d'entreprise* ».

Une « Charte des valeurs », avec des engagements très vagues, a été élaborée avec le concours d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel, comportant quatre valeurs devant « *guider les actions internes* » chez Otima.

L'instrument cité peut être plus directement, plus exclusivement à destination des salariés, comme un « Livret d'accueil » remis à chaque salarié[153]. Aucune information n'est précisée sur le contenu de ce livret mais il est présenté comme un « *outil indispensable pour une bonne intégration : le livret d'accueil est remis à chaque nouveau salarié lors de son arrivée sur le site. Le salarié y trouvera toutes les informations utiles pour les bonnes pratiques à appliquer dans l'entreprise*».

Le document de référence peut également concerner un domaine très spécifique choisi par l'entreprise, par exemple, le « Code du comportement et d'action du groupe en matière de lutte contre la corruption » chez Seche environnement ou les nombreux « Guides du comportement » comme le « Guide du comportement dans les relations commerciales » ou encore le « Guide du comportement de l'Audit interne » chez Thalès SA. Le document peut aussi renvoyer à des supports qui vont être mise en place dans l'avenir. Ainsi une « *Charte visant à définir des normes de comportement au sein de l'entreprise basées notamment sur le respect de la personne, la non-discrimination et la valorisation des comportements éthiques* » peut être diffusée à l'ensemble des collaborateurs.

[151] « Code éthique et règles de comportement » téléchargeable sur le site de l'entreprise.
[152] Groupe industriel Marcel Dassault
[153] FRIAL SA, Sopac SA

Il faut noter ce titre que les chartes d'éthiques ont souvent pour objet la définition des valeurs du groupe et peuvent entraîner la définition d'obligations pour les salariés[154], ce qui les assimile bien souvent à des sortes de règlements intérieurs.

- les règlements intérieurs

Beaucoup d'entreprises font référence à des règlements intérieurs. Par exemple, concernant la question du harcèlement, rattachée par Cegelec au principe 6 du Pacte Mondial, la Caisse d'épargne renvoie aux règlements intérieurs de ses établissements[155].

De même, chez Eurosit, un règlement intérieur fait référence au respect des droits de l'homme (principe 1) avec des éléments précis sur les rapports entre les hommes et les femmes et entre les différentes nationalités (principe 6, non-discrimination). Il peut être fait référence également à un règlement intérieur du conseil d'administration[156].

- les accords collectifs[157].

Un certain nombre d'entreprises font référence à des accords d'entreprise ou de groupe censés illustrer leurs bonnes pratiques en matière sociale. De manière non exhaustive, on peut citer des accords sur : la mobilité[158], les moyens syndicaux, les crédits d'heures[159], l'égalité hommes femmes[160], le dialogue social[161] ou les institutions représentatives du personnel[162], la mise en place d'un comité de groupe[163], la discrimination au regard de l'âge[164], l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[165], les travailleurs handicapés[166], la rémunération ou l'épargne salariale[167], la sous-traitance socialement responsable[168], la RSE[169], le temps de travail[170], la formation[171], l'emploi[172]…

De même, certaines entreprises mentionnent la signature d'accords-cadres internationaux ou d'accords avec des organisations étrangères. Ainsi, EADS fait état d'un accord-cadre international de juin 2005, signé avec le Comité d'entreprise européen et les fédérations européennes et internationales de la métallurgie. Carrefour mentionne un accord conclu, pour la filiale du groupe en Pologne, entre Solidarnosc et 20% des salariés concernés. Rhodia

[154] Office Dépôt, PSA
[155] « La plupart des entreprises inscrivent dans leur règlement intérieur les dispositions des articles L-122-4, -47 et –49 du code du travail ».
[156] Thalès SA
[157] Au sens d'accords négociés en partenariat avec les salariés ou leurs représentants mais pas au sens restrictif du droit du travail français.
[158] Caisse d'épargne, Carrefour, la SNCF.
[159] Caisse d'épargne, CNP assurance, Dexia.
[160] EADS, EDF, CNP assurance, Dassault aviation, Caisse épargne, la SNCF, Thalès SA…
[161] Renault Trucks.
[162] Société générale Thalès SA…
[163] Saint Gobain.
[164] EADS.
[165] Socomec, Seche environnement, la SNCF.
[166] CNP assurance, Crédit mutuel, Dassault aviation.
[167] Eiffage, Caisse d'épargne, Carrefour, Dexia, la SNCF, Société Générale.
[168] EDF.
[169] Accord de groupe EDF, PSA Peugeot Citroën.
[170] Dexia, Société générale.
[171] Caisse épargne.
[172] Thalès SA…

mentionne un accord-cadre international sur le dialogue social, l'hygiène et la sécurité, la mobilité et l'employabilité des salariés (2005) ainsi qu'un accord mondial de responsabilité sociale et environnementale signé avec l'ICEM.

Un accord mondial sur les droits sociaux fondamentaux a été signé entre le groupe France Télécom et l'Alliance Syndicale Mondiale-UNI qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales adhérentes à l'Union Network International présentes au sein de l'entreprise. Il est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des entités du groupe France Télécom et communiqué au management de l'ensemble des filiales concernées. Cet accord est visé par le rapport émis par l'entreprise. Chez Lafarge, un accord sur la RSE a été conclu avec des fédérations européennes.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi prévues apparaissent très diverses. Elles sont censées mettre en œuvre les engagements contractés au titre du Pacte mondial mais leur permettent-elles effectivement d'être appliqués ? Sont-elles de véritables démarches de RSE ?

B- L'effectivité des engagements

1- le niveau des engagements

Lorsque les entreprises affichent des préoccupations sociales, celles-ci restent minimales et s'inscrivent très largement dans des obligations légales.

La RSE se présente essentiellement comme un instrument d'application des normes nationales locales et internationales, notamment des conventions de l'OIT qui sont très largement citées. On peut alors s'interroger sur la définition la plus courante de la RSE, en tous cas dans le domaine social, la démarche « *consistant moins à aller au-delà de ce qui est obligatoire* » pour être un moyen d'application des normes applicables.

a- les engagements et le contexte législatif et réglementaire français[173]

On peut sans risque avancer l'hypothèse que la législation française développée du droit du travail, pour des entreprises essentiellement implantées en France, ne permet pas véritablement de s'inscrire dans une démarche relevant d'une responsabilité sociale, dans la mesure où l'ensemble des actions mises en avant, qu'il s'agisse d'une politique de prévention des risques, d'une politique en matière de lutte contre les discriminations, ne sont que l'application d'obligations ou d'incitations légales. Par exemple, nous avons vu que Vigéo, 40 salariés, se targue d'avoir procédé à l'élection de délégués du personnel ou que la négociation collective ait débouché sur la signature de plusieurs accords (sur les salaires, la formation, le temps de travail..) !

Un exemple bien illustratif peut provenir de Heimburger SA qui déclare « *Notre compagnie étant physiquement implantée en France, et fonctionnant sous le régime réglementaire de ce même pays, nous répondons parfaitement et intégralement à la protection de l'homme, à l'égalité des sexes, et à leurs droits au travail » « le régime de la réglementation Française servant de base à ces principes* ».

Cette hypothèse selon laquelle les actions ou les pratiques avancées par les entreprises au titre du respect de leurs engagements basés sur le Pacte Mondial ne sont que le résumé de leurs

[173] Voir la contribution et les remarques de S. Laulom sur cet aspect de la recherche.

obligations législatives ou réglementaires est confirmée si l'on analyse les rapports de développement durables présentés par de grandes entreprises implantées en France[174]. Ces sociétés décrivent des pratiques beaucoup plus développées que la plupart des entreprises, mais elles s'inscrivent toujours dans un cadre légal précis même si elles décrivent également bien sûr des pratiques importantes de négociation collective. En ce sens, les parties consacrées au social de ces rapports ressemblent souvent à des bilans sociaux, les entreprises présentant une série d'indicateurs. Dans ce cadre, les actions en matière de santé et de sécurité, de lutte contre les discriminations, de formation et de diffusion du dialogue social sont mises en avant.

Ainsi, la Poste fait référence à la conclusion de 9 accords nationaux, 157 accords locaux, à l'adhésion à la Charte de la Diversité, à la charte de la sécurité sociale. Vinci fait référence aux 1055 accords conclus avec les partenaires sociaux dans toutes ses implantations mondiales. Neuf-Cegetel aborde les questions de gestion de compétence et de formation. On peut alors se demander dans quelle mesure une démarche de RSE se démarque de la mise en œuvre d'une politique de ressources humaines contrainte par la législation du travail et fortement marquée aujourd'hui par la lutte contre les discriminations.

C'est donc sans surprise, que les pratiques les plus développées de RSE se trouvent au sein des grands groupes internationaux comme l'Oréal, Lafarge, Lafuma, Lagardère, Monoprix, Office Dépot, Pernod Ricard, PSA et Remy Cointreau, Lafarge et PSA, entreprises ayant conclu de surcroît des accords RSE avec des organisations syndicales.

Parfois cependant, les entreprises prévoient d'aller au-delà des obligations légales locales, notamment concernant les conditions de travail[175] ou l'âge d'embauche[176] ou de manière générale[177].

b) le caractère obligatoire des instruments analysés

Il s'agit plutôt de simples déclarations d'intention, de textes déclaratifs, d'énoncés de mesures, de rapports de développement durable ou RSE dont il est difficile de dire s'ils sont créateurs d'obligations directes à la charge de l'entreprise.

Il s'agit parfois de dire que les activités de l'entreprise sont déjà conformes aux principes du Pacte mondial. Ainsi l'entreprise GSE « *pratiquait sans le savoir depuis longtemps les principes du développement durable* ». *« En adhérant en toute conscience à cette philosophie, GSE va mobiliser ses potentiels pour un développement plus harmonieux de la planète (…)* ».

Le document peut être une présentation de résultats : par exemple une présentation des solutions mises en œuvre et des résultats obtenus en matière de réduction du nombre d'accidents du travail. L'exemple de Gaz de France et de son « rapport » complétant le rapport développement durable qui « *illustre le respect de chaque principe – les principes du Pacte - par la présentation des politiques et des principales actions qui contribuent à leur réalisation* » est à cet égard représentatif.

On trouve souvent référence à une charte éthique, de déontologie, un code de conduite de l'entreprise, présentée alors comme la source des « engagements » de l'entreprise[178].

[174] La Poste, la RATP, Neuf-Cegetel ou encore la MAIF.
[175] Société Générale.
[176] Lafarge, l'Oréal…
[177] Dans ce cas cela constitue le plus souvent un « objectif », voir Sopac SA

Il s'agit plutôt d'engagement imprécis, flous, fixant les grandes orientations de l'entreprise, présentant la politique générale que l'entreprise s'engage à suivre. Le terme « engagement » figure bien souvent dans le document mais sa teneur reste assez imprécise.

S'agissant de la non-discrimination, lorsque des mesures concrètes sont prévues, il s'agit de mesures de suivi sous forme de rapports, des engagements en terme de quotas. Et en matière de restructurations, il arrive de rencontrer un engagement de type engagement unilatéral de l'employeur.

2- Les sanctions

Il avait été prévu lors de l'élaboration de la grille d'analyse, une rubrique « devenir du document » en lui-même. Mais il s'est vite avéré qu'elle n'était jamais remplie, il n'est jamais prévu de reconduction, de renouvellement, on ne peut que présumer que lorsqu'il s'agit d'un bilan annuel, il sera de nouveau élaboré l'année suivante. Cela n'empêche pas, comme nous l'avons déjà indiqué dans les développements consacrés aux mesures de suivi, que parfois, des mécanismes de contrôle envisagent de mesurer les effets et d'évaluer les résultats des actions prévues.

a) les sanctions prévues par les entreprises

Concernant les sanctions à proprement parler des engagements éthiques des entreprises, elles ne sont jamais précisées clairement, du moins dans le document de base analysé. On sent, dans certaines rédactions des autres actes de la RSE auxquels il est fait référence, que selon les destinataires, les sanctions pourraient être disciplinaires à l'encontre des salariés, ou contractuelles à l'encontre des partenaires commerciaux, mais cela reste subjectif en général. Ainsi la Société Générale prévoit le respect des clauses éthiques par les fournisseurs et les sous traitants ainsi que des audits internes mais les sanctions en cas de non-respect ne sont pas explicitement énoncées. De même, Thalès SA dit « *exiger* » que les fournisseurs respectent les règles locales ainsi que les principes du Pacte Mondial. Vinci également affirme sa volonté dans ses relations avec les sous-traitants « *de s'assurer du respect des principes du Global Compact par le suivi d'une clause insérée dans les contrats cadres et la formation des partenaires commerciaux ainsi que par des audits sociaux et environnementaux* ».

Il arrive, nous l'avons vu, qu'il soit prévu expressément une sanction en cas de non-respect des engagements éthiques. Elle intervient alors sur le terrain contractuel dans les relations entre l'entreprise et ses fournisseurs ou partenaires.

Le groupe Lagardère fournit une bonne illustration de cette démarche des entreprises. Ses engagements prévoient « *le respect des principes défendus par l'Organisation Internationale du Travail (en particulier l'interdiction du travail des enfants et l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire) ;*
– l'interdiction du recours au travail clandestin ;
– la lutte contre la corruption ;
– le respect de la réglementation sociale applicable ;
– l'existence d'une démarche de prévention des risques axée sur la sécurité au travail ;
– la mise en œuvre d'une politique sociale axée sur une démarche de qualité ;

[178] Voir le cas de France Télécom

En cas de manquement constaté à ces engagements et si le partenaire n'a pas remédié dans les meilleurs délais audit manquement, Lagardère se réserve la faculté de remettre en cause le partenariat. »

La même démarche est prévue par l'Oréal qui annonce un code de conduite des fournisseurs prévoyant une rupture des relations contractuelles en cas de manquement aux engagements de bonnes pratiques au titre des six principes du Pacte mondial.

Pour les salariés, nous avons déjà abordé la question des sanctions prévues. La plupart du temps, il n'est rien prévu même lorsqu'il est mentionné qu'un code, livret, manuel est distribué au personnel. Il peut être prévu, de manière générale, que le personnel doit respecter l'éthique de l'entreprise ou appliquer les bonnes pratiques prévues[179] sans plus de détails. Une formule comme celle utilisée par Alcatel est souvent employée : « *le respect du code de bonne conduite s'impose à tous les salariés d'Alcatel* ».

Plus précisément, des procédures spécifiques peuvent être prévues, comme par exemple Thalès SA qui prévoit que « *la méconnaissance des règles par collaborateurs entraîne une amélioration des lignes de conduite, une instruction des dossiers de non-conformité a lieu par les Compliance officers et le Comité d'éthique* ».

De même, on peut lire dans le document transmis par la banque Rothschild concernant la lutte contre le blanchiment d'argent que « *les professions qui conseillent et font réaliser des opérations entraînant des mouvements de capitaux, sont susceptibles d'être mises en cause si elles ne remplissent pas leur devoir de vigilance. Un défaut de vigilance ou une carence dans l'organisation des procédures internes de contrôle peuvent entraîner un recours à une sanction disciplinaire.* »

Nous renvoyons pour le détail des sanctions disciplinaires lorsqu'elles sont expressément mentionnées aux développements antérieurs sur les mesures de suivi.

b) les sanctions par le bureau du Pacte Mondial

Concernant le contrôle par le Bureau du Pacte Mondial des entreprises françaises adhérentes, il faut rappeler que les engagements au titre du Pacte sont purement volontaires et qu'il n'est pas question d'une sanction ou d'un contrôle sur l'esprit ou la mise en œuvre des bonnes pratiques des entreprises adhérentes elles-mêmes.

Les seules sanctions prévues sont celles que nous avons signalées dans l'introduction lorsque l'entreprise ne transmet pas sa communication sur le progrès durant 2 ans consécutifs. On peut signaler à ce titre que sept entreprises françaises ont été déclarées « inactives »[180]. C'est à dire qu'elles sont en voie d'être radiées de la liste des adhérents au Pacte mondial faute de n'avoir jamais transmis aucun document attestant de bonnes pratiques[181].

[179] Soleillou
[180] 301 entreprises au total dans le monde sont dans le même cas.
[181] Alpha Taxis, Cegid SA, Deux Ponts, Eudasys, Gindre Duchavaney, Multi Restauration Services et Kadeos.

De même, sur les 1027 entreprises signalées comme « non communicantes » c'est à dire n'ayant pas satisfait à leur obligation de transmettre une communication sur le progrès tous les 2 ans, quelques entreprises françaises figurent dans la liste[182].

Conclusion (provisoire)

La première conclusion à tirer de l'analyse est l'extrême diversité des pratiques illustrant les engagements et leur mise en œuvre par les entreprises. Rien de commun ne transparaît entre les documents des grandes entreprises multinationales et les actions mises en avant dans les petites entreprises. Ensuite, il ressort de l'étude que les entreprises ont bien compris que seule leur volonté prévalait dans l'application du Pacte Mondial et elles s'affranchissent très librement de ses principes en avançant des pratiques en matière par exemple de santé et de sécurité au travail, question absente de la lettre du Pacte. Sur ce point, la recherche met en évidence que les entreprises se targuent souvent de respecter la législation en vigueur et s'en contentent. A ce titre, on peut alors se demander si la définition habituelle de la RSE est vraiment pertinente.

La RSE étant une « *façon pour les entreprises de prendre en considération l'impact de leurs activités sur la société et d'affirmer leurs principes et leurs valeurs à la fois dans leurs méthodes et dans leurs procédures et leurs actions avec les autres acteurs. La RSE est volontaire, résulte d'une initiative de l'entreprise et se réfère à des activités / instruments qui sont considérées comme dépassant la simple conformité à la loi* »[183]. Est-ce que beaucoup d'entreprises vont au-delà, comme cela est retenu pour définir une démarche RSE[184], de leurs obligations légales ou réglementaires[185] ?

Une démarche RSE ne serait-elle pas plutôt comme la Commission européenne la définit, sans lien avec le niveau de protection visé, « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes* »[186]. Dans le même ordre d'idées, le WBCSD parle de « *contribution des entreprises au développement économique durable, travaillant avec les employés, leurs familles, la communauté locale et la société au sens large pour améliorer leur qualité de vie* »[187]. La RSE peut encore être définie comme «*l'ensemble des obligations, légales ou volontaires, qu'une entreprise doit assumer afin de passer pour un modèle imitable de bonne citoyenneté dans un milieu donné* »[188]. Ces définitions s'attachant plus à l'esprit des préoccupations RSE qu'au niveau des dispositions mises en avant correspondent plus à la réalité des pratiques analysées. Il semble en effet, au terme de l'analyse, qu'une approche plus

[182] Dont notamment Acion Group, Alturia, APL France, Balas Mahey, IFOP, Groupe Chèque Déjeuner ou le Crédit Mutuel…

[183] Voir cette définition de l'OIT « Corporate Social Responsibility (CSR) is a way in which enterprises give consideration to the impact of their operations on society and affirm their principles and values both in their own internal methods and processes and in their interaction with other actors. CSR is a voluntary, enterprise-driven initiative and refers to activities that are considered to exceed compliance with the law, *Infocus initiative on CSR : strategic orientations*, 295th session, Genève, 2006, GB.295/MNE/2/1. ; http://www.ilo.int/public/english/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf

[184] http://www.destree.be/conferences/csr/presentations/docs/8_daugareilh.doc

[185] voir S. Laulom sur ce point.

[186] Livre vert, Commission Européenne, 2001 "Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility"

[187] World Business Council for Sustainable Development

[188] http://www.mediaterre.org/scientifiques/actu,20070819182039.html

pragmatique et plus réaliste permette de retenir une définition de ce phénomène qu'est la RSE en prenant en compte ce que les principales intéressées, les entreprises, entendent sous cette appellation.

Quant à savoir si les « bonnes pratiques » développées sont suffisantes, par rapport au Pacte mondial et plus largement en terme de RSE, la réponse ne peut être univoque et homogène pour toutes les entreprises. En effet, aucun parallèle sérieux ne saurait être fait entre les pratiques des grandes entreprises multinationales, disposant de pratiques de RSE et d'un niveau protection de protection des salariés qui ne constitue pas vraiment de plus- value sur le territoire des pays européens, mais peut être un facteur de progrès social sur le territoire des pays en voie de développement. L'intérêt d'une démarche RSE est totalement différent selon le contexte et le lieu d'implantation de l'entreprise. De même, les petites entreprises qui font état de bonnes pratiques de RSE donnent des exemples concrets de la vie quotidienne le plus souvent[189] alors que les grandes multinationales ont tendance à décrire leur politique de ressources humaines ou de stratégie de développement.

Un des points les plus intéressants émergeant de notre analyse est sans aucun doute le fait que partant de ses engagements volontaires en terme de RSE, une entreprise a souvent tendance à les prolonger en termes d'obligations à la charge de « tiers », que ce soit ses salariés ou ses partenaires commerciaux. En effet, la majeure partie des dispositifs relatifs au contrôle de l'effectivité des engagements éthiques ou à la sanction de leur violation qui se révèlent précis visent le personnel ou les sous-traitants et les fournisseurs des entreprises[190].

Le système actuel est sans aucun doute bien perfectible. Parmi les instruments pouvant rendre les pratiques de RSE plus effectives, le droit peut apparaître comme un outil de mise en œuvre plus efficace de la RSE, que ce soit par l'encadrement de la négociation transnationale d'entreprise, par l'obligation du respect des normes juridiques fondamentales, par une politique de partenariat avec l'OIT, avec les syndicats, les ONG ou les associations de droits de l'homme. De même, le sort réservé aux instruments de la RSE par les juridictions influe fortement sur leur effectivité[191]. Ces perspectives d'encadrement juridique et de sanctions judiciaires peuvent permettre de ne pas laisser les entreprises décider seules du niveau de leurs obligations en matière de droits de l'homme, de normes du travail et de l'environnement, surtout dans leurs activités transnationales.

[189] Covoiturage, amélioration du lieu de travail par exemple…
[190] Voir P. Deumier sur ce point.
[191] Sur ce point voir E. Mazuyer, « La force normative des instruments issus de la RSE », in C. Thibierge, Dir, *La force normative. Naissance d'un concept*, L.G.D.J , Paris, 2009, et la contribution de M. Julien.