
ESS – Extension de la Sécurité Sociale

Extension de la sécurité sociale et responsabilité sociale des entreprises multinationales: étude exploratoire

Lou Tessier

Helmut Schwarzer

ESS – Document N° 35

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Réalisé avec la collaboration de
l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), France

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Schwarzer, H.; Tessier, Lou

Extension de la protection sociale et responsabilité sociale des entreprises multinationales : étude exploratoire / Helmut Schwarzer, Lou Tessier; Bureau international du Travail, Département de sécurité sociale; France. Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises. – Genève: BIT, 2013

ESS paper; ISSN 1020-9581; 1020-959X (web) No 35

International Labour Office; Social Security Dept; France. Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises

responsabilité de l'entreprise / responsabilité sociale / protection sociale / entreprise multinationale / enquête / méthodologie / France

12.04.7

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Avant-propos

L'Organisation internationale du Travail (OIT) porte depuis plus d'une décennie le plaidoyer global pour l'extension de la sécurité sociale. Depuis 2003, lancement de la campagne mondiale pour l'extension de la sécurité sociale décidée lors de la 89^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (CIT) en 2001, l'OIT a progressivement pu faire avancer le thème de la protection sociale sur la scène internationale pour aboutir à un consensus mondial.

Ainsi, en 2009, les chefs de secrétariat des Nations Unies ont adopté une initiative globale pour le socle de protection sociale (SPS) comme l'une des neuf initiatives pour répondre à la crise économique mondiale. En effet, les pays bénéficiant de systèmes de protection sociale avancés ont mieux résisté à la crise, ce qui souligne le rôle de stabilisateur contra-cyclique de la protection sociale. Ainsi, le SPS est présent dans l'agenda du G20 depuis le Sommet de Cannes en 2011. Les représentants tripartites des 185 Etats Membres de l'OIT ont adopté, en juin 2012, la recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale. Cette nouvelle norme internationale pose les principes et donne des orientations pratiques pour la mise en œuvre de socles de protection sociale et, plus largement, de systèmes complets de protection sociale via des stratégies bidimensionnelles d'extension de la sécurité sociale définies au niveau national.

Dans ce contexte, le Département de la Sécurité sociale du BIT a entamé un travail de veille et de production de données statistiques sur les activités des entreprises multinationales (EMN) en termes de sécurité sociale. Ce travail a notamment été réalisé sur la base des différents travaux du BIT sur le thème de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), en particulier depuis l'adoption en 1977 et en 2006 de la *Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale*¹.

La présente étude exploratoire reprend les principaux résultats des recherches menées sur:

- Les contributions possibles de la RSE à l'extension de la sécurité sociale d'un point de vue conceptuel;
- L'état de la recherche sur la thématique et l'analyse des activités de plus de 100 EMN en termes de protection sociale, via l'analyse de leurs engagements et de leur reporting public;
- L'expérience de 15 EMN dans la mise en place d'une couverture sociale pour tous leurs salariés.

Les résultats de ces recherches ont suggéré qu'il y a un intérêt important pour la problématique de l'extension de la couverture sociale à tous leurs salariés de la part des entreprises multinationales ayant historiquement leur siège en France. Le choix de réaliser une enquête plus approfondie sur 15 EMN, dont les résultats sont restitués en seconde

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf.

partie de ce document, en collaboration avec l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)², a été notamment effectué sur la base de ce constat.

Dans le cadre de sa mission de veille sur les pratiques des entreprises en matière de responsabilité sociétale, l'ORSE a voulu connaître, autant que possible, l'évolution des engagements des entreprises dans le domaine de la protection sociale. Dès lors, les travaux de l'ORSE ont convergé avec ceux du BIT à travers la réalisation conjointe de l'enquête menée auprès de 15 EMN dont le siège est situé en France. Cette enquête, qui a porté principalement sur la couverture apportée face aux risques de maladie et de décès³, est restituée en seconde partie de ce document et reprend les éléments abordés dans les entretiens thème par thème et en fait la synthèse.

Il s'agit bien ici de la restitution de l'étude exploratoire menée sur le thème de la relation entre extension de la sécurité sociale et RSE et en aucun cas d'une prise de position de la part des organisations mentionnées. Aussi, le contenu de ce document n'engage que ses auteurs. Ceux-ci envisagent ce document comme le point de départ vers des travaux de recherche plus approfondis pour lesquels les conclusions du présent document donnent des orientations.

² L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) est une association française de loi 1901, créée en juin 2000 à l'initiative de différents acteurs, qui regroupe aujourd'hui plus d'une centaine de membres venant:

- des grandes entreprises du monde de l'industrie, des services et de la finance;
- des sociétés de gestion de portefeuille et des investisseurs;
- des organismes professionnels et sociaux;
- des ONG issues aussi bien de l'environnement que du respect des droits de l'Homme.

³ Plus spécifiquement, les éléments correspondant aux garanties suivantes: soins médicaux, indemnité de maladie, prestations de maternité, prestations d'invalidité, prestations de survivants (voir glossaire). Les garanties liées aux prestations vieillesse sont souvent mentionnées mais n'ont pas fait l'objet d'une étude détaillée car ce n'était pas la volonté des entreprises interrogées et, en outre, il semble que les politiques de protection sociale sur ce risque soient beaucoup moins centralisées et répondent à des législations nationales souvent plus complètes que pour d'autres risques.

Remerciements

Les auteurs remercient tout d'abord l'ORSE pour avoir travaillé en partenariat avec eux dans la conception et la conduite de l'enquête auprès de 15 entreprises multinationales. Plus particulièrement, les auteurs remercient François Fatoux, Délégué Général de l'ORSE, pour son implication dans l'enquête de terrain, ainsi que Lydie Recorbet, pour son rôle dans la conduite et la restitution des entretiens.

Les auteurs remercient les entreprises interrogées, qui ont autorisé la publication des transcriptions de leurs entretiens:

Danone

L'Agence française de Développement (AFD)

Lafarge

Orange

Sanofi

Total

Vallourec

Véolia Environnement

Les auteurs remercient également l'ensemble des entreprises qui ont contribué à la réalisation de l'enquête en consacrant du temps pour partager des informations sur leurs pratiques, et notamment :

Accor

Air France

BNP Paribas

EDF

Havas

Renault

Schneider Electric

Les auteurs adressent un remerciement tout particulier à Githa Roelans, du Programme des entreprises multinationales du BIT pour ses conseils avisés.

Les auteurs remercient également Isabelle Drapeau, Julien Goy, Clara Leymonie, Joëlle Racine et Maya Stern Plaza pour leur participation aux recherches qui ont contribué à la production de cette étude.

Les auteurs adressent leurs remerciements à Christine Bockstal et Florence Bonnet pour avoir bien voulu commenter ce document. Ils remercient également Christian Jacquier ainsi que Jean-François Trogrlic pour leur soutien sur la thématique abordée ici.

Il convient également de remercier toutes les personnes qui ont œuvré pour que le présent document soit produit et édité, et en particulier Victoria Giroud-Castiella.

Acronymes

ACI	accord-cadre international
BIT	Bureau international du Travail
BU	<i>business unit</i>
CDD	contrat à durée déterminée
CDI	contrat à durée indéterminée
CIT	Conférence internationale du Travail
CSS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies
EMN	Entreprise Multinationale
FEM	Fédération Européenne de la Métallurgie
FIOM	Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie
FMI	Fonds Monétaire International
FSI	Fédération Syndicale Internationale
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
IRP	instance de représentation du personnel
Loi NRE	loi sur les nouvelles régulations économiques (France)
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONG	organisation non-gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ORSE	Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises
RH	ressources humaines
RSE	responsabilité sociale / sociétale des entreprises
SPS	socle(s) de protection sociale
UITA	Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation

Table des matières

	<i>Page</i>
Avant-propos.....	iii
Remerciements.....	v
Acronymes.....	vii
Résumé exécutif.....	xi
1. Introduction.....	1
1.1. L'émergence d'un nouveau cadre conceptuel sur la scène internationale: la recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale.....	1
1.2. La sécurité sociale: un enjeu de responsabilité sociale de l'entreprise.....	5
1.2.1. RSE: concept et actualité.....	5
1.2.2. Contributions possibles de la RSE à l'extension de la sécurité sociale.....	7
1.3. Méthodologie et périmètre de l'étude.....	12
2. Analyse des outils d'engagement et de reporting en matière de RSE.....	14
2.1. Analyse des outils d'engagement.....	14
2.1.1. Les ACI.....	14
2.1.2. Analyse des ACI.....	15
2.2. Analyse des outils de reporting.....	19
2.2.1. Analyse du reporting 2010-2011 des entreprises au niveau global.....	19
2.2.2. Analyse du reporting 2010-2011 des entreprises du CAC 40.....	22
3. Restitution des résultats de l'enquête menée auprès de 15 EMN.....	24
3.1. Méthodologie de l'enquête.....	24
3.2. Les motivations des entreprises dans la mise en place d'une couverture sociale pour tous les salariés.....	25
3.2.1. Un investissement dans le capital humain.....	25
3.2.2. Un outil de la politique de développement durable.....	27
3.2.3. Un besoin d'harmonisation des avantages sociaux.....	29
3.3. La formalisation de l'engagement des entreprises.....	32
3.3.1. Les engagements négociés avec les Fédérations Syndicales Internationales.....	32
3.3.2. Les engagements unilatéraux des entreprises.....	32
3.4. L'état des lieux.....	33
3.4.1. Les fonctions impliquées.....	33
3.4.2. La méthodologie utilisée pour l'état des lieux.....	35
3.5. La mise en œuvre.....	38
3.5.1. Le cahier des charges.....	38
3.5.2. Les modalités techniques de mise en œuvre.....	45
3.5.3. Le financement.....	48
3.5.4. La communication interne.....	50

3.6. Le suivi et l'évaluation de l'impact	52
3.6.1. Le suivi	52
3.6.2. L'évaluation de l'impact.....	53
4. Conclusion	55
Annexes	59
Annexe 1 : Tableaux récapitulatifs des réponses de huit des entreprises interrogées	60
Annexe 2 : Instruments normatifs de l'OIT en matière de protection sociale et de RSE....	63
Annexe 3 : Liste des ACI	64
Annexe 4 : Liste des entreprises dont les rapports RSE, rapports annuels, documents de référence (2010-2011) et les sites Internet ont été analysés	70
Annexe 5 : Fiche technique sur les outils et normes de reporting en matière de RSE.....	73
Glossaire.....	78
Bibliographie	85

Table des graphiques

Graphique n°1: Apparition de la recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale....	1
Graphique n°2: Stratégie bidimensionnelle de l'OIT pour l'extension de la sécurité sociale	3
Graphique n°3: Etendue de la couverture statutaire par pays en termes de branches (au sens de la convention n° 102 de l'OIT) couvertes en 2012.....	4
Graphique n°4: Points d'entrée dans la stratégie bidimensionnelle pour l'extension de la protection sociale.....	7
Graphique n°5: Point d'entrée principal dans la stratégie bidimensionnelle pour l'extension de la protection sociale de l'OIT	8
Graphique n°6: Points d'entrée de la protection sociale à l'échelle de la chaîne de valeur de l'entreprise.....	10
Graphique n°7: Synthèse des résultats – ACI mentionnant des dispositions en termes de protection sociale des salariés	18
Graphique n° 8: Synthèse des résultats – entreprises du S&P 100 reportant des dispositions en termes de protection sociale des salariés (2010-2011)	20
Graphique n° 9: Risques couverts par les entreprises du S&P 100 reportant octroyer une couverture sociale à leurs salariés (2010-2011)	20
Graphique n° 10: Synthèse des résultats – entreprises du CAC 40 reportant des dispositions en termes de protection sociale des salariés (2010-2011)	22
Graphique n° 11: Extension progressive des personnes protégées.....	42

Résumé exécutif

Cadre conceptuel

La présente étude exploratoire a permis de mettre en lumière le cadre conceptuel possible de la relation entre l'extension de la sécurité sociale et la RSE, en particulier concernant les EMN. Il en ressort notamment que différents points d'entrée sont possibles au niveau de la stratégie bidimensionnelle d'extension de la sécurité sociale de l'OIT: via la mise à disposition volontairement de la part de l'entreprise d'une couverture sociale allant au-delà des obligations légales à l'ensemble de ses salariés, leurs familles et parfois la communauté d'implantation, via l'enrichissement du dialogue social lié à l'implication des salariés dans la mise en place d'une telle couverture sociale par l'entreprise, mais également via la formulation de réponses de marché aux besoins liés à la protection sociale des plus démunis. La déclinaison opérationnelle au niveau de la chaîne de valeur de l'entreprise peut se faire via certaines fonctions support (ressources humaines, achats) et via la chaîne de production.

La sécurité sociale pour tous les salariés dans les entreprises multinationales: une préoccupation récente et croissante

Une revue de la littérature a permis de mettre en lumière que le lien entre la protection sociale et la RSE était encore inexploré par le monde de la recherche. Par ailleurs, cette analyse a souligné le fait que les outils normatifs existants en matière de RSE au niveau mondial, à l'exception de la Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, n'accordent que peu ou pas de place à la protection sociale. Il n'existe pas d'outils de reporting standardisés sur le thème de la protection sociale (voir en annexe l'analyse des standards de reporting RSE). En conséquence, les entreprises ne reportent pas systématiquement sur leurs activités en la matière et, lorsqu'elles le font, chacune le fait selon une méthodologie qui lui est propre.

Une analyse des accords-cadres internationaux (ACI)¹ et du reporting public² de plus de 100 EMN cotées³ a été conduite. Il s'en dégage que seuls 25 pour cent des entreprises du S&P 100⁴ reportent sur le thème de la protection sociale tandis que 7 pour cent des ACI ont des dispositions concernant la protection sociale. Il ressort également que l'extension de la couverture sociale des salariés par l'entreprise de façon volontaire est un axe développé par un certain nombre d'EMN, notamment d'origine française⁵. Ce constat a guidé la conduite d'une enquête auprès de 15 EMN d'origine française sur la thématique de l'extension de la couverture sociale volontaire aux salariés. Il reste donc un espace de recherche concernant les autres points d'entrée identifiés dans l'analyse conceptuelle de la relation entre l'extension de la sécurité sociale et la RSE.

¹ Liste complète des ACI disponible en annexe.

² Description de la méthode disponible dans la première partie du document.

³ Liste complète des entreprises analysées disponible en annexe.

⁴ Indice boursier calculé par l'agence de notation Standard & Poor's, le S&P 100 regroupe les cents plus grosses entreprises mondiales cotées sur les bourses américaines de l'indice boursier «SP 500». Ces entreprises se caractérisent par leur taille en termes de chiffre d'affaires et par l'étendue de leur implantation géographique.

⁵ Résultats détaillés disponibles dans la première partie du document.

Restitution de l'enquête menée auprès de 15 EMN

Il est intéressant de constater que les grandes lignes des motivations des entreprises pour la mise en place d'une couverture sociale étendue à l'ensemble des salariés sont relativement proches d'une déclinaison opérationnelle de certains arguments en faveur de l'extension de la sécurité sociale au niveau mondial. En particulier, l'inscription dans une démarche d'investissement dans le capital humain qui, *in fine*, peut créer un cercle vertueux pour l'entreprise (amélioration de la productivité, baisse du *turn-over*, etc.) et plus largement pour les salariés, leurs familles ou la communauté d'implantation le cas échéant.

Il faut également noter que les niveaux d'engagement et les visions portées par les entreprises interrogées varient sensiblement. En particulier, on distingue schématiquement les EMN ayant une impulsion forte et centralisée portant sur la définition des garanties à couvrir et la définition de niveaux minimaux de couverture, et celles s'inscrivant plutôt dans une stratégie d'harmonisation progressive des avantages sociaux au gré des opportunités. Ces différences de vision influent fortement sur la mise en œuvre (en termes de centralisation et de suivi).

Globalement, il semble que la mise en œuvre soit relativement décentralisée et qu'il y ait une prépondérance des assureurs pour la couverture des risques. Bien que les modalités de mise en œuvre soient diverses, l'ensemble des entreprises interrogées se base toujours sur les systèmes légaux de protection sociale avant de venir les compléter.

Perspectives

D'avantage de recherches et une documentation systématique des pratiques à l'échelle internationale devraient permettre à la fois de suivre les activités des grands groupes multinationaux mais aussi d'évaluer si leurs initiatives peuvent – ou non – s'intégrer de façon efficace dans les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale des pays d'implantation et plus largement dans les stratégies nationales de développement et de lutte contre la pauvreté. Pour ce faire, les perspectives pourraient être les suivantes:

- i. La conduite d'une enquête plus large incluant des entreprises de plusieurs pays, y compris des pays émergents, devrait permettre de créer une base documentaire sur le thème de la protection sociale dans les démarches de RSE. Cela pourrait amorcer la création d'un observatoire qui aurait notamment pour objectif d'analyser les impacts de ces initiatives, y compris au niveau du contexte national de chaque pays.
- ii. La documentation des pratiques à un niveau global serait aussi l'occasion de développer une boîte à outils à l'intention des organisations souhaitant développer un volet protection sociale à leur politique de RSE.
- iii. Un travail de sensibilisation devrait être mené auprès des instances en charge de la RSE au niveau global afin notamment que la protection sociale soit reconnue comme un aspect important des politiques de RSE.
- iv. Une déclinaison de cette sensibilisation au niveau global devrait se faire au niveau des organismes émetteurs de standards de reporting afin d'accorder leur place aux indicateurs de protection sociale et, *in fine*, de permettre une vraie visibilité et valorisation de la sécurité sociale dans la RSE, y compris auprès des investisseurs.

1. Introduction

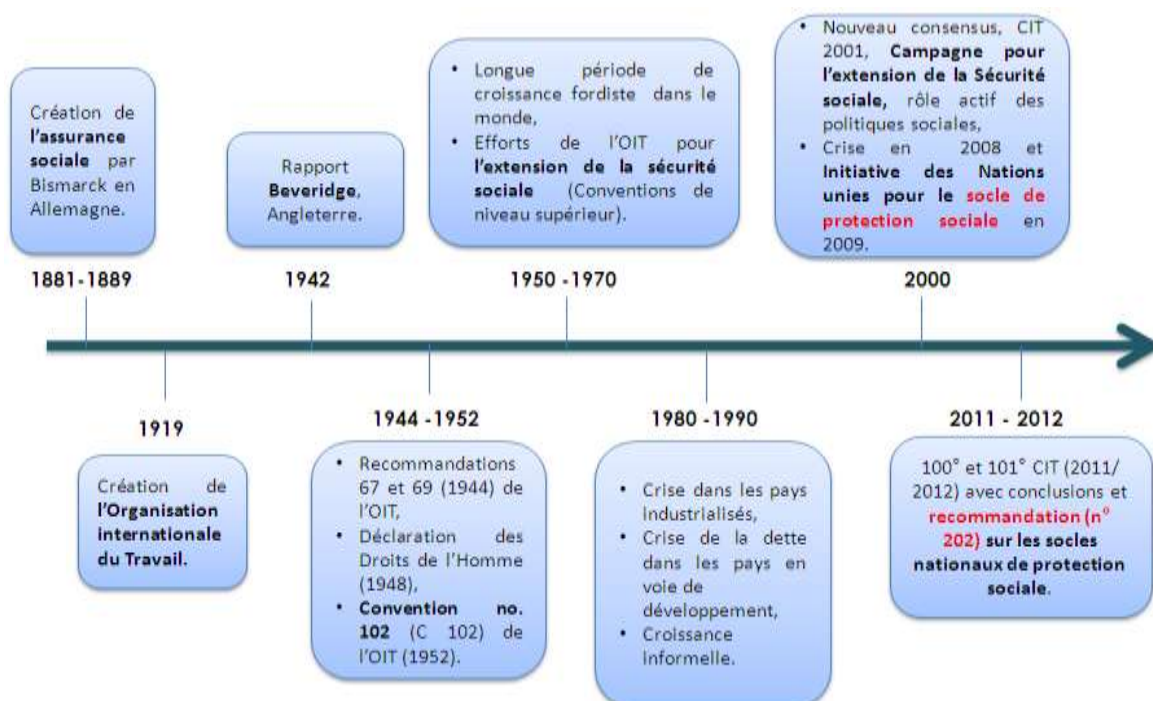
L'objet de cette introduction est de présenter succinctement la démarche conceptuelle qui a abouti à la présente étude ainsi que la méthodologie utilisée pour sa réalisation. Pour cela, l'intérêt de la thématique doit être replacé dans le contexte actuel de développement des socles nationaux de protection sociale et de construction de systèmes complets de protection sociale sur la scène internationale. En effet, le consensus mondial sur la protection sociale du début des années 2000 et l'émergence progressive du concept de socles de protection sociale ont suscité un intérêt renouvelé de la communauté internationale pour le thème de la protection sociale. Cet intérêt s'est transformé en engagement de la part des représentants des gouvernements, des syndicats de travailleurs et des représentants d'employeurs des 185 Etats Membres de l'OIT lors de la 101^{ème} session de la CIT en juin 2012.

Au vu de l'enthousiasme actuel pour l'extension de la sécurité sociale, mais aussi du développement rapide d'initiatives privées dans les domaines social et environnemental, et donc des possibles chevauchements des deux champs d'action, il apparaissait important que la relation entre la RSE des entreprises multinationales et l'extension de la sécurité sociale soit abordée.

1.1. L'émergence d'un nouveau cadre conceptuel sur la scène internationale: la recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale

L'émergence du concept de socles de protection sociale au sein de l'OIT puis plus largement sur la scène internationale a été un processus progressif qui s'est accéléré notamment avec la crise économique mondiale de la fin des années 2000. En amont, l'OIT s'était saisie de la question de la protection sociale depuis sa création, dans la mesure où celle-ci est au cœur de son mandat.

Graphique n°1 : Apparition de la recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale



En 2009, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS), soutenu par le Comité de haut niveau sur les programmes des Nations Unies (HLCP), a adopté l'Initiative pour un SPS comme l'une des neuf initiatives conjointes pour faire face à la crise économique. Le CCS a nommé l'OIT, en collaboration avec l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), comme leader de l'initiative mondiale pour un SPS. Cette initiative rassemble une coalition composée d'un réseau consultatif mondial comprenant des agences de l'ONU, la Banque mondiale, le FMI, ainsi que d'autres organisations, des partenaires au développement tels que des banques de développement régionales, des donateurs bilatéraux et des ONG.

Le concept de SPS s'est largement diffusé et a été adopté au cours de diverses conférences nationales, régionales et internationales entre 2009 et 2012, notamment pendant les sommets du G20 et les sommets sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Cette vaste reconnaissance internationale illustre l'importance que prend la protection sociale dans le cadre de la réduction de la pauvreté et des inégalités.

En juin 2012, la 101^{ème} session de la CIT a adopté une nouvelle norme internationale du travail: la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale. Les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des 185 Etats Membres de l'OIT ont adopté cette recommandation presque à l'unanimité. La recommandation complète la stratégie de l'OIT en matière de sécurité sociale adoptée en 2011.

La nouvelle recommandation fournit des orientations en vue d'établir des systèmes complets de sécurité sociale et d'étendre la couverture de la sécurité sociale en établissant en priorité au niveau national des socles de protection sociale accessibles à tous ceux qui en ont besoin.

Afin de garantir un accès effectif à des soins de santé et la sécurité du revenu de base tout au long de la vie, «les socles de protection sociale (...) devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes:

- a) accès à un ensemble de biens et services définis à l'échelle nationale comme étant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui réponde aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité;
- b) sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires;
- c) sécurité élémentaire de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité;
- d) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale.» (Paragraphe 5 de la recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale).

De telles garanties devraient être dispensées à tous les résidents et à tous les enfants, tels que définis par la législation nationale et sous réserve des obligations internationales.

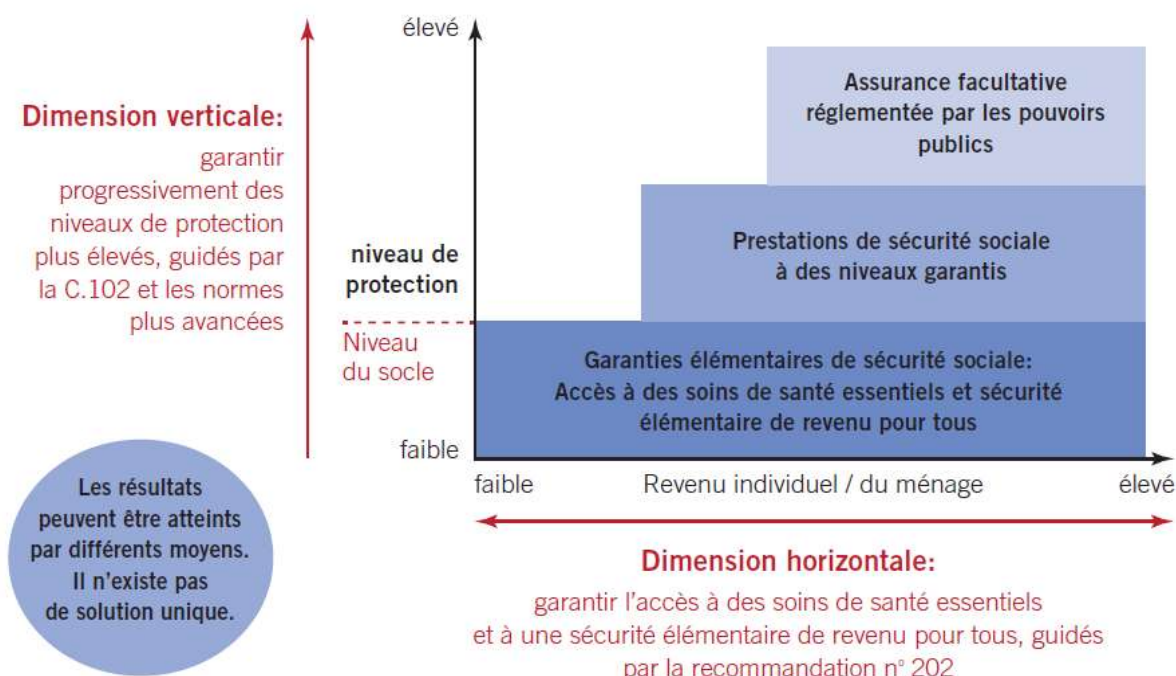
La stratégie bidimensionnelle pour l'extension de la sécurité sociale, telle qu'elle est présentée dans la résolution et les conclusions de la 100^{ème} session de la CIT en juin 2011

et renforcée par le troisième chapitre de la recommandation n° 202, comprend les éléments suivants ¹:

- Mise en place et maintien des socles de protection sociale en tant qu'élément clé des systèmes nationaux de sécurité sociale (dimension horizontale).
- Mise en place de stratégies, inspirées des normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, visant à étendre la sécurité sociale afin de garantir progressivement des niveaux de sécurité sociale plus élevés (tels que définis dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) et autres conventions ²) au plus grand nombre de personnes possible (dimension verticale).

La stratégie bidimensionnelle pour l'extension de la sécurité sociale devrait viser à l'établissement de systèmes complets de protection sociale en accord avec les priorités, les ressources et la situation des pays. Elle peut être représentée comme suit ³:

Graphique n°2 : Stratégie bidimensionnelle de l'OIT pour l'extension de la sécurité sociale ⁴



La stratégie bidimensionnelle de l'OIT pour l'extension de la sécurité sociale schématise donc trois «étages» pour un système complet de protection sociale:

¹ Recommandation n° 202, paragraphes 1 et 2. Se référer également aux conclusions du *Rapport de la Commission pour la discussion récurrente sur la protection sociale* de la 100^{ème} session de la CIT (Genève, 2011), paragraphes 8-14.

² Voir la liste des normes de l'OIT relatives à la protection sociale en annexe.

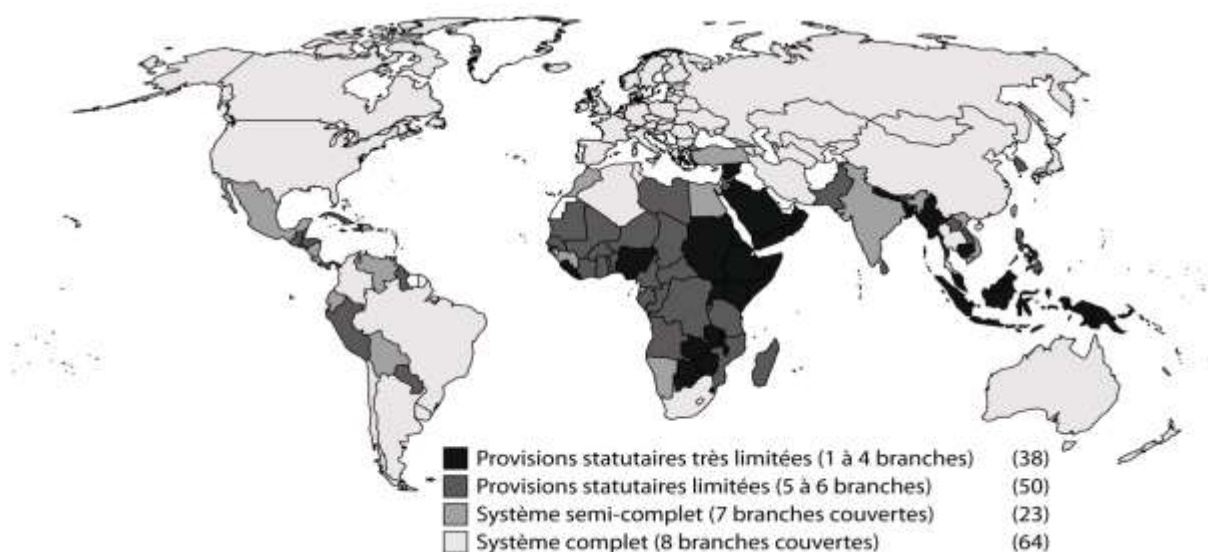
³ BIT : *La sécurité sociale pour tous : Mettre en place des socles de protection sociale et des systèmes complets de sécurité sociale, La stratégie de l'Organisation internationale du Travail* (Genève, 2012).

⁴ Stratégie de mise en œuvre de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale adoptée par le Conseil d'administration du BIT lors de sa session de novembre 2012.

- Un premier «étage» donnant droit à l'ensemble des individus à un niveau de protection minimum défini nationalement et qui devrait correspondre à l'accès à un ensemble de biens et services essentiels permettant de vivre décemment et de faire face aux risques encourus tout au long du cycle de vie.
- Un second «étage» comprenant un niveau de sécurité sociale supérieur et en adéquation avec la capacité de cotisation des personnes couvertes. Ce second «étage» correspond à une couverture obligatoire et garantie par l'Etat.
- Un troisième «étage», comprenant des niveaux de protection supplémentaires aux deux premiers, qui correspond à une couverture volontaire non garantie par la loi (le secteur de l'assurance étant cependant bien régulé par les pouvoirs publics).

Compte tenu du fait qu'il est estimé qu'environ 80 pour cent de la population mondiale ne bénéficie pas d'une protection sociale adéquate⁵, beaucoup de pays n'ont pas encore de systèmes complets de protection sociale. C'est-à-dire que la couverture sociale dont bénéficient les personnes peut connaître, selon les pays, un certain nombre de limites de fait. Par exemple, des groupes de personnes ne sont pas couverts, soit parce qu'aucune disposition légale ne leur donne droit à une couverture, soit parce que la mise en œuvre de la couverture légale ne leur permet pas d'accéder de manière effective à leurs droits. Ou encore, certains risques ne sont pas couverts ou le sont à des niveaux insuffisants pour pallier de façon effective les risques encourus⁶. Comme illustré ci-dessous, de nombreux pays ont encore des systèmes de protection sociale statutaire non complets avec plusieurs branches de risques non couvertes.

Graphique n°3 : Etendue de la couverture statutaire par pays en termes de branches (au sens de la convention n° 102 de l'OIT⁷) couvertes en 2012



Source: World Social Security Report 2013, à paraître, BIT.

⁵ Groupe consultatif du SPS: *Socle de protection sociale pour une mondialisation juste et inclusive*, Rapport du groupe consultatif présidé par Michelle Bachelet, mis en place par le BIT avec la collaboration de l'OMS (Genève, 2011).

⁶ Pour les niveaux minimaux de couverture sociale, se référer à la convention (No 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum).

⁷ Voir le glossaire.

Face à l'actualité du thème de la protection sociale sur la scène internationale, du besoin en protection sociale et de l'adoption de la stratégie bidimensionnelle d'extension de la sécurité sociale, il a semblé pertinent au BIT d'entamer des recherches sur les actions que menaient les entreprises multinationales dans le domaine de la protection sociale. Les auteurs ont estimé que cette première étape exploratoire pourrait permettre d'éclairer le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine au niveau international, mais également d'envisager d'alimenter le plaidoyer en faveur de l'extension de la sécurité sociale, notamment auprès des parties employeurs et travailleurs.

1.2. La sécurité sociale: un enjeu de responsabilité sociale de l'entreprise

1.2.1. RSE: concept et actualité

Le concept de RSE est lié à l'idée que les entreprises ont une responsabilité allant au-delà de la responsabilité économique à court-terme vis-à-vis de leurs actionnaires. L'idée selon laquelle les décisions commerciales peuvent avoir une portée plus large est née au début du XX^{ème} siècle, mais est restée marginale jusqu'à récemment⁸.

Au cours des années 1960 et 1970, l'importance grandissante des EMN a soulevé la question de leurs responsabilités et de leurs comportements. Dans ce contexte, l'OIT et l'OCDE ont adopté des instruments normatifs⁹.

La notion actuelle de RSE prend sa source dans les récentes inquiétudes des gouvernements, de la société civile et des entreprises elles-mêmes. Ces nouvelles préoccupations portent sur l'évolution de l'équilibre entre l'Etat et les EMN dans le contexte de la mondialisation et l'émergence de nouvelles inquiétudes concernant le développement durable et le principe de responsabilité partagée.

L'OIT définit la RSE comme «la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres secteurs. La RSE est une initiative volontaire dont les entreprises sont le moteur et se rapporte à des activités dont on considère qu'elles vont plus loin que le simple respect de la loi»¹⁰. Les éléments clés qu'il est possible de tirer de cette définition sont les suivants: la nature volontaire de la RSE, son inclusion dans la perspective de gestion de

⁸ M. Miraglio, Ph. Hunter, L. Lucci, et P. Pinoargote: *Les instruments internationaux et la responsabilité sociale des entreprises: manuel d'appui pour le programme de formation «Les aspects de la RSE relatifs au travail: la mise en œuvre des principes»* dans le cadre du projet «Développement durable grâce au Pacte Mondial», BIT MULTI (Genève, 2007).

⁹ *Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée à l'OIT en 1977 puis en 2006.

¹⁰ Tiré du Helpdesk MULTI du BIT, voir le lien <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm> et également BIT: *Le point sur les activités liées à la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, Sous-Commission sur les Entreprises multinationales, concernant l'initiative focale sur la RSE, 300^{ème} session, (Genève, 2007) ainsi que BIT: *Rapport de la Sous-commission sur les entreprises multinationales*, Conseil d'administration, 295^e session (Genève, 2006).

l'entreprise, son caractère systématique (et non réactif ou occasionnel) et son inclusion directe dans la perspective de développement durable de chaque pays ¹¹.

Au vu de cette définition, les limites du concept de la RSE se font jour. Ainsi, il apparaît clairement que chaque acteur a un rôle à jouer et que la RSE ne devrait (et ne pourrait) en aucun cas se substituer au rôle de l'Etat. De la même manière, la RSE n'apporte pas une solution unique aux problèmes de développement. Il résulte que l'approche de la RSE offre un cadre de travail qui peut contribuer à une perspective de responsabilité plus large pour les entreprises.

Les normes du travail et le dialogue social sont des aspects clés de la RSE, ce qui renforce le rôle majeur que l'OIT peut jouer pour son développement. Les normes de l'OIT relatives à la RSE s'intéressent en priorité aux dimensions des droits au travail. A ce titre, ces normes traitent principalement de la perspective des ressources humaines (RH) de la RSE.

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ¹², adoptée en 1977, est le seul instrument normatif de l'OIT contenant des recommandations qui s'appliquent non seulement aux institutions membres (gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs), mais aussi directement aux entreprises. Le but de cette déclaration est de promouvoir des principes conformes à un développement durable et qui devraient être adoptés par les entreprises.

La partie de la déclaration intitulée «Conditions de travail et de vie» se divise en trois sous-sections. Premièrement, salaires, prestations et conditions de travail; deuxièmement, âge minimum; troisièmement, sécurité et hygiène au travail. La première sous-section mentionne la sécurité sociale sous la forme de garanties liées à la rémunération ¹³. La protection sociale est présente dans cette partie de la Déclaration sous la forme de «couverture sociale» destinée aux employés. L'obligation qui en découle est double, étant donné qu'elle s'adresse à la fois aux entreprises et aux Etats.

Parmi les différents textes et définitions internationales sur le thème de la RSE (lignes directrices de l'OCDE, livre vert de l'Union Européenne, Pacte Mondial, travaux du rapporteur spécial au Secrétaire Général du Haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies sur les droits de l'homme et les entreprises transnationales et autres entreprises, etc.) la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT est l'outil qui prend en compte la protection sociale des travailleurs comme partie intégrante de la RSE.

¹¹ Voir la *Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale*. Accessible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_303_fren.pdf.

¹² Accessible à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_303_fren.pdf.

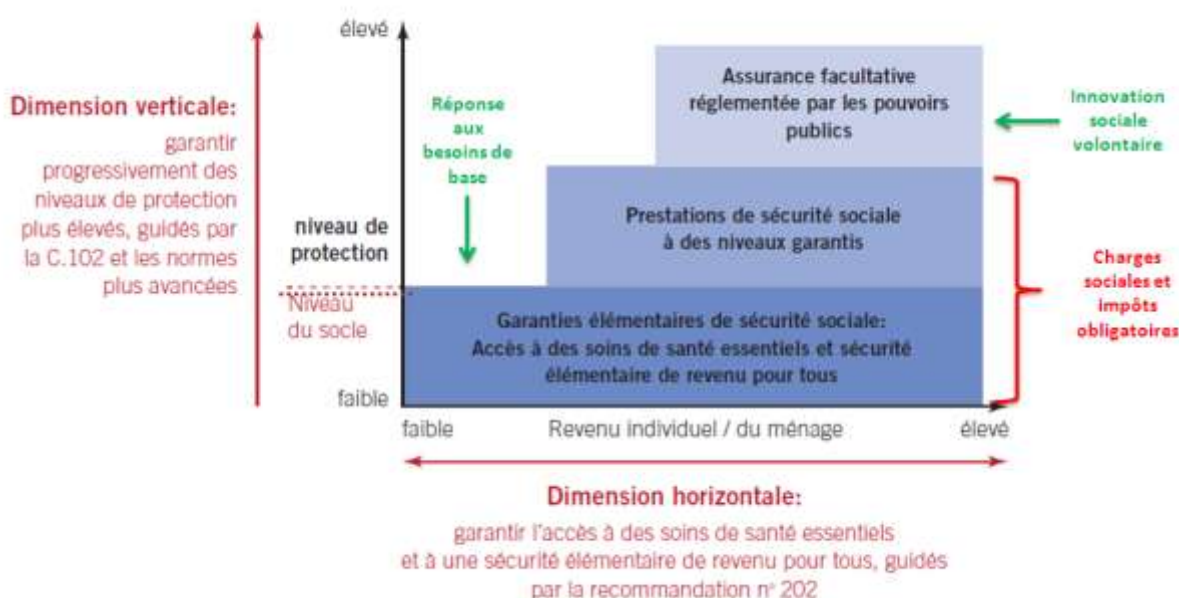
¹³ Les salaires, couverture sociale et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.

1.2.2. Contributions possibles de la RSE à l'extension de la sécurité sociale

1.2.2.1. Points d'entrée à l'échelle de la stratégie bidimensionnelle d'extension de la sécurité sociale de l'OIT

Les Etats ont pour responsabilité principale de garantir la sécurité sociale à tous les résidents et les enfants (convention n° 102 et recommandation n° 202 de l'OIT). Pour atteindre ce but, ils disposent de moyens de mise en œuvre et de financement variés. À cet égard, les entreprises peuvent jouer un rôle important en matière d'extension de la sécurité sociale dans le cadre des politiques et de la législation nationale. Elles doivent donc apporter leur contribution en tant qu'employeurs et contribuables mais elles peuvent également soutenir volontairement l'extension de la sécurité sociale grâce à leurs stratégies de RSE et aux pratiques qui en découlent. Il s'agit ici d'examiner, conceptuellement, quels pourraient être les points d'entrée.

Graphique n°4 : Points d'entrée dans la stratégie bidimensionnelle pour l'extension de la sécurité sociale



Schématiquement, il est possible de distinguer plusieurs points d'entrée pour la contribution des entreprises à la stratégie bidimensionnelle d'extension de la sécurité sociale :

- Le point d'entrée obligatoire: le paiement des charges sociales, c'est-à-dire les cotisations employeur aux régimes nationaux obligatoires de protection sociale (dépendant donc du système légal de protection sociale de chaque pays), et des impôts qui permettent de financer les prestations de sécurité sociale garanties ainsi que les niveaux de protection inférieurs (niveau socle). Cela se rapproche notamment des différents aspects de gouvernance, de mise en conformité et de transparence qui sont au cœur des enjeux identifiés par les organisations internationales concernant les activités des EMN.
- Le point d'entrée de la RSE (thème de la présente étude): deux types de contributions possibles sont identifiables. D'abord, la mise en place volontairement par l'entreprise de mécanismes de couverture sociale pour les salariés en complément du système

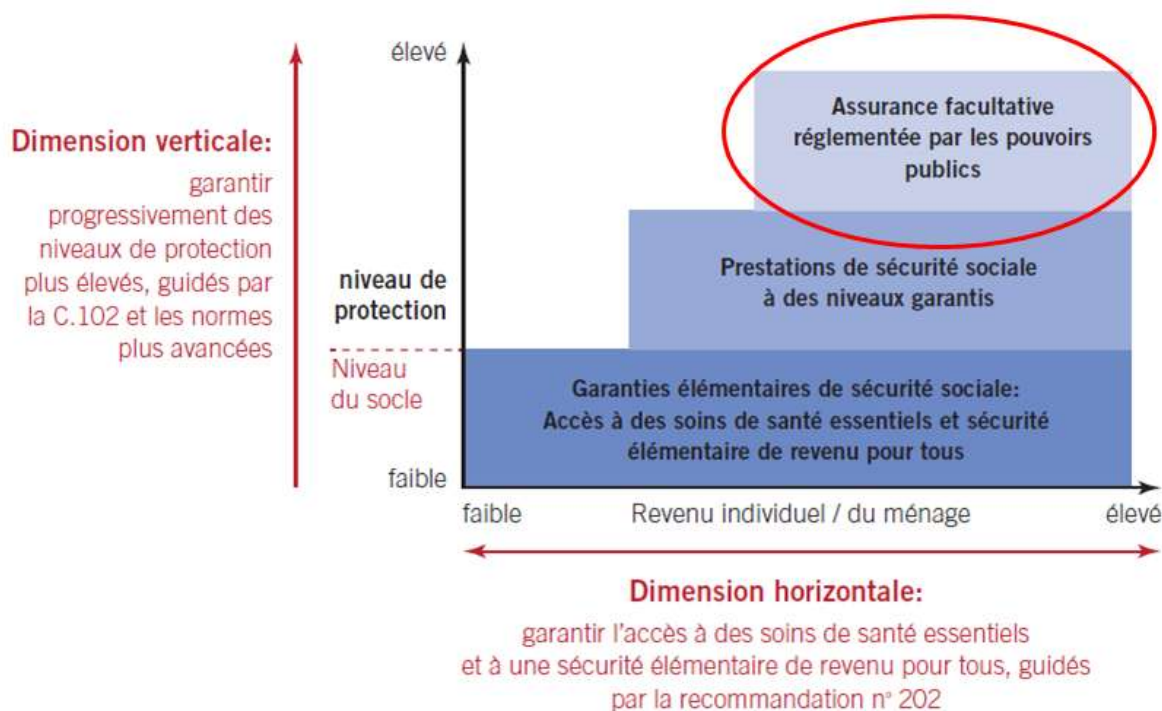
légal. Cela peut se faire sur des garanties non couvertes par le système légal et / ou pour mettre à disposition des salariés des niveaux supérieurs de protection que ceux offerts par le système de protection sociale obligatoire. A terme, ces mécanismes peuvent, via le dialogue social, s'étendre au fur et à mesure et être intégrés dans la protection sociale obligatoire. Ce premier type de contribution est détaillé ci-dessous dans ses composantes «extension de la couverture sociale complémentaire» et «dialogue social». Ensuite, la mise en place de réponses innovantes à des besoins sociaux définis comme essentiels au niveau national et permettant de contribuer au niveau socle du système de protection sociale. Cela peut notamment s'envisager dans le cadre de partenariats avec la puissance publique (sur les questions d'accès à l'eau, aux services de soins, etc.), même si ce dernier point d'entrée semble plus éloigné que les autres de la situation présente.

Il est donc possible d'identifier trois modes de contributions volontaires possibles relevant des politiques de RSE, objet de ce document. Le point d'entrée obligatoire détaillé ci-dessus relève lui du volet concernant le respect des obligations légales de l'entreprise, base de toute activité économique formelle.

i. La couverture sociale complémentaire facultative des salariés

Les deux premiers «étages» de la stratégie bidimensionnelle de l'OIT sont la responsabilité des Etats. Comme mentionné, la Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale permet d'établir que la couverture sociale du salarié fait partie des éléments que l'OIT inclut dans la RSE. Conceptuellement, la place de la contribution des entreprises, en tant qu'employeurs et via leur politique de RSE, se situe sur le dernier niveau du schéma ci-dessous, qui est facultatif et ne correspond pas à des niveaux de protection garantis au niveau national.

Graphique n°5 : Point d'entrée principal dans la stratégie bidimensionnelle pour l'extension de la sécurité sociale de l'OIT



Il faut souligner que, dans la pratique aujourd'hui, peu de pays dans le monde ont un système de protection sociale reflétant exactement ce schéma. Dans beaucoup de pays, les systèmes de protection garantis par l'Etat (ici les deux premiers «étages» du schéma) peuvent comporter des manques de couverture importants en termes de garanties (ne pas couvrir tous les risques liés à la maladie ou à la perte de revenu), de niveaux de garantie (ne pas offrir un niveau de service permettant l'accès effectif aux soins de santé essentiels ou ne pas offrir un revenu minimal de compensation suffisant) et de population couverte (ne couvrir que certaines catégories de la population). Dans ce contexte, les «assurances facultatives règlementées par les pouvoirs publics» peuvent prendre une dimension importante en venant compenser le faible degré ou l'absence de protection offerte par le système de protection sociale garanti par l'Etat.

ii. Le dialogue social

En contribuant en tant qu'employeur à l'extension de la sécurité sociale dans ses deux dimensions (plus de garanties couvertes et / ou à des niveaux supérieurs), les entreprises pourraient contribuer à amener le sujet de la protection sociale dans le dialogue social ¹⁴ au niveau de l'entreprise et cela, soit parce que l'impulsion vient d'une revendication des représentants des salariés, soit parce qu'ils sont impliqués dans la mise en œuvre.

Le fait d'amener le thème de la protection sociale dans le dialogue social au sein de l'entreprise peut avoir deux effets complémentaires:

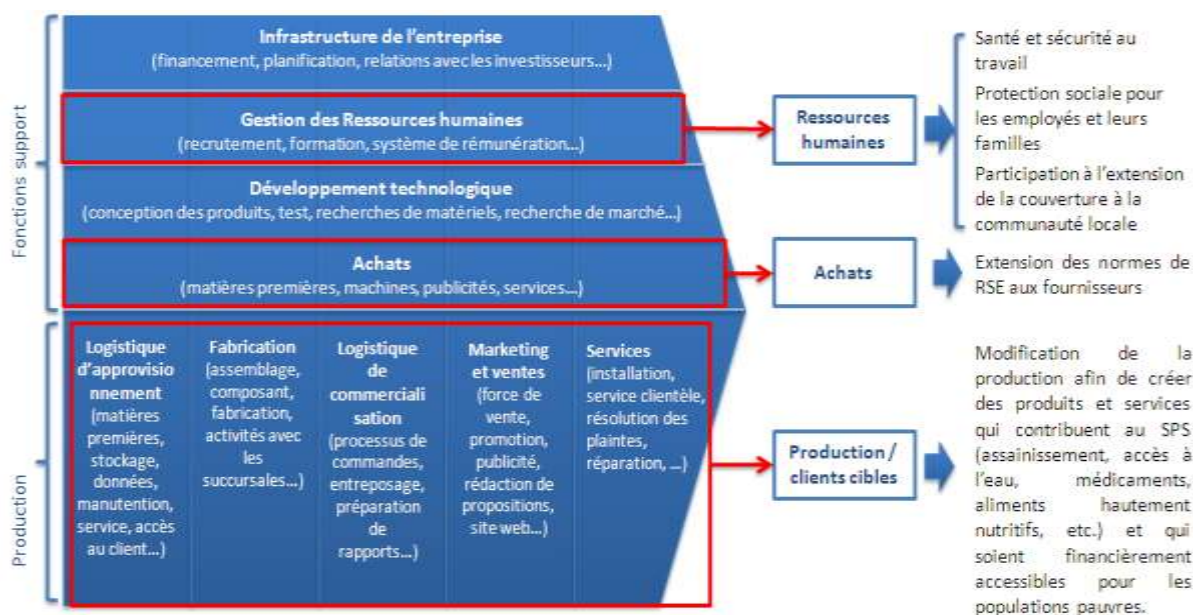
- L'appropriation du sujet par les organisations représentant les travailleurs et les employeurs à des niveaux supérieurs (fédérations sectorielles, régionales, nationales) et donc l'alimentation du dialogue national lors des discussions sur les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale.
- L'effet potentiel d'entraînement de la démarche d'extension de la sécurité sociale au niveau du secteur, du territoire d'implantation et *in fine* du territoire national et ce, via l'appropriation par les partenaires sociaux. Cette appropriation pourrait se traduire par l'alignement des concurrents côté employeur et la demande d'extension légale ou garantie auprès de la puissance publique par les représentants des travailleurs.

1.2.2.2. Points d'entrée à l'échelle de l'entreprise

Du point de vue des EMN, la protection sociale peut s'intégrer dans les préoccupations liées à la RSE et ce, selon trois points d'entrée principaux. D'après le schéma de Michael E. Porter sur les activités des entreprises par l'analyse de leur chaîne de valeur (voir ci-dessous), trois points d'entrée principaux peuvent en effet être identifiés pour les activités liées à la protection sociale: les RH, les achats et la production.

¹⁴ Le BIT mène un travail extensif sur le dialogue social, qui est une thématique au cœur de son mandat. Sur le thème de l'évolution du dialogue social en relation avec les EMN, voir notamment: Papadakis. K. (2011): *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements* (Genève, BIT).

Graphique n°6 : Points d'entrée de la sécurité sociale à l'échelle de la chaîne de valeur de l'entreprise



Source: réalisé par les auteurs sur la base de l'analyse de la chaîne de valeur par Michael E. Porter.

i. Contribution via les RH

Les RH étant parmi les parties prenantes¹⁵ les plus accessibles mais aussi les plus importantes, la protection sociale peut apparaître comme un investissement dans le capital humain sur la durée.

En tant qu'employeurs, les entreprises doivent respecter la législation relative au travail et à la sécurité sociale et doivent assurer le paiement des contributions liées à l'assurance sociale pour leurs employés. Dans de nombreux pays, la législation relative au travail et à la sécurité sociale implique l'obligation légale de paiement de salaires lors de périodes de maladie ou de grossesse et dans le cas d'un accident de travail. Certaines entreprises, ainsi qu'il sera présenté dans cette analyse, proposent volontairement une protection (couverture maladie, décès, invalidité, retraites, etc.) et des services (installations médicales sur place, garde d'enfants, etc.) complémentaires à leurs employés, leurs familles et parfois même à un public plus large.

Au moment de l'élaboration de leur politique de RSE, les entreprises commencent souvent par se concentrer sur les RH. Cette tendance s'explique de plusieurs manières: la principale raison repose sur l'importance des RH dans la stratégie de l'entreprise, et sur le fait que cette partie prenante est facilement identifiable et accessible.

Plusieurs contributions à l'extension de la sécurité sociale peuvent se faire au travers des politiques de RH. Par exemple:

- La couverture sociale complémentaire (assurance-maladie, vieillesse, etc.).
- L'accès à des services élaborés, financés et promus par l'entreprise: infirmerie, garderie, etc.

¹⁵ Sur la théorie des parties prenantes, voir notamment R.E, Freeman: *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (éditions Pitman, 1984).

-
- D'autres types de transferts: toute forme de prestation pour les enfants (allocations familiales, assurance santé des enfants, etc.), toute forme d'aide au logement (contributions financières, logements de fonction, etc.), par exemple.

ii. Contribution via les achats

L'extension de la portée des politiques de RSE aux fournisseurs¹⁶, qui font partie de la chaîne de valeur tout en étant extérieurs à la société, est une autre façon de contribuer à l'extension de la sécurité sociale. Cette manière de procéder est foncièrement différente des autres étant donné que les sociétés ne peuvent que demander à leurs fournisseurs de s'engager dans un dialogue social avec leurs propres partenaires sociaux sur le thème.

Un important travail¹⁷ a été accompli concernant les politiques de RSE des EMN, ainsi que leur possible impact sur les fournisseurs¹⁸ et, plus généralement, sur les partenaires commerciaux. Puisqu'un grand nombre d'activités incluses dans la chaîne de valeur sont souvent réalisées par différents acteurs, il peut être considéré naturel que les normes de RSE soient les mêmes tout au long de la chaîne de valeur. Mettre en œuvre ce principe reste un défi pour les EMN, qui possèdent un important réseau de partenaires commerciaux dans le monde entier.

Nombre de sociétés font des efforts pour surmonter ces difficultés et œuvrent avec toute leur chaîne logistique pour des normes de RSE respectées et partagées. Divers instruments sont utilisés, tels que des codes de conduite cosignés, des projets communs, etc. Ces initiatives peuvent inclure la protection sociale, dont l'impact peut être important à moyen terme, puisque les chaînes logistiques des EMN comptent beaucoup d'employés qui ne bénéficient actuellement pas d'une couverture sociale adaptée, en particulier dans les pays en développement. Cependant, le processus d'extension de la politique de RSE aux fournisseurs est très récent et parfois difficile à contrôler. Par conséquent, peu d'éléments sont actuellement disponibles pour mesurer la présence et l'impact de dispositions de protection sociale dans des politiques de RSE au niveau des achats.

iii. Contribution via la production de biens et services essentiels

A son échelle, chaque entreprise peut prendre en compte les intérêts de ses parties prenantes et ce faisant, élaborer une stratégie qui se veut plus inclusive. Ce type de stratégie permet d'inclure un changement substantiel dans les orientations de marché des entreprises (et pourrait englober l'étape de développement technologique / innovation incluse dans la chaîne de valeur de Porter). Plus particulièrement, une entreprise pourrait considérer les besoins liés à la protection sociale de ses clients potentiels, qui n'ont pas encore accès à des biens et services adaptés du fait qu'ils n'en ont pas les moyens (tels que l'eau, la nourriture, les médicaments, les soins de santé, etc.). Dans une telle approche,

¹⁶ Un travail extensif a été réalisé au sein de l'OIT sur la gestion responsable de la chaîne de valeur. Pour plus d'informations sur les publications, voir notamment:

- Le guide de ressources du BIT sur la RSE et en particulier l'onglet «Chaînes de valeur», disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/csr.htm>.
- ILO, «Responsible Practices in Supply Chains», *Global Jobs Pact Policy Briefs*, n° 11, Genève, 2010. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/461922.pdf>.

¹⁷ Hopkins, M.: *Corporate Social Responsibility and International Development, Is Business the Solution?* chap. 8, Ed. Earthscan, 2007, pp. 146-169.

¹⁸ ORSE: *Benchmark sur la communication des entreprises du CAC 40 relative aux achats responsables* (Paris, 2010). Disponible à l'adresse.

pour répondre à ce nouveau marché, les entreprises pourraient créer des biens et services qui seraient à la fois adaptés et abordables ¹⁹.

Par ailleurs, il s'agit également de mettre les activités des entreprises concernées en conformité avec le respect des droits humains et plus particulièrement les droits économiques, sociaux et culturels ²⁰.

La création de ces nouveaux types de biens et services peut se faire grâce à divers mécanismes. La promotion de partenariats avec l'Etat, afin de garantir un coût abordable aux personnes qui en ont besoin, représente également une possibilité. Dans ce contexte, les partenariats public-privé sont des instruments essentiels. Là encore, peu d'éléments sont actuellement disponibles pour juger de la pertinence et de l'impact de telles démarches qui restent peu communes. Le petit nombre d'études d'impact liées à de telles démarches peut notamment s'expliquer par le fait que beaucoup d'entreprises ont jusqu'à présent focalisé leur attention sur les retombées en matière de communication et d'image de ces initiatives plus que sur leur impact.

1.3. Méthodologie et périmètre de l'étude

Les points d'entrée de la RSE dans la stratégie bidimensionnelle d'extension de la sécurité sociale et de la protection sociale dans la chaîne de valeur de l'entreprise décrits précédemment sont des points d'entrée conceptuels. Sur cette base, il a été jugé pertinent de voir si, dans la pratique, ces points d'entrée étaient effectivement identifiés et utilisés par les acteurs concernés.

Ainsi, une revue de la littérature existante sur le sujet du lien entre la protection sociale et la RSE a d'abord été réalisée. Cette revue a non seulement permis de rendre compte de l'état de la recherche sur ce thème, mais également d'identifier les outils permettant d'acquérir des informations sur les activités des entreprises dans ce domaine, en particulier des EMN (ayant des effectifs importants et étant soumises à des exigences de transparence accrues).

Par la suite, une analyse des différents outils d'engagement et de reporting des EMN au regard de la protection sociale (Partie I) a permis notamment de constater que les actions identifiées en matière de protection sociale sur lesquelles les EMN reportent se situent principalement à l'endroit de leurs ressources humaines (premier point d'entrée identifié ci-dessus). L'analyse a mis en lumière l'absence de reporting standardisé et la faible visibilité sur le détail de la couverture sociale mise en œuvre de la part des entreprises reportant sur ce sujet.

L'ensemble de ces éléments a conduit à la réalisation d'une enquête auprès de 15 EMN (Partie II) afin d'éclairer le processus de mise en œuvre concrète d'une extension de la sécurité sociale à tous les salariés au sein d'un Groupe multinational, l'analyse des éléments reportés ne le permettant pas. Par ailleurs, cette analyse a également permis d'identifier que de nombreuses EMN ayant historiquement leur siège en France avaient un

¹⁹ PNUD: *The MDGs: Everyone's Business, How Inclusive Business Models Contribute to Development and Who Supports them* (New York, 2010).

²⁰ Sur ce point, se référer au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale de l'ONU dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966, <http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm>.

reporting et des outils d'engagement en protection sociale importants. Le choix de réaliser l'enquête avec un l'ORSE a été effectué sur la base de ce constat.

2. Analyse des outils d'engagement et de reporting en matière de RSE

Une revue de la littérature a permis d'établir les constats suivants:

- i. Il semble que le sujet du lien entre la protection sociale et la RSE n'ait pas encore été réellement développé comme thème de recherche à l'heure actuelle.
- ii. Plus largement, les outils normatifs existants en matière de RSE au niveau mondial (principes du Pacte Mondial, lignes directrices de l'OCDE, Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, etc.), à l'exception de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, n'accordent que peu ou pas de place à la protection sociale.
- iii. Par ailleurs il ne semble pas exister d'outils de reporting standardisé sur le thème de la protection sociale (voir en annexe l'analyse des standards de reporting RSE). En conséquence, les entreprises ne reportent pas systématiquement sur leurs activités en la matière et, lorsqu'elles le font, chacune le fait selon sa propre méthodologie, rendant toute comparaison difficile. Au-delà de la limite d'accès à l'information, cela réduit la visibilité des actions, leur effet potentiel d'entraînement ainsi que l'intégration possible de ce critère dans des référentiels de notation. Cela signifie notamment que les actions menées ou non en protection sociale par les entreprises ne sont pas valorisées au niveau de la notation par les agences de notation, et ne sont donc pas prises en compte au niveau des critères d'investissement responsable.

Il s'est ensuite agi d'analyser les principaux outils d'engagement et de suivi des entreprises multinationales afin de déterminer les tendances à l'œuvre et la place occupée par la protection sociale dans ces documents. Les documents analysés ont été les suivants:

- Les ACI, principaux outils d'engagement des EMN en matière de RSE, qu'elles ratifient au niveau mondial avec les fédérations syndicales internationales (FSI) concernées.
- Les rapports RSE ou développement durable Groupe, rapports annuels Groupe et documents de référence ¹ de plus de 100 EMN.

2.1. Analyse des outils d'engagement

Une partie de l'analyse a porté sur le contenu des engagements internationaux des EMN sous la forme d'ACI.

2.1.1. Les ACI

Un accord-cadre international ou ACI est un instrument négocié entre une entreprise multinationale et les unions syndicales mondiales en vue d'établir le respect de normes d'accord mutuel, le plus souvent empruntées à des principes et normes fondamentales du

¹ Pour plus de détails sur les référentiels et les outils de reporting, voir les annexes.

travail établies par l'OIT, fournissant ainsi un cadre de droit à toutes les opérations de la chaîne mondiale des EMN ².

Contrairement aux codes de conduites qui marquent souvent les initiatives de RSE, les accords-cadres sont le fruit d'une négociation bilatérale entre l'entreprise et les représentants internationaux des travailleurs et donnent la voie à un suivi conjoint de la part des parties impliquées. Ils ressemblent ainsi aux conventions collectives négociées au niveau national ou local, mais sont plus larges du fait qu'ils intègrent la représentation de tous les travailleurs du secteur d'activité sur un plan mondial souvent par le biais des FSI, parfois avec les comités d'entreprise mondiaux lorsqu'ils existent.

Les ACI établissent un cadre normatif à partir duquel peuvent se négocier des accords au niveau local. Bien qu'ils ne cherchent pas nécessairement à imposer aux EMN un devoir de responsabilité sociale envers l'ensemble de la société, ils offrent une réponse à la réalité des entreprises transnationales qui œuvrent à travers une chaîne économique et humaine qui dépasse les frontières en encadrant tous les travailleurs de l'entreprise et en leur assurant les droits fondamentaux garantis par les normes de l'OIT.

Le contenu des ACI varie, mais le plus souvent ils font directement référence aux conventions et recommandations de l'OIT ³. De cette manière, ils intègrent les normes fondamentales du travail concernant la non-discrimination, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé et la reconnaissance des droits à la liberté syndicale, la négociation collective et la représentation des travailleurs.

Le poids juridique des ACI est complexe et il reste encore difficile à appréhender. Les ACI se présentent comme des contrats qui soulignent les obligations des parties contractantes et comprennent des mécanismes d'opposabilité qui, dans certains cas, offrent non seulement la possibilité de sanctions, mais aussi des cadres de règlement des différends et un dialogue continu entre la direction et les travailleurs. Même si ces accords ne sont pas négociés par des sujets de droit international, leur intérêt principal est le fait que les principales parties impliquées dans l'accord décident conjointement des obligations qui les concernent. C'est ainsi que les normes élaborées par l'OIT, partie intégrante de la majorité des ACI, sont réaffirmées dans un cadre directement lié à leur raison d'être: la traduction concrète de ces normes et valeurs dans la réalité quotidienne de l'entreprise.

2.1.2. Analyse des ACI

L'analyse des 100 ACI montre que plus de 70 pour cent d'entre eux contiennent des engagements sur la santé et la sécurité au travail tandis que seulement six d'entre eux comportent des engagements en termes de couverture sociale des salariés.

² K. Papadakis: *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements* (Genève, BIT, 2011).

³ Plus particulièrement, les accords-cadres mettent l'accent sur la convention (n°29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et la convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que la convention (n°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 et la convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Ces six accords concernent les entreprises ⁴ et organisations syndicales suivantes:

- EADS / Comité d'Entreprise Européen d'EADS / FSI
- EDF / ICEM, ISP, OIEM, FMTI, et syndicats nationaux
- PSA Peugeot Citroën / FIOM, FEM
- Rhodia / ICEM
- GDF Suez / ICEM
- Danone / UITA

Il s'agit d'accords relativement récents et conclus essentiellement avec trois FSI: FIOM / FEM (européen), ICEM et UITA.

Voici les extraits des ACI faisant état d'une protection sociale de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

EADS / Comité d'Entreprise Européen d'EADS / FSI en 2005

«Dans tous les pays où le groupe exerce une activité, EADS s'efforce de contribuer à l'amélioration continue de la protection sociale des salariés, de leur assurance-maladie et invalidité.»

EDF / ICEM, ISP, OIEM, FMTI, et syndicats nationaux en 2005

«Article 4 - La protection sociale, notamment en matière de couvertures accident du travail, maladie et retraites

Les entreprises du Groupe entendent l'appel de l'OIT aux entreprises multinationales pour qu'elles contribuent à améliorer la situation des travailleurs. Les entreprises du Groupe s'engagent à ce que d'ici la fin de la période couverte par l'accord, chacun des salariés d'une société contrôlée par le Groupe soit couvert par des systèmes de protection sociale qui lui permettent de bénéficier de garanties et de protections en vue de sa retraite future, et d'assurer sa dignité physique et morale en cas d'accident du travail, de maladie ou de maternité.»

PSA Peugeot Citroën / FIOM, FEM en 2006

«PSA PEUGEOT CITROËN shall establish a welfare benefits scheme in all countries to cover risks associated with death, invalidity and incapacity. Similarly, PSA PEUGEOT CITROËN is gradually introducing supplementary defined contribution retirement plans to offset the reduction in benefits from compulsory schemes, as well as additional health insurance plans in line with changes in compulsory health insurance schemes.» ⁵

Rhodia / ICEM en 2008

«Rhodia veille à ce que ses salariés bénéficient d'un régime de protection sociale en cas de maladie, de

⁴ Pour plus d'information sur ces entreprises (taille, secteurs d'activités, etc.), voir leurs sites Internet:

<http://www.eads.com/eads/int/en.html>

<http://www.edf.com/the-edf-group-42667.html>

<http://www.psa-peugeot-citroen.com/>

<http://www.rhodia.com/>

<http://www.gdfsuez.com/>

<http://www.danone.com/?lang=en>

⁵ «PSA Peugeot Citroën met en place, dans tous les pays, des couvertures de prévoyance couvrant les risques liés au décès, à l'invalidité et à l'incapacité. De même, PSA Peugeot Citroën met progressivement en place dans tous les pays, des régimes de retraite supplémentaires à cotisations définies afin de pallier la baisse des taux de remplacement des régimes obligatoires, et des régimes complémentaires de santé en fonction de l'évolution de l'assurance maladie obligatoire.»
Traduction des auteurs.

maternité, ou après la vie active, dans le cadre des lois, règlements et pratiques locales et développe en tant que de besoin des formules complémentaires qui lui sont propres.»

GDF Suez / ICEM en 2010

«GDF SUEZ et tous ses sous-traitants devront respecter leurs obligations légales et contractuelles vis-à-vis de tous les salariés conformément au droit du travail et de la sécurité sociale, aux réglementations et aux conventions collectives applicables dans le cadre d'une relation d'embauche classique (Convention (n° 102) concernant la norme minimum de la sécurité sociale). GDF SUEZ et tous ses sous-traitants devront payer pour les salariés des cotisations de sécurité sociale et de retraite lorsque ces clauses existent.»

Danone / UITA en 2011

«Le plan d'action Dan' Cares doit permettre aux salariés de Danone d'accéder à une couverture médicale minimale en s'assurant en priorité que les besoins fondamentaux (hospitalisation, maternité, consultations médicales) soient pris en charge par les systèmes locaux et / ou par une assurance cofinancée par les sociétés de Danone et ses salariés, à des niveaux de coût pour le salarié, de qualité et d'accessibilité aux soins qui soient au-dessus ou a minima au même niveau que ceux des groupes internationaux implantés localement.

L'application du plan d'action Dan' Cares pourra faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation du personnel. En fonction de la législation locale, dès lors qu'une cotisation est demandée aux salariés, la mise en place de plans de couverture maladie fera l'objet d'une négociation.

Dans la totalité des sociétés de Danone, les salariés bénéficient d'une assurance invalidité et décès.»

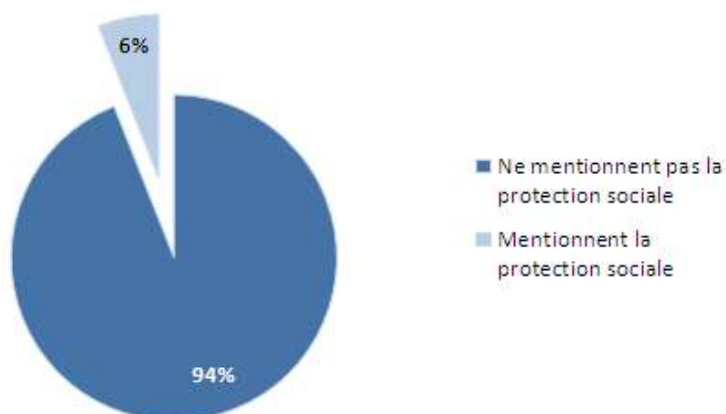
«Ce suivi consistera, au minimum une fois par an, à analyser au cours d'une réunion dédiée du comité de pilotage U.I.T.A. / Danone les indicateurs suivants, qui seront repris dans la présentation annuelle des indicateurs économiques et sociaux à tous les membres du C.I.C.:

- (...)
- Taux de couverture sociale;
- (...).»

Les risques qui font prioritairement l'objet d'une couverture sont, dans l'ordre décroissant, la maladie (cinq sur six), la vieillesse (quatre sur six), la maternité (trois sur six), l'invalidité / incapacité (trois sur six), le décès (deux sur six) et en dernier lieu, le chômage, qui n'est couvert par aucun accord⁶. Il faut également souligner que certaines entreprises mentionnent spécifiquement la mise en place d'une couverture complémentaire spécifique à l'entreprise et pour tous les salariés. D'autres mentionnent la mise en place de mécanismes complémentaires en tant que besoin en fonction des systèmes nationaux de protection sociale. Des différences de méthode de mise en œuvre découlent de ces orientations diverses identifiées dans les engagements des entreprises.

⁶ Pour plus de détails, voir infra.

Graphique n°7 : Synthèse des résultats – ACI mentionnant des dispositions en termes de protection sociale des salariés



Par ailleurs, il faut souligner la mention par l'ACI GDF Suez / ICEM de l'importance de respecter les obligations légales d'affiliation des salariés aux régimes de sécurité sociale obligatoires et de cotisation régulière aux organismes de protection sociale concernés. Comme mentionné plus loin dans la restitution de l'enquête menée auprès de 15 EMN, les entreprises interrogées affirment toutes baser la couverture sociale qu'elles mettent volontairement en place pour leurs salariés sur la couverture légale, se positionnant comme complémentaire, lorsqu'il y a des dispositions légales. Cela s'explique notamment par le fait que les EMN, en particulier les EMN cotées sur des places européennes, répondent à de nombreux critères de contrôle qui les obligent effectivement à s'assurer que chaque filiale paye ses charges sociales. Cependant, le point souligné par l'ACI GDF Suez / ICEM reste central dans beaucoup de pays où le défaut d'affiliation et de paiement aux régimes de sécurité sociale obligatoires par les entreprises est courant et est notamment à la source de la mauvaise qualité de la couverture obligatoire (qui manque cruciallement de ressources).

Les six ACI analysés de manière détaillée font mention de l'information des fournisseurs et sous-traitants, voire d'attentes plus ou moins poussées envers ces derniers quant au respect et à l'application de l'accord, la protection sociale étant hors périmètre à l'exception de GDF Suez. En effet, l'ACI de GDF Suez et de l'ICEM, cité ci-dessous, stipule les attentes de GDF Suez envers ses fournisseurs quant aux engagements pris en faveur de la mise en place d'une protection sociale des salariés.

GDF Suez / ICEM en 2010

«1.5. Stabilité et durabilité de l'emploi

GDF SUEZ reconnaît l'importance d'un emploi stable à la fois pour l'individu et l'entreprise à travers la préférence pour l'emploi permanent, à durée indéterminée et direct. GDF SUEZ et tous les sous-traitants seront pleinement responsables du fait que tout le travail soit effectué dans le cadre légal approprié et, en particulier, ne chercheront pas à éviter les obligations de l'employeur vis-à-vis de travailleurs dépendants en déguisant ce qui serait autrement une relation de travail ou en faisant un usage excessif des travailleurs temporaires ou intérimaires. GDF SUEZ et tous ses sous-traitants devront respecter leurs obligations légales et contractuelles vis-à-vis de tous les salariés conformément au droit du travail et de la sécurité sociale, aux réglementations et aux conventions collectives applicables dans le cadre d'une relation d'embauche classique (Convention (n° 102) concernant la norme minimum de la sécurité sociale). GDF SUEZ et tous ses sous-traitants devront payer pour les salariés des cotisations de sécurité sociale et de retraite lorsque ces clauses existent. Les sociétés vérifieront que les salariés ne sont pas déjà à leur compte lorsqu'ils travaillent dans le cadre d'une embauche directe (qu'ils ne sont pas de faux indépendants). GDF SUEZ demande à ses partenaires d'appliquer des principes comparables et considère qu'il s'agit là d'un fondement important pour une relation commerciale sur le long terme.»

Il s'agit donc bien ici d'une obligation qui porte sur le respect des engagements légaux plus que sur la mise en place de couvertures sociales volontaires de la part des sous-traitants⁷.

2.2. Analyse des outils de reporting

Cette partie de l'analyse porte sur les éléments que les entreprises reportent dans les différents documents qu'elles rendent publics, notamment sur le thème de leur RSE. Cette analyse du reporting comporte, bien entendu, une limite de fait et ne gage pas des activités effectivement menées. Cependant, elle donne une indication globale de la proportion des entreprises intégrant la protection sociale comme un élément de suivi, c'est-à-dire ayant à la fois la volonté de reporter sur le thème (identifié comme d'importance) et les moyens de le faire (existence de canaux de remontée d'information).

Concernant l'analyse des rapports RSE, des documents de référence et des rapports annuels (sur la période 2010-2011), le choix des entreprises examinées s'est porté, dans un premier temps, sur le S&P Global 100⁸ (ou S&P 100). Puis, suite au constat que beaucoup des entreprises multinationales ayant soit un engagement (ACI) soit un reporting RSE sur le thème de la protection sociale étaient d'origine française, les entreprises du CAC 40⁹ ont également fait l'objet d'une analyse.

2.2.1. Analyse du reporting 2010-2011 des entreprises au niveau global

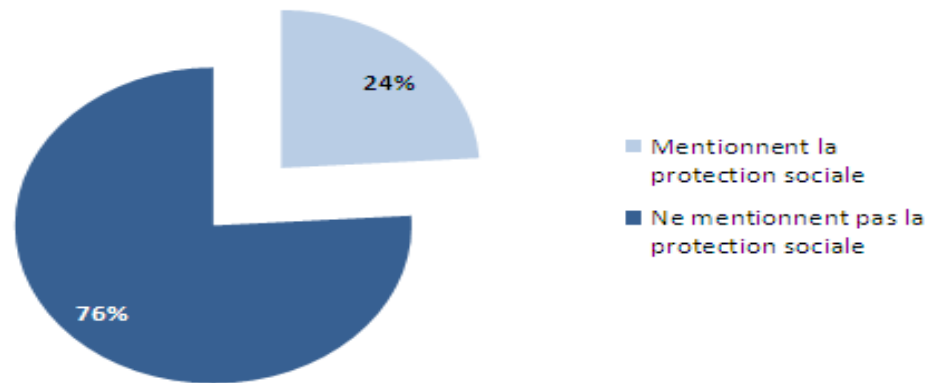
L'analyse des rapports des entreprises du S&P 100 démontre que le terme de protection sociale est mentionné par 24 pour cent des entreprises. Étant donné que seuls les rapports des années 2010-2011 ont été analysés, il est difficile de dessiner une tendance actuelle dans les pratiques des entreprises en matière de RSE sur la base de cette donnée.

⁷ Concrètement, la vérification par l'entreprise donneuse d'ordres de la conformité des sous-traitants par rapport aux obligations légales qui sont les leurs de payer des cotisations au système de protection sociale en vigueur localement peut être faite dans certains pays où des organes institutionnels permettent d'avoir une attestation des charges sociales versées. Le volet de la protection sociale volontaire est en revanche peu contrôlable.

⁸ Indice boursier calculé par l'agence de notation Standard & Poor's, le SP 100 regroupe les cents plus grosses entreprises mondiales cotées sur les bourses américaines de l'indice boursier «SP 500». Ces entreprises se caractérisent par leur taille en chiffre d'affaires et par l'étendue de leur implantation géographique.

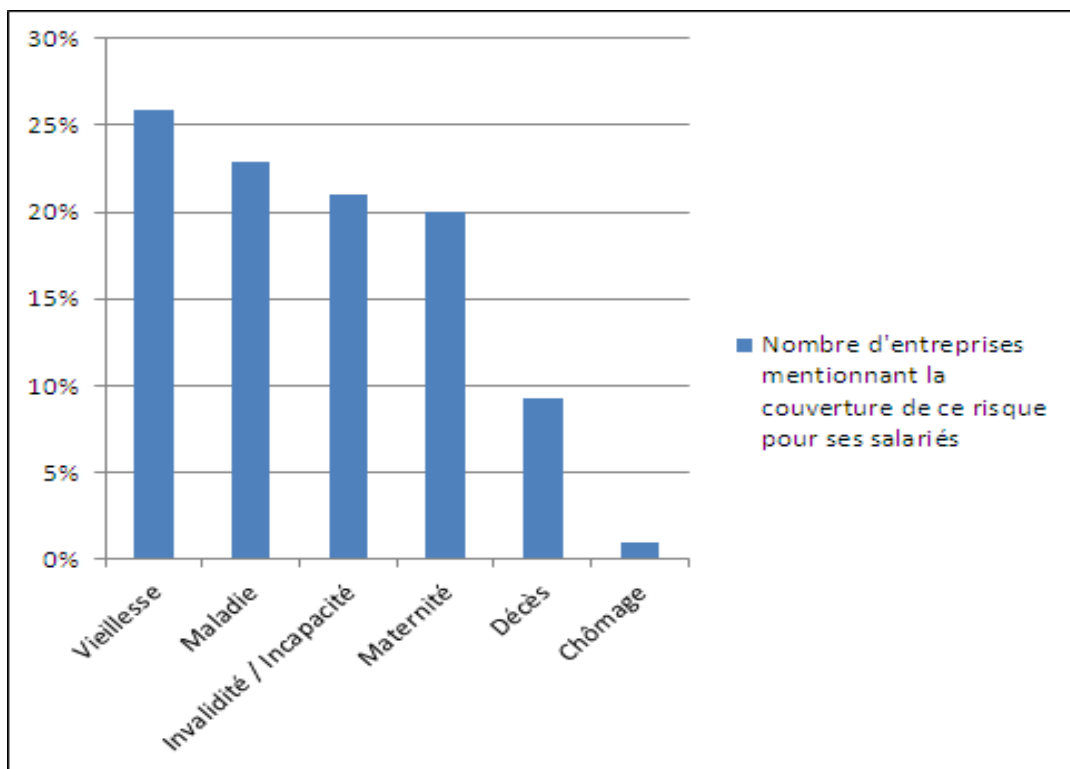
⁹ L'indice boursier CAC 40, acronyme de «Cotation Assistée en Continu», représente les cours des actions de quarante des plus importantes entreprises françaises cotées en bourse.

Graphique n° 8 : Synthèse des résultats – entreprises du S&P 100 reportant des dispositions en termes de protection sociale des salariés (2010-2011)



Le graphique ci-dessous résume les éléments de sécurité sociale faisant l’objet d’une couverture de la part des entreprises du S&P 100.

Graphique n° 9 : Risques couverts par les entreprises du S&P 100 reportant octroyer une couverture sociale à leurs salariés (2010-2011) ¹⁰



¹⁰ Concernant les autres éléments de la protection sociale analysés, les accidents du travail ne semblent être assurés qu’auprès de 45 pour cent des entreprises. Ce chiffre particulièrement bas vient du fait que les entreprises ne mentionnent pas nécessairement la couverture contre les accidents dans leurs rapports, étant donné que les accidents du travail doivent généralement, d’un point de vue légal, être couverts par les entreprises.

La couverture du risque vieillesse constitue l'élément de protection sociale le plus mentionné, souvent en lien avec de nombreuses dispositions légales existantes. En effet, 26 pour cent des entreprises couvrant leurs salariés indiquent être concernées par cet aspect et proposent un système de constitution d'une retraite, mais pas de façon harmonisée dans l'ensemble du Groupe. Souvent, les modalités de financement ne sont pas indiquées, et le système de retraite n'est pas détaillé (degré de protection, caractère obligatoire ou volontaire, simple respect du système de protection légal ou création d'un régime complémentaire volontaire, etc.).

En outre, 23 pour cent des entreprises analysées affirment proposer une couverture du risque maladie à leurs salariés. 21 pour cent des entreprises disent proposer une couverture en cas d'incapacité ou d'invalidité de leurs salariés. Par ailleurs, 20 pour cent des entreprises disent proposer une couverture en cas de maternité et neuf pour cent disent couvrir leurs salariés en cas de décès. Enfin, la garantie chômage ne semble pas faire l'objet d'une préoccupation, seules deux entreprises indiquent proposer une prestation financière et en nature en cas de mise au chômage de leurs salariés. Il faut souligner ici que, de façon plus globale, la garantie contre le risque chômage n'existe pas dans beaucoup de systèmes obligatoires nationaux aujourd'hui, et en particulier dans les pays en développement.

Afin d'élargir davantage le panorama des pratiques en matière de couverture sociale des EMN, les rapports de 23 entreprises supplémentaires ont été analysés. Ces 23 entreprises proviennent d'Afrique du Sud, d'Arabie Saoudite, du Brésil, de la République Populaire de Chine, d'Inde, de Malaisie, du Mexique, de Pologne, de la Fédération de Russie, de Thaïlande et de Turquie ¹¹. La même méthode que pour les entreprises du S&P 100 a été utilisée.

Parmi ces entreprises, deux déclarent proposer une couverture sociale à tous leurs employés en mentionnant expressément le terme de protection sociale. D'après les rapports et les sites Internet analysés, 12 entreprises semblent proposer au moins un élément de couverture sociale, dont trois couvrent cinq risques. Le risque le plus couvert par ces entreprises est le risque vieillesse (12 sur 23), suivi par le risque maladie (huit sur 23), puis le risque invalidité / incapacité (six sur 23) et enfin le risque maternité (deux sur 23). Aucune des entreprises dont les informations publiques ont été analysées ne semble proposer une couverture du risque chômage.

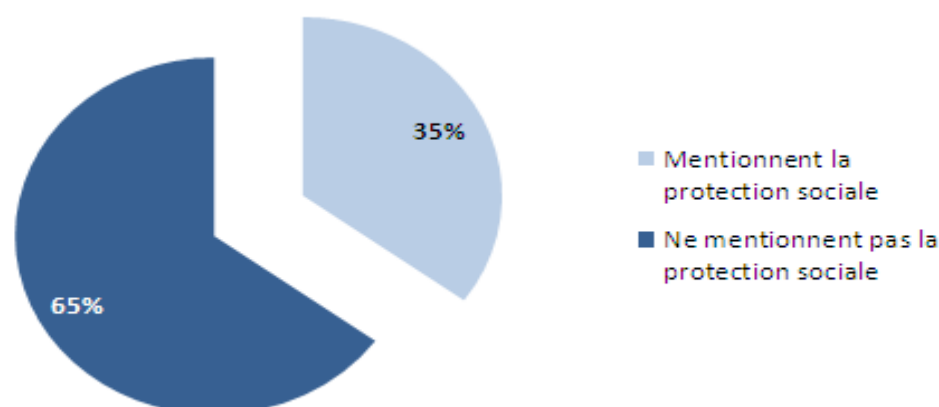
Il a été constaté que les dispositions prises par les entreprises pour la couverture sociale de leurs employés ne sont pas nécessairement mentionnées dans leurs documents publics. En effet, elles figurent souvent sous la rubrique «carrière» plus que RSE. En outre, les informations reportées n'ont souvent pas un caractère exhaustif et par conséquent, leur analyse ne peut être le reflet exact de la réalité du terrain dans toutes les filiales des entreprises étudiées.

¹¹ La liste complète est disponible en annexe. Le choix des entreprises s'est fait sur la base d'une revue de presse et d'un rapport du Boston Consulting Group (*Compagnies on the Move: The Challengers*, (Boston Consulting Group, 2011)). Ont ensuite été sélectionnées les entreprises ayant une forte implantation géographique à l'internationale, la sélection a également visé à obtenir un équilibre dans la provenance géographique de ces entreprises.

2.2.2. Analyse du reporting 2010-2011 des entreprises du CAC 40

Parmi les informations publiques des entreprises du CAC 40 analysées sur la période 2010-2011, 35 pour cent des rapports, soit 14 entreprises, mentionnent de façon claire la protection sociale et 10 pour cent utilisent l'indicateur relatif à la protection sociale LA3¹² de la *Global Reporting Initiative* (GRI), sachant que moins de la moitié des rapports utilisent la grille du GRI. Les descriptions données sont souvent succinctes et parcellaires. Elles ne permettent pas, la plupart du temps, d'avoir un reporting clair sur les garanties couvertes, le nombre de bénéficiaires et les stratégies de couverture. Cela témoigne certainement du fait que la préoccupation pour le thème de la protection sociale est certes réelle mais que le reporting n'est pas encore standardisé.

Graphique n° 10 : Synthèse des résultats – entreprises du CAC 40 reportant des dispositions en termes de protection sociale des salariés (2010-2011)



Le thème le plus souvent cité est la couverture du risque maladie, juste devant les garanties vieillesse et décès (respectivement 20 pour cent, 13 pour cent et 13 pour cent des rapports).

Cinq rapports détaillent le financement et la mise à disposition d'infrastructures de santé pour leurs employés (dont deux étendant l'accès au-delà de leurs employés). Deux rapports détaillent la mise en œuvre de transferts et services (bourses scolaires, visites médicales, etc.) à destination de la communauté locale d'implantation. Enfin, trois entreprises détaillent leur approche pour la production de produits et services concourant à l'accès des ménages les plus pauvres à un panier de biens et services essentiels.

Il ressort de l'analyse des outils de reporting des EMN en matière de RSE que peu d'informations sont réellement reportées concernant la protection sociale. Les descriptions

¹² Le LA3 est un indicateur de la *Global Reporting Initiative* qui indique la portée de l'application des garanties sociales proposées aux employés (employés à plein temps versus employés à temps partiel ou temporaires): «*Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by major operations*» (Sustainability Reporting Guidelines, *Sustainability Reporting Guidelines & Financial Services Sector Supplement*, version 3.0., p.1, (Amsterdam, 2011)). Pour plus d'information, voir la fiche technique relative à la GRI en annexe.

données au sein des différents rapports étudiés sont parcellaires. Elles ne permettent pas de restituer les éléments basiques sur la protection sociale des salariés: garanties couvertes, nombre de bénéficiaires et stratégies de couverture choisies pour compléter / suppléer au système national de protection sociale.

Cela témoigne certainement du fait que la préoccupation pour le thème de la protection sociale est récente au sein des EMN qui n'ont pas encore d'outils de reporting précis et standardisés sur le thème¹³. Cela est également à mettre en lien avec le fait que la protection sociale a peu de visibilité à l'échelle des grandes initiatives internationales concernant la RSE (Pacte Mondial, OCDE, etc.). L'absence d'indicateurs clés de suivi de la protection sociale (obligatoire et complémentaire) dans les référentiels de reporting et d'évaluation des politiques de RSE (GRI, ISO, etc.) est également un facteur.

Cela a notamment pour conséquence la non-valorisation des initiatives en matière de protection sociale au sein de la notation des entreprises par les agences de notation en RSE. Cela signifie que la protection sociale octroyée aux salariés n'entre pas en considération dans les critères de décision d'investissement responsable aujourd'hui.

¹³ Se référer à la fiche technique sur les outils de reporting en matière de RSE en annexe.

3. Restitution des résultats de l'enquête menée auprès de 15 EMN

3.1. Méthodologie de l'enquête

L'analyse des outils d'engagement (ACI) et de reporting des EMN les plus importantes¹ sur un échantillon assez large a permis l'identification d'un premier groupe d'EMN auprès desquelles une enquête plus approfondie pouvait être menée. Comme mentionné en amont, un nombre important d'entreprises ayant des engagements et / ou reportant sur la sécurité sociale de l'ensemble de leurs salariés au niveau mondial ont leur siège en France. Aussi, il est apparu pertinent au BIT de réaliser une enquête sur les pratiques de ces entreprises en collaboration avec un acteur français, l'ORSE. Une première sélection d'entreprises a été faite sur la base de l'analyse précédemment exposée. Parmi les différentes entreprises contactées, 15 ont accepté de participer à l'enquête.

La présente étude regroupe les réponses de ces entreprises au questionnaire qui leur a été administré lors des entretiens. Les thèmes abordés suivaient une approche chronologique de la mise en œuvre de la démarche de protection sociale de l'ensemble de ses salariés par l'entreprise:

- Motivations des entreprises dans l'établissement d'une démarche de couverture sociale de l'ensemble des salariés, y compris sur des territoires d'implantation où ce n'est pas une obligation légale.
- Type d'engagement pris par les entreprises (ACI ou autre, place des négociations avec les représentants des travailleurs).
- Déroulement des étapes précédant la mise en œuvre (définition d'une stratégie, etc.) et en particulier la réalisation d'un état des lieux.
- Choix des options de couverture sociale et modalités de la mise en œuvre pratique de la couverture sociale pour l'ensemble des salariés.
- Suivi et évaluation de la démarche.

Un tableau récapitulatif des principales réponses des huit entreprises ayant accepté de publier la transcription de leur entretien est disponible en annexe, la transcription desdits entretiens est également disponible sous format électronique².

Le fait que cette enquête se soit pour l'instant limitée à 15 entreprises ne permet en aucun cas d'extrapoler les résultats obtenus pour en faire des tendances générales. Cependant, la présente étude permet de dégager des conclusions sur l'état des lieux et les pratiques à l'œuvre sur le thème.

¹ En termes de chiffre d'affaires.

² Consulter l'espace Internet dédié à la publication à l'adresse suivante: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowEditProject.do?pid=1935>.

3.2. Les motivations des entreprises dans la mise en place d'une couverture sociale pour tous les salariés

Les entreprises interrogées lors de l'enquête ont invoqué diverses raisons, jamais exclusives les unes des autres, qui ont motivé le lancement de politiques de Groupe afin d'offrir une couverture sociale à l'ensemble des salariés sur tous leurs sites d'implantation.

La diversité des motivations invoquées tient, entre autres, au fait que les différentes entreprises interrogées n'en sont pas aujourd'hui au même stade de développement d'une couverture sociale pour tous les salariés. Elles répondent également à des stratégies différentes. Schématiquement, il est possible de distinguer deux types d'élaboration d'une stratégie de couverture sociale de l'ensemble des salariés. Dans la première, il y a une décision a priori de la direction générale du Groupe (au niveau mondial) d'accorder une protection sociale de base pour tous les salariés. Cette décision est alors une décision de principe et les risques à couvrir sont identifiés dès le début sans connaissance préalable nécessaire de ce qui existe déjà dans chaque filiale. Dans la seconde approche, l'entreprise amorce une démarche de prise de connaissance puis d'harmonisation de l'existant en matière de protection sociale. Dans ce cas, l'approche est en général plus progressive et moins centralisée. Il n'y a alors pas de risques à couvrir définis a priori ni souvent de niveaux minimaux de protection souhaités en amont. En fonction d'un état des lieux de l'existant dans chaque filiale, l'harmonisation se fait au gré des opportunités (arrivée à échéance d'un contrat avec un assureur, etc.).

La distinction de ces deux approches est fondamentale car elle explique pour beaucoup l'importance de l'étape de l'état des lieux d'une part et les différents degrés de centralisation dans la définition de la couverture sociale et le suivi de sa mise en œuvre, d'autre part. Ce degré de centralisation influe par ailleurs fortement sur les motivations affichées par les entreprises interrogées, allant d'une vision politique globale au besoin opérationnel d'harmonisation.

3.2.1. Un investissement dans le capital humain

3.2.1.1. Améliorer la productivité et réduire l'absentéisme

D'après les témoignages recueillis auprès des entreprises, la mise en place d'une couverture sociale en santé est vécue comme un investissement et non uniquement comme un coût. L'une des motivations de l'entreprise est d'investir dans son capital humain, afin notamment d'améliorer la productivité et de réduire l'absentéisme (absentéisme de longue durée lié à l'absence de soins par exemple). Ainsi, après la mise en place d'une couverture sociale en santé dans les pays africains où elle est implantée, Lafarge a remarqué une réduction de l'absentéisme au sein de ses filiales.

La promotion de la santé des salariés peut en effet induire une hausse de la productivité. L'action de l'entreprise peut prendre la forme de la mise en place d'une couverture en assurance-maladie, mais elle peut aussi, de façon complémentaire, prendre la

forme d'autres services, tels la restauration d'entreprise. Ainsi, un rapport ³ du BIT fait le lien entre la bonne nutrition des salariés et la hausse de la productivité ⁴.

3.2.1.2. Réduire le turn-over et fidéliser les salariés

Parmi les entreprises interrogées, beaucoup ont mentionné que, dans un environnement de plus en plus concurrentiel, elles cherchent à réduire leur taux de *turn-over*. Celui-ci est particulièrement important dans les pays émergents et en développement où nombre d'entreprises souhaitent s'implanter afin de conquérir de nouveaux marchés.

Fidéliser les salariés et attirer les talents sont des enjeux de RH pour lesquels l'un des meilleurs arguments semble rester le paquet de rétribution globale: rémunération et avantages sociaux (notamment la couverture sociale). Ces avantages sociaux sont perçus comme des compléments de salaire et ce, même si le salarié doit payer une part de cotisations: elles leur garantissent, par exemple, la réversion de tout ou partie de leur salaire en cas de congé maladie, de congé de maternité, ou au moment de leur départ à la retraite. Ce sont des formes de salaires différés ⁵.

Vallourec ⁶

La concurrence est très forte dans notre domaine d'activité, et les grands groupes attirent les candidats ou retiennent leurs salariés par le paquet de rémunération global (*benefit package*) qu'elles proposent. Dans certains pays, Vallourec a constaté des *turn-over*, supérieurs à 10 pour cent, voire plus dans certains cas et cela, quel que soit le climat social.

3.2.1.3. Un prolongement de la promotion de la santé et de la sécurité au travail

Parmi les entreprises interrogées, beaucoup semblent avoir pensé leur programme de couverture sociale de tous les salariés (en particulier les garanties invalidité-décès et maladie) comme un prolongement de leur politique de santé et de sécurité au travail, cette fois en dehors du lieu de travail. Cela semble être particulièrement le cas lorsque le secteur d'activité de l'entreprise nécessite la présence de programmes de prévention et de soins de santé plus élaborés sur le lieu de travail. En particulier, la création d'infrastructures de santé sur site semble être un facteur poussant à la prise en considération des besoins en santé des salariés, y compris en dehors du lieu de travail.

³ Ch. Wanjek: *Food At Work: Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases* (Genève, BIT, 2005).

⁴ Selon l'ouvrage, un pour cent supplémentaire de kilocalorie chez les salariés souffrant de malnutrition améliore les résultats de production de 2,27 pour cent.

⁵ Pour plus de détails, voir le glossaire.

⁶ Méthodologie de présentation des exemples: lorsque le nom de l'entreprise est cité seul avant l'exemple, cela signifie que l'exemple est tiré de l'entretien réalisé dans le cadre de la présente enquête; lorsqu'il s'agit d'une autre source (rapport développement durable, site internet, etc.), celle-ci est précisée.

Ainsi, ces entreprises disposent d'une culture de la promotion de la santé et de la sécurité au travail très fortement ancrée. Une telle culture d'entreprise peut constituer une base pour promouvoir la santé des salariés, à l'intérieur comme en dehors des entreprises, notamment par la mise en place d'une couverture sociale.

Sur le plan pratique, les entreprises peuvent ainsi capitaliser sur leur savoir-faire en santé et sécurité au travail (montage des plans d'actions à mener, méthodes de management et de suivi) dont elles peuvent se servir pour déployer leur programme de protection sociale.

Lafarge

Lafarge s'est d'abord appuyé sur une politique de santé et sécurité forte, induisant une culture de Groupe. Le thème de la santé, au travail et en dehors, a toujours été important pour Lafarge, avec une implication très forte du Groupe dans la prévention du VIH-SIDA dès la fin des années 90.

Lafarge a la conviction que tout programme de couverture sociale ne vient qu'en complément de la politique de santé et de sécurité au travail déjà menée par l'entreprise, voire même plus généralement la politique sociale du Groupe.

3.2.2. Un outil de la politique de développement durable

3.2.2.1. Amélioration de l'environnement de travail et de l'ancrage territorial

Quelques entreprises se positionnent dans une logique d'amélioration constante des conditions et de l'environnement de travail, influençant directement la santé des salariés, voire impactant les populations riveraines.

Accord mondial sur la Responsabilité Sociale entre Rhodia et l'ICEM 2011

Rhodia s'engage à créer un cadre de travail respectueux de la santé des divers personnels, quels que soient leurs fonctions et les types de risques qui y sont associés.

Rhodia s'assure, dès leur conception, que les projets d'investissement ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité des personnels et des populations environnantes et favorise les solutions susceptibles d'améliorer les situations existantes.

La question de l'ancrage territorial a également été citée lors des entretiens. Dans le cadre d'appels d'offre publics, l'obtention de contrat, notamment dans le secteur de l'énergie et des infrastructures, est souvent conditionnée par les autorités locales à l'investissement dans des infrastructures d'utilité publique, tels que des centres de soins, par exemple. Cela s'ajoute au fait que les activités d'une entreprise étrangère sont parfois perçues par les populations riveraines des implantations comme ayant un impact négatif (pour des raisons de gouvernance, d'impact environnemental, etc.).

Face à cela, quelques entreprises affirment améliorer leur ancrage territorial, leurs relations avec les populations et les pouvoirs publics locaux afin de se développer durablement. La politique de RSE de l'entreprise, dont la protection sociale est vue comme l'un des éléments, sert alors l'amélioration de «l'acceptation sociétale» des sites, selon l'expression de Colas, filiale de Bouygues, ou encore «la possibilité d'opérer», selon l'expression de Lafarge ou «l'acceptabilité sociétale» ou «l'acceptabilité locale», selon GDF Suez.

Site Internet de Colas, groupe Bouygues ⁷

L'acceptation des sites de production de matériaux par la société devient plus difficile dans tous les pays par crainte de nuisances (odeurs, poussière, circulation, bruit, impact sur l'environnement ou la santé). Le Groupe Colas a identifié cette acceptation sociétale comme un de ses enjeux stratégiques de développement responsable, or cette acceptation passe par le dialogue avec les riverains et les collectivités locales.

Rapport de développement durable 2011 de GDF Suez

L'enjeu est aussi, au-delà des thématiques environnementales, d'élaborer un dialogue structuré avec chaque partie prenante afin d'assurer l'acceptabilité locale de ses projets et installations. Ce deuxième pilier vise encore à renforcer la sécurité industrielle et la sûreté de ses installations, tout en préservant les ressources naturelles. Enfin, pour s'assurer de l'impact positif des activités sur l'économie locale et permettre l'accès des plus démunis aux services essentiels, GDF SUEZ noue des partenariats de confiance avec des associations, des ONG, témoignant ainsi de son engagement solidaire ⁸.

Lafarge

Chaque filiale, dans une logique de prise en compte de ses parties prenantes et afin de maintenir la «possibilité d'opérer» (*licence to operate*), doit s'impliquer dans au moins un projet (éducation, cliniques, dispensaires de santé, sécurité routière,...) au bénéfice de ces collectivités et en fonction de leurs besoins.

3.2.2.2. Positionnement vis-à-vis des concurrents

Les entreprises interrogées qui s'inscrivent dans la démarche d'offrir une couverture sociale à l'ensemble de leurs salariés (et le cas échéant à leurs familles et au-delà) et valorisent leurs actions en communiquant publiquement, cherchent à se positionner comme leaders, soit dans leur secteur d'activités, soit sur ce thème. Elles semblent souhaiter se positionner comme des exemples en matière d'innovations sociales en développant le volet social de leur politique de développement durable et de RSE.

Danone

Le Président fondateur de Danone, Antoine Riboud, prônait déjà, dans son discours de Marseille en 1972 la nécessité, pour les entreprises, de prendre en compte la dimension humaine et de mettre les salariés au cœur des préoccupations de l'entreprise. Le Groupe a mis ses valeurs en avant en formalisant ce qu'il appelle «son double projet économique et social».

C'est à partir de ce double projet que Danone décline sa stratégie économique, environnementale, sociale et sociétale.

Il se positionne ainsi comme étant engagé sur tous les sujets RSE et donc, comme étant une entreprise et un employeur responsable.

Le programme Dan' Cares, lancé par Danone en 2011 qui vise à terme à apporter une couverture médicale de qualité à tous les salariés, fait partie intégrante du double projet économique et social du groupe.

Il s'agit également d'un enjeu d'image institutionnelle. Environ deux tiers des entreprises ayant initié une démarche d'extension de la couverture sociale vis-à-vis de tous leurs salariés se situent sur des marchés en tension du point de vue de la rétention et de l'attraction des salariés. Il est donc question de «marque employeur».

⁷ Consulté le 5/10/2012.

⁸ Bien que les groupes GDF Suez et Bouygues n'aient pas participé à l'enquête, leurs rapports ont été également analysés en raison de données intéressantes au regard de cette étude. Il en va de même pour les entreprises Carrefour, PSA Peugeot Citroën, EADS, Areva et Rhodia.

Extrait du Document de référence 2009 d'Areva

La protection sociale est un des éléments constitutifs de la marque employeur du groupe quelle que soit la filiale concernée ou le pays d'implantation. Il s'agit d'une contribution sociale à la politique de développement durable, ainsi qu'une forme de solidarité dans la gestion collective des salariés.

L'image de l'entreprise et sa réputation sont des enjeux d'autant plus grands que les entreprises cherchent à se développer sur de nouveaux marchés, notamment dans les pays où la croissance économique est importante tels que la Chine, l'Inde ou bien encore le Brésil. De même, l'enjeu de notoriété est d'autant plus important que le nouveau pays d'implantation est éloigné géographiquement.

3.2.3. Un besoin d'harmonisation des avantages sociaux

Les EMN sont actuellement soumises à de nombreuses pressions compte tenu du climat concurrentiel international. En particulier, il existe une exigence de transparence croissante pour ces entités avec la mise en place de nouvelles obligations de reporting⁹ qui poussent les entreprises à harmoniser au niveau du Groupe un certain nombre de leurs politiques, notamment sociales. Par ailleurs, la pression concurrentielle les pousse également à rationaliser leurs dépenses. Cette double pression peut, entre autres choses, expliquer pour une part le besoin de certaines entreprises interrogées d'harmoniser leurs programmes de couverture sociale de leurs salariés.

3.2.3.1. Un enjeu de non-discrimination

L'uniformisation, dans la mesure du possible, de la couverture sociale au niveau de l'ensemble des salariés d'une EMN permet en outre de répondre à un enjeu d'égalité de traitement des salariés, quel que soit le site d'implantation.

En effet, il existe le plus souvent des inégalités entre les salariés en termes de protection sociale. Ces inégalités sont souvent liées à des systèmes légaux de protection sociale variés et aux différents niveaux de dialogue social sur ces sujets dans les divers pays d'implantation des EMN. Pour cela elles souhaitent garantir un niveau de couverture de base à l'échelle de tous leurs salariés, prenant en compte ces disparités locales.

⁹ Parmi ces autres obligations, la norme comptable internationale IAS 19 (*International Accounting Standard*) élaborée en 1998 par le Bureau des standards comptables internationaux (IABS) porte sur les engagements sociaux, ou «Avantages au Personnel» et s'adresse essentiellement aux entreprises cotées. Plus précisément, elle «indique comment identifier, valoriser et comptabiliser les avantages sociaux accordés aux salariés d'une entreprise (et à ses ex-salariés le cas échéant)» (N. Gautron, *la mise en place dans les entreprises de la norme IAS 19 sur l'évaluation des dettes de retraite*, 11^e Colloque de Comptabilité Nationale, Paris, janvier 2006, p.2). Etant donné que cette norme a été adoptée par l'Union Européenne en 2003, les entreprises cotées sur une place boursière d'un des Etats membres doivent suivre cette norme dans l'établissement de leurs états financiers (Ch. A. Roger, *Application des normes comptables internationales pour les avantages sociaux : Bilan et perspectives*, Paris, Mercer, août 2009). Cette norme n'exige pas systématiquement de présentation des comptes par répartition géographique des filiales mais laisse à l'entreprise le libre choix de le faire, en fonction des caractéristiques différenciant les régimes qu'elle finance (voir paragr. 138 du «règlement (UE) N° 475/2012 de la Commission du 5 juin 2012», *Journal officiel de l'Union européenne*, L146/32, 6.6.2012).

Extrait du Document de Référence 2010 de BNP Paribas

Ces mécanismes ont fait l'objet d'une harmonisation avec l'objectif d'assurer une plus grande cohérence entre des systèmes parfois marqués par de fortes spécificités locales.

Extrait du rapport Société et Environnement 2010 de Total

Pour tous, une protection sociale de qualité.

Pour nous, l'égalité des chances passe entre autres par l'accès à une protection sociale de qualité pour tous nos salariés. Quel que soit le pays où il travaille, chacun de nos collaborateurs bénéficie d'une protection sociale (assurance-maladie, prévoyance, etc.) dont les principes et les modalités de fonctionnement reposent sur un socle commun.

Les entreprises interrogées souhaitant avoir des programmes de protection sociale plus homogènes peuvent agir à différents niveaux:

- Au niveau du Groupe, intégrant tous les pays d'implantation.
- Au niveau des pays, entre filiales implantées dans un même pays.
- Entre les salariés eux-mêmes (pour gommer les différences existantes en fonction du type de contrat, etc.).

Il ressort des éléments de l'enquête que les entreprises s'appuient sur les systèmes légaux de protection sociale nationaux pour déployer leur propre couverture dans leurs filiales. C'est-à-dire qu'elles s'inscrivent toujours dans le complément de ce qui existe déjà en termes de dispositions légales. Le niveau de maillage identifié pour parvenir à la mise en œuvre de programmes équitables est donc celui du pays.

C'est l'échelon d'analyse qui permet à l'entreprise d'être en conformité avec les réglementations locales et de proposer, sur cette base, des couvertures à type de garantie et niveau de prestation similaires.

Quelques entreprises interrogées voient dans l'harmonisation de la couverture sociale des salariés un outil venant renforcer leur politique de non-discrimination et d'égalité femme-homme au sein de l'entreprise, en particulier via le prisme des garanties liées à la maternité.

Lafarge

Lafarge a la conviction que tout programme de couverture sociale vient conforter les politiques sociales du Groupe.

Il est certain que la prise en charge de la maternité et la reconnaissance du droit au congé de maternité, garantissant à la salariée de pouvoir réintégrer l'entreprise à un poste égal au sien à son retour sont la base de tout plan d'actions portant sur la non-discrimination des femmes et sur l'égalité professionnelle ¹⁰.

Par ailleurs, l'harmonisation de la couverture sociale réduit les freins à la mobilité des salariés. Cet enjeu identifié par les entreprises interrogées peut sembler prégnant au regard de l'évolution des tendances globales du marché de l'emploi. En effet, la conjonction de la transition démographique, réduisant la disponibilité de main-d'œuvre dans beaucoup de

¹⁰ Pour plus de détails sur la protection sociale liée à la maternité, voir la convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000, à l'adresse suivante:

pays et du déplacement des centres de croissance économique vers notamment les pays émergents, pourraient être à l'origine de ce besoin d'assurer la mobilité des salariés pour les EMN.

Danone

Sur le plan de la couverture santé (Dan'Cares), le siège donne des éléments de cadrage pour chaque risque (maternité, hospitalisation, ambulatoire) sur 3 critères (qualité, accessibilité, reste à charge).

L'harmonisation des plans de couverture médicale entre filiales est incitée au sein d'un même pays.

Air France - KLM

Le Groupe est attentif à ce que les prestations proposées ne soient pas un frein à la mobilité internationale des talents locaux. Il faut que le système, dans sa globalité, ait du sens, une certaine homogénéité.

3.2.3.2. Un enjeu de maîtrise des coûts

L'harmonisation de la couverture sociale permet aux entreprises un meilleur pilotage de leur stratégie en matière de rémunérations et avantages sociaux. Ce pilotage est maintenant nécessaire car les EMN doivent notamment se conformer aux normes comptables internationales, notamment à la norme IAS 19¹¹ qui concerne directement l'obligation de provisionnement de la couverture des risques pris en charge par l'entreprise.

Extrait du Document de référence 2011 de Véolia Environnement

Par sa dimension internationale, la Société prend en compte ces facteurs et veille à : [...] garantir la bonne gestion de l'entreprise en veillant à maîtriser les coûts liés aux engagements sociaux relevant de la norme comptable IAS 19.

Extrait du Document de référence 2010 de Sanofi

L'année 2010 a été consacrée à garantir et pérenniser l'équilibre des régimes Frais de soins de santé mis en place en 2007. Leur équilibre actuel a permis l'amélioration de certaines prestations, sans en augmenter le besoin de financement, concrétisée par la signature d'un avenant aux accords existants.

Disposer d'une politique salariale globale, consolidée au niveau du Groupe, est également cité par les entreprises interrogées comme étant une nécessité afin de faire face aux exigences de suivi financier mais également afin d'en maîtriser les coûts. En effet, l'harmonisation de la couverture sociale permet, entre autres, de pouvoir négocier un contrat de groupe avec un assureur (le cas échéant un courtier) unique et de faire appel à des mécanismes techniques permettant une réduction des coûts (de type *pooling*).

Véolia Environnement

Nous faisons actuellement évoluer notre système de gouvernance avec une procédure de mutualisation au niveau des pays. Le but est d'avoir plus d'homogénéité par divisions en mutualisant les prestataires (assureurs et courtiers) par pays.

¹¹ Voir supra, note de bas de page n°48.

3.3. La formalisation de l'engagement des entreprises

L'entreprise peut s'engager dans une démarche de protection sociale (complémentaire au régime légal local lorsqu'il existe des dispositions sur les risques que l'entreprise souhaite couvrir) de l'ensemble de ses salariés:

- soit de manière négociée avec les organisations syndicales internationales à l'échelle du groupe. Il s'agit dans ce cas de la signature d'un ACI.
- soit de manière unilatérale, dans le respect des obligations légales locales faites aux entreprises de négocier collectivement sur ce sujet. Dans ce cas, l'entreprise prend parfois en charge la cotisation dans sa totalité.

Pour autant, qu'il s'agisse d'un engagement unilatéral ou du résultat de négociations avec les représentants des salariés, ces deux démarches semblent peu influencer sur le contenu et les prestations proposées. Ces dernières sont soit le reflet d'une stratégie plus globale émanant de la Direction Générale Groupe et préexistante au dialogue, soit le résultat d'une harmonisation des programmes de couverture sociale dont l'entreprise dispose déjà.

3.3.1. Les engagements négociés avec les *Fédérations Syndicales Internationales*

Sur les 15 entreprises interrogées lors de l'enquête, seules deux ont un ACI comprenant des dispositions sur la couverture sociale de leurs salariés partout dans le monde. Les engagements portent sur les moyens et ne comprennent pas de définition de niveaux de garantie à l'échelle mondiale.

Il semble que la protection sociale ne soit pas encore un sujet central au sein des négociations internationales entre fédérations de représentants de travailleurs et d'employeurs, ce qui peut expliquer que peu d'accords comprennent des dispositions sur la protection sociale au niveau du Groupe. Cependant, les engagements étudiés dans la première partie de ce document, pour beaucoup récents, montrent un intérêt croissant de ces organisations pour le sujet.

Danone / UITA en 2011

«Le plan d'action Dan' Cares doit permettre aux salariés de Danone d'accéder à une couverture médicale minimale en s'assurant en priorité que les besoins fondamentaux (hospitalisation, maternité, consultations médicales) soient pris en charge par les systèmes locaux et / ou par une assurance cofinancée par les sociétés de Danone et ses salariés, à des niveaux de coût pour le salarié, de qualité et d'accessibilité aux soins qui soient au-dessus ou, ad minima, au même niveau que ceux des groupes internationaux implantés localement.

L'application du plan d'action Dan' Cares pourra faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et / ou les instances de représentation du personnel. En fonction de la législation locale, dès lors qu'une cotisation est demandée aux salariés, la mise en place de plans de couverture maladie fera l'objet d'une négociation.

Dans la totalité des sociétés de Danone, les salariés bénéficient d'une assurance invalidité et décès.»

3.3.2. Les engagements unilatéraux des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, peu ont dépassé la phase d'état des lieux de l'existant en matière de couverture sociale pour définir une stratégie globale et la déployer dans toutes les filiales.

La majorité de celles qui ont déployé leur stratégie ont étendu leurs programmes de protection sociale de façon unilatérale. Pour autant, le déploiement de ces programmes se fait en conformité avec la législation locale et l'obligation pour l'entreprise de négocier avec les représentants des salariés sur ces thèmes. La rémunération fait souvent partie des thèmes négociés, et la protection sociale est une part du paquet de la rétribution globale. Cela signifie que les engagements unilatéraux que prennent les entreprises aboutissent souvent au niveau local à la signature d'accords avec les organisations syndicales.

Carrefour, site Internet ¹²: Offrir des avantages sociaux à tous nos collaborateurs

Dans tous les pays où il est implanté, le groupe Carrefour s'assure que ses salariés bénéficient d'une couverture sociale appropriée. En cas de défaillance d'un système de couverture sociale, il met en place des régimes de santé, de prévoyance ou de retraite, soit pour se substituer aux manquements des régimes locaux, soit pour les compléter.

Total

La stratégie concernant les avantages sociaux a été clairement édictée au niveau du Groupe. La mise en place s'effectue toujours dans le respect des règles de droit du travail et donc peut comporter un dialogue avec les partenaires.

D'après ce qui ressort des entretiens, dans beaucoup de pays, l'entreprise prend à sa charge la totalité de la cotisation, ce qui facilite une prise de décision unilatérale. Beaucoup de multinationales estiment ainsi que c'est la façon la plus rapide de couvrir les salariés, partout dans le monde. Bien entendu, cela n'évite en aucun cas la conduite du dialogue social au moment de la mise en œuvre et des choix d'option de couverture sociale, notamment au niveau local.

3.4. L'état des lieux

Les EMN sollicitées dans cette étude ont été préalablement sélectionnées pour avoir publié leur engagement à offrir une couverture sociale à l'ensemble de leurs salariés. Toutefois, cela ne signifie pas que leurs initiatives en soient au même stade de déploiement. Ainsi, six d'entre elles n'en étaient qu'à la phase de diagnostic lorsqu'elles ont été interrogées.

3.4.1. Les fonctions impliquées

Pour juger de la faisabilité de leur engagement, les entreprises interrogées ont dû réaliser un état des lieux de leurs pratiques actuelles en matière de protection sociale des salariés sur leurs différents sites d'implantation. Elles mobilisent pour cela différentes fonctions. La fonction des RH est en première ligne, mais d'autres fonctions (finance, achats, RSE le cas échéant) peuvent être sollicitées pour leur expertise.

3.4.1.1. La Direction des RH

Le sujet de la rémunération et plus largement celui des avantages sociaux qui l'accompagne, dont la couverture sociale, sont des sujets techniques relevant de la politique de ressources humaines de l'entreprise. Aussi, parmi les entreprises interrogées, l'état des lieux de la couverture sociale des salariés, et plus largement le pilotage de la mise en œuvre de programmes de protection sociale harmonisés, étaient en général portés par les fonctions «Rémunération», «Rémunérations et avantages sociaux», par les «Directions

¹² <http://www.carrefour.com/>, consulté le: 08/08/12.

des Affaires sociales» ou bien encore par les «Relations sociales», au sein des Directions Générales des Ressources Humaines.

Orange

L'état des lieux est mené par la Direction de la Rétribution Groupe, en co-pilotage avec la Direction RSE Groupe. La politique de santé et de sécurité est gérée par la Direction des Relations sociales pôle Santé et Sécurité au niveau du Groupe. Quant au niveau local, ce sont les DRH des filiales qui portent le sujet.

Sanofi

La fonction des Relations Humaines est responsable de l'état des lieux. La fonction Ressources Humaines accompagne la démarche auprès des filiales et la fonction Achat s'occupe de mutualiser les coûts.

Toutefois, d'une manière générale, parmi les entreprises interrogées, peu d'entre elles ont impliqué d'autres fonctions que les RH, y compris lorsque la démarche de protection sociale est étendue aux familles des salariés, voire à la communauté d'implantation.

Certaines entreprises interrogées ont mentionné que la fonction des RH travaillait parfois avec les médecins du travail dans la réalisation de l'état des lieux en couverture sociale, et particulièrement en ce qui concerne la définition des priorités de couverture en santé. Renault fait figure d'exemple de ce type de fonctionnement car le groupe automobile a développé véritablement un modèle de démarche intégré entre les trois fonctions médecine du travail, avantages sociaux et condition de travail.

3.4.1.2. La Direction financière

Quelques entreprises ont mentionné l'intervention de la direction financière dans les programmes de protection sociale. Sur des risques coûteux, ou sur du long terme, comme le sujet des retraites, s'assurer de compétences financières et constituer des équipes pluridisciplinaires semble nécessaire.

Dès lors, deux solutions ont été constatées: soit la direction financière est sollicitée pour la réalisation de l'état des lieux, soit elle est associée à la fonction RH tout au long du processus jusqu'au suivi de la mise en œuvre.

Exemple d'une entreprise souhaitant rester anonyme

Les fonctions RH et financière de l'entreprise ont travaillé conjointement à l'état des lieux souhaité par le Groupe «au regard de grands risques RH (y-a-t-il des manques dans la couverture offerte aux salariés?) et financiers (y-a-t-il un risque d'engagements sociaux non maîtrisés?)». Les responsables des filiales ont été informés et sensibilisés à l'importance de l'étude par les deux canaux, RH et finances.

Sanofi

La fonction RH Groupe accompagne les filiales dans la déclinaison de la démarche au niveau local, conseillée aussi par la Direction Financière. Elle est aussi associée à la validation des projets et à leur contrôle a posteriori.

3.4.1.3. La fonction RSE

La fonction RSE, lorsqu'il y en a une à part entière (et non intégrée au sein des différentes fonctions), n'est pas apparue comme nécessairement impliquée dans la démarche d'état des lieux en protection sociale des salariés dans les entreprises interrogées. En effet, elles n'inscrivent pas systématiquement leur démarche dans une politique RSE plus globale, axée sur le thème de la santé et du bien-être, au travail comme en dehors, et auprès des salariés comme de la société civile en général. Il est ressorti des entretiens que la plupart du temps, la fonction RSE vient plus en aval, au niveau de la valorisation et du suivi de la démarche.

Cependant, quelques entreprises interrogées ont impliqué leur fonction RSE depuis l'état des lieux jusqu'au suivi de la démarche.

Orange

La fonction RSE, qui copilote l'étude est totalement impliquée dans le diagnostic/état des lieux que le Groupe est en train de réaliser.

Lafarge

Chez Lafarge, une équipe est dédiée à la Santé et Sécurité au travail. Le département Organisation - Ressources Humaines intègre les Politiques Sociales et les «Comp & Ben»¹³. Et l'équipe Développement Durable est intégrée à la stratégie. Tous travaillent ensemble.

3.4.1.4. Les achats

Certaines entreprises associent, parfois, la fonction achats pour étudier, dès le diagnostic, la question des coûts et les opportunités de mutualisation de garanties.

Sanofi

La fonction achat coopère à la démarche, tant au niveau local qu'au niveau du siège, pour mutualiser les coûts à l'échelle du pays d'implantation et bénéficier ainsi d'effets de levier en faisant jouer la concurrence et/ou en passant par des mécanismes de *pooling*.

3.4.2. La méthodologie utilisée pour l'état des lieux

La méthodologie utilisée pour la réalisation de l'état des lieux semble varier, notamment en fonction de la démarche stratégique qui est adoptée. Comme mentionné au début de la restitution de l'étude, le point de départ de la démarche peut correspondre à une vision stratégique globale plus ou moins élaborée a priori. En particulier, si dès le départ des directives claires ont été données sur la volonté de la direction générale de s'engager sur un type de garanties, l'état des lieux en est forcément impacté et ne porte que sur lesdites garanties. Si, au contraire, la volonté initiale est d'avoir plus de visibilité pour envisager, à terme, une harmonisation progressive de la couverture sociale lorsque c'est possible, l'état des lieux peut être plus étendu et moins contraint en termes de délais.

Havas

Une enquête interne a permis d'établir un état des lieux mondial des pratiques des agences sur le sujet des frais de santé, de la prévoyance (invalidité, rente, décès) et des retraites.

3.4.2.1. Le périmètre du diagnostic

Comme pour la mise en œuvre, dans beaucoup d'entreprises interrogées, l'état des lieux s'est fait progressivement et non simultanément dans l'ensemble des sites d'implantation. Dans un premier temps, les filiales regroupant le maximum de salariés ont en général été prioritaires et, dans un second temps, les pays d'implantation dans lesquels l'entreprise souhaitait se développer de façon prioritaire. En général, parmi les entreprises interrogées, seules les implantations pérennes ont été prises en compte dans l'état des lieux.

¹³ Compensation and benefits, voir le glossaire.

Orange

En termes de périmètre, seront concernées par le *benefit mapping* (cartographie des «avantages sociaux») les entreprises du Groupe de plus de 100 salariés en CDI, qui sont dans un pays où nous avons plus de 200 salariés. Ce périmètre représente 33 pays et couvre environ 97% des salariés d'Orange.

Véolia Environnement

Le Groupe a, dans un premier temps, privilégié les pays représentant une masse d'effectif plus importante et ceux considérés comme prioritaires en termes de développement pour Véolia Environnement.

3.4.2.2. La méthode

Parmi les entreprises interrogées, l'objectif de la réalisation de l'état des lieux était de dégager une vue d'ensemble de l'état de la couverture sociale des salariés (sur un ou plusieurs risques) afin d'en déceler les manques à combler. La couverture sociale existante doit pouvoir être analysée pour chaque implantation en terme de:

- Garanties (quels risques sont couverts?)
- Niveau de couverture (à quelle hauteur sont couverts les risques?), ce qui suppose de répondre aux questions suivantes: quelle est la base légale de couverture obligatoire? L'entreprise offre-t-elle une couverture complémentaire? Quel est le niveau de cette couverture par rapport au système légal de protection, par rapport à ce qu'offre la concurrence à ses salariés et également par rapport aux dommages causés par la survenance du risque couvert (aux besoins éventuels manifestés par les salariés)?
- Etendue de la couverture (qui est couvert?)
- Qualité de la couverture (délais de fourniture du service, qualité des prestataires de soins dans le cas de la couverture du risque maladie, etc.).

Danone

Danone a cartographié les situations existantes à travers trois critères: la qualité des soins et des équipements médicaux; leur accessibilité (prise de rendez-vous et délai d'attente, distance géographique) et la part prise en charge par le collaborateur. Ce dernier critère est celui qui permet le mieux de neutraliser les inégalités en termes de pratiques salariales entre les pays.

L'enjeu de l'état des lieux pour les entreprises interrogées était souvent, au-delà d'identifier les manques de couverture et les entités qui ne proposent aucune couverture sociale aux salariés, de connaître le positionnement de ces dernières par rapport à la couverture obligatoire et à un marché de référence.

Total

Le Groupe a souhaité proposer une couverture de santé et de prévoyance ciblée à la ligne médiane du marché de référence. Le marché de référence tenant compte à la fois:

- du pays dans lequel Total est implanté et de sa législation,
- des pratiques du secteur industriel dans lequel les filiales évoluent.

L'ensemble de ces éléments suppose un certain degré de familiarité avec le sujet et des compétences techniques en protection sociale. Pour cette raison, beaucoup des entreprises interrogées ont fait appel à un prestataire externe (cabinet de conseil, courtier conseil) pour la totalité ou une partie de ces recherches, notamment pour renseigner un état des lieux des systèmes légaux de protection sociale, faire un benchmark des niveaux de couverture offerts par la concurrence et une évaluation des prestataires de soins, le cas

échéant. Les entreprises interrogées n'ont pas externalisé entièrement la conduite de l'état des lieux dans l'ensemble de leurs filiales.

Total

Total a lancé un appel d'offres par zone géographique pour les consultations. La phase de recensement de l'existant et de mesure des écarts a alors commencé. Les écarts constatés étaient d'autant plus grands qu'il s'agissait de différentes activités de Total.

Autre exemple d'une entreprise interrogée souhaitant rester anonyme

Le travail de cartographie a été confié à un prestataire externe.

L'objet de l'étude a consisté:

- À recenser les dispositifs existants (existence ou non d'une couverture);
- À les apprécier (moins favorable / en ligne / plus favorable) au regard d'un benchmark généralement défini comme les grandes entreprises multinationales implantées localement, complété le cas échéant d'un éclairage sur les pratiques du secteur de la filiale;
- À présenter les données financières de base associées (coût par dispositif, coût par personne, engagements sociaux).

Danone

Danone a sollicité un cabinet de conseil de façon à bénéficier d'une expertise sur le marché de la santé et les pratiques des entreprises locales.

Certaines entreprises interrogées ont réalisé la partie benchmark de la couverture offerte par les concurrents grâce à des initiatives sectorielles.

En effet, dans chacun de leurs secteurs d'activités, il existe des plateformes collaboratives où les entreprises renseignent en ligne leurs pratiques en matière de protection sociale des salariés, cela leur permet notamment de pouvoir se positionner sur le marché par rapport aux autres.

Air France - KLM

L'APDC est une plateforme collaborative destinée aux compagnies aériennes. C'est un réseau de benchmark libre sur les rémunérations et l'ensemble des avantages sociaux ou *benefits* (retraite, santé, logement, etc.), et où ce que renseignent les entreprises se présente sous forme de fiches. Par exemple, on y trouve les informations sur les ayants droits, les critères d'exclusion (ancienneté, etc.). Les données échangées respectent les lois anti trust et ne peuvent être visibles par les autres compagnies que si celles-ci ont renseigné également les données de leur côté. Pour renseigner cette plateforme, chaque délégation doit remplir une grille de questionnement et la mettre directement en ligne sur le réseau.

Sanofi

Le Groupe prend part à une enquête annuelle sur la protection sociale dans 67 pays à travers le monde, aux côtés de 16 autres entreprises multinationales du secteur pharmaceutique.

Parmi les entreprises interrogées, il a été constaté que certaines d'entre elles avaient recensé dans leur état des lieux la totalité des avantages sociaux qui sont proposés aux salariés et pas uniquement la couverture sociale. C'est également un point important lorsque l'entreprise est elle-même prestataire de services liés à la protection sociale de ses salariés (existence d'infrastructures de santé construites par l'entreprise, restauration collective prise en charge par l'employeur, solutions de garde pour les enfants des salariés, etc.).

Exemple d'une entreprise souhaitant rester anonyme

Le champ matériel de l'étude était clairement défini: les régimes de retraite, de prévoyance et de frais de santé. En pratique, l'étude a été quelque peu étendue au-delà de ce champ de la protection sociale aux autres dispositifs susceptibles de générer des engagements sociaux (médailles du travail,...) ou à des dispositifs couvrant prévoyance et santé, mais plus larges qu'eux (du type fonds social offrant un large éventail de prestations).

Orange

Afin d'avoir une vision exhaustive des avantages, dont bénéficient les salariés du groupe, Orange recense:

=> La protection sociale «de base»:

- les risques décès, invalidité, incapacité;
- la couverture santé (l'hospitalisation, la maternité, l'ambulatoire, la visite médicale, le dentaire et l'optique);
- les retraites.

=> Ainsi que les «avantages sociaux complémentaires» du type:

- aides au financement d'achat de véhicule ou de maison, etc.
- œuvres sociales, financées par l'employeur (dans certains pays, gérées par le Comité d'Entreprise), etc.

3.5. La mise en œuvre

Au moment où la présente enquête est effectuée, moins des deux tiers des entreprises interrogées ont dépassé le stade de l'état des lieux. À partir des résultats de l'état des lieux, les entreprises ont ainsi déterminé, en articulant le niveau du groupe et le niveau local, les garanties qu'elles souhaitent couvrir, les populations concernées, la priorisation de certains pays pour un déploiement progressif, les modalités concrètes de couverture (portage du risque, etc.), ainsi que les procédures de financement et de suivi de la démarche.

Comme précisé en amont, l'enquête s'est focalisée plus spécifiquement sur les éléments correspondant aux garanties suivantes: soins médicaux, indemnité de maladie, prestations de maternité, prestations d'invalidité, prestations de survivant. Les garanties liées aux prestations vieillesse sont souvent mentionnées mais n'ont pas fait l'objet d'une étude détaillée car ce n'était pas la volonté des entreprises interrogées et, en outre, il semble que les politiques de protection sociale des entreprises sur ce risque soient beaucoup moins centralisées et répondent à des législations nationales souvent plus complètes et plus variées que pour d'autres risques.

3.5.1. Le cahier des charges

Le cahier des charges, c'est-à-dire la déclinaison des choix que fait l'entreprise pour mettre en œuvre sa stratégie d'extension à l'ensemble des salariés d'une couverture sociale, dépend là encore beaucoup de la méthode d'élaboration et du degré de centralisation de la vision stratégique de l'entreprise. Comme mentionné, certaines avaient prédéfini, en amont même de l'état des lieux, les éléments sur lesquels porteraient leurs engagements (risques à couvrir, population, niveau de couverture). D'autres ont dû faire l'ensemble de ces choix au moment de la réalisation du cahier des charges.

Le fait que des objectifs et engagements précis aient été impulsés en amont de l'état des lieux peut également aider les entreprises concernées à déterminer des standards de couverture précis à l'échelon du Groupe. Concernant les entreprises axées davantage sur

une démarche de lissage progressif des niveaux de garanties, l'établissement au niveau du siège de standards uniques pour l'ensemble du Groupe semble relever d'un processus plus long, la démarche étant plus décentralisée.

3.5.1.1. Le choix des risques à couvrir et des niveaux de couverture

Les entreprises interrogées, conformément à ce qu'avait montré le screening des entreprises du CAC 40, tendent à prioriser la couverture des risques maladie, maternité, décès-invalidité et vieillesse. Ce dernier risque semble plus sujet à des régulations à la fois importantes et diverses selon les lieux d'activité, mais moins sujet à la mise en place d'une réelle harmonisation au niveau groupe.

Extrait du rapport développement durable 2009 / 2010 Air France – KLM

Air France-KLM souhaite que ses salariés bénéficient d'une protection sociale pour faire face aux situations de maladie et de maternité, à un accident ou à un décès, ainsi qu'un revenu décent à la retraite.

La couverture des risques maladie, décès et invalidité est presque toujours priorisée par les entreprises interrogées, c'est pourquoi la présente étude s'est focalisée sur ces risques. Par ailleurs, il faut souligner que ce sont souvent des risques priorisés lorsqu'un pays souhaite étendre son système de protection sociale. Une fois les risques à couvrir priorisés, les entreprises ont dû déterminer les niveaux de prestation souhaités. Pour cela, plusieurs tendances se distinguent.

- i. Les entreprises qui avaient, dès le départ, une impulsion claire et un engagement précis a priori ont défini plus facilement des niveaux de couverture minimaux à respecter sur tous leurs sites d'implantation, tandis que les entreprises se situant plutôt dans une démarche d'harmonisation a posteriori tendent à d'abord lisser les niveaux de couverture au gré des renouvellements de contrats d'assurance et des opportunités de réduction des coûts (mise en place de *pooling* par exemple).
- ii. Les entreprises ont plus facilement défini un niveau de garantie mondial pour les risques décès et invalidité, en passant par la couverture via le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité du salarié, que pour le risque maladie, par définition plus complexe à comparer entre les différents pays d'implantation.

Total

La stratégie en matière d'avantages sociaux a été clairement édictée dès 2006 avec l'édiction d'un cadre de gouvernance et d'approbation des régimes ainsi que l'instauration d'un standard unique, appelé en interne «norme mondiale groupe», (implantation mondiale) en matière de décès toutes causes (capital versé ou équivalent en rentes aux survivants à hauteur de 200 pour cent du salaire annuel de base). Par la suite, la référence à la médiane de marché industriel local a été promue.

Lafarge

En 2010, le Groupe a décidé de couvrir le risque décès toutes causes par un capital ou une rente minimale de 2 ans de salaire.

Danone

Le minimum garanti en cas de décès invalidité survenu à la suite d'un accident privé ou professionnel est équivalent à un an de salaire.

- iii. Lorsqu'elles tentent de définir un niveau de couverture pour le risque maladie au niveau mondial, les entreprises interrogées passent plutôt par la définition du contenu

du panier de soins couverts et, parfois, par l'instauration d'un reste à charge maximum.

Extrait du Rapport de Développement Durable 2011 de Danone

Dan' Cares prend ses racines dans le double projet économique et social de Danone. L'objectif est ambitieux: les 100 000 salariés de Danone bénéficieront d'une couverture santé portant sur les soins fondamentaux d'ici à 2013: hospitalisation et chirurgie, maternité, consultations médicales et pharmacie.

Extrait de l'entretien avec Danone

Danone a déterminé un socle de base en matière d'assurance complémentaire de santé dès la phase de diagnostic, afin que les filiales s'auto-audent sur des éléments comparables.

Il a été entendu que le périmètre de base couvrirait donc: la maternité, l'hospitalisation et l'ambulatoire incluant les dépenses pharmaceutiques et que le reste à charge pour le salarié ne devrait pas dépasser 20% du coût des soins.

Total

La couverture maladie complémentaire couvre:

- l'ambulatoire,
- l'hospitalisation,
- les frais dentaires,
- l'optique,
- le congé maladie avec la mise en place d'un forfait jour en application des règles légales ou conventionnelles,
- le congé maternité avec la mise en place d'un forfait jour.

L'enquête révèle que la plupart des entreprises ayant édicté le contenu d'un panier de soins minimal pour leurs salariés y ont inclus l'hospitalisation, les soins ambulatoires et les médicaments essentiels. Certaines entreprises ont souhaité aller plus loin et offrir une couverture plus étendue, d'autres ont mentionné la couverture du risque de perte de revenu pendant un congé maladie. Cependant, aucune n'a fixé de niveau minimal mondial ni ne semble l'avoir rendu obligatoire dans l'ensemble des filiales. Egalement, huit entreprises ont spécifié le fait qu'elles couvrent le congé maternité et qu'elles exigent de leurs filiales, lorsqu'elles sont implantées dans un pays où la législation ne traite pas de ce thème, de mettre en place une couverture. En revanche, il ne semble pas que des niveaux minimaux soient là encore définis concernant les dispositions pour la compensation de la perte du salaire pendant l'absence accordée à la salariée ou les conditions de son retour en entreprise et à son poste.

AFD

[...] Sont pris en charge entre 80 et 90%:

- Les frais dentaires (avec entente préalable pour les prothèses et l'orthopédie dentofaciale)
- L'optique (avec entente préalable pour la chirurgie au laser).

Vallourec

La maternité est couverte ad minima par la législation dans la plupart des pays mais, dans tous les cas, les couvertures sociales de l'entreprise protègent les femmes salariées lors d'un congé maternité.

-
- iv. Par ailleurs, beaucoup d'entreprises interrogées ne mettent pas en place de niveau minimal de couverture pour leurs salariés au niveau mondial. En revanche, elles peuvent émettre des lignes directrices qu'elles diffusent vers leurs filiales, notamment sur le contenu du panier de soins pour la couverture du risque maladie, par exemple. Le siège peut alors également fournir un appui technique pour traduire de façon opérationnelle la mise en œuvre de ces lignes directrices. Dans ces cas, les filiales ont plus de marge de manœuvre dans la définition du détail des garanties offertes aux salariés. Cela signifie également que l'engagement de l'entreprise est moins fort. En effet, celle-ci s'engage à offrir une protection sociale à ses salariés et non un niveau minimal de couverture.

Orange

Chaque entreprise d'Orange a une politique de couverture sociale et, à ce titre, une réelle marge d'autonomie est laissée au local, au regard des spécificités locales qu'il connaît.

Véolia Environnement

Aujourd'hui, Véolia Environnement n'a pas déterminé d'échéance à laquelle le groupe aura dû harmoniser les systèmes de protection sociale des filiales. Il raisonne en termes d'opportunité et pas de manière systématique.

Lafarge

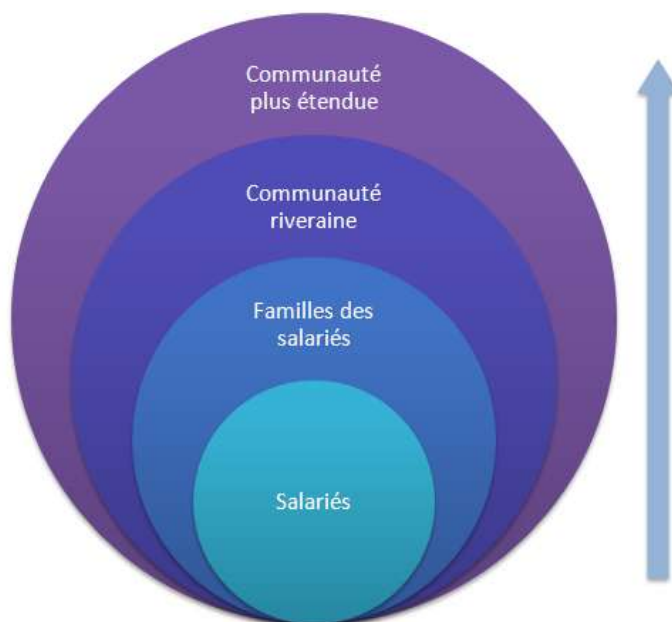
Lafarge a édicté cinq principes qui sont:

1. Avoir une approche pays par pays, au regard des systèmes légaux de protection sociale et de la fiscalité au niveau national.
2. En tant qu'employeurs, les filiales doivent mettre en place des plans d'actions selon des critères définis. Ils doivent être:
 - Robustes, c'est-à-dire conçu pour le long terme
 - Abordables
 - Flexibles, en proposant, dans la mesure du possible, un certain nombre de choix aux salariés
 - Efficaces et correspondre ainsi à ce que les employés en attendent
 - Au niveau du marché (vérification de ce que proposent les autres entreprises similaires à leurs employés)
3. En matière de financement, il doit y avoir un management des risques pour que le système soit pérenne.
4. Sur la question de la gouvernance: une bonne gestion du plan implique des personnes formées sur le sujet.
5. Ce qui est mis en place doit être communiqué aux salariés.

3.5.1.2. Le choix des personnes à protéger

En ce qui concerne la couverture du risque maladie, les entreprises interrogées semblent s'inscrire dans une démarche d'extension progressive de la cible, en se focalisant d'abord sur la première de leur partie prenante, le salarié, pour ensuite élargir leur cible.

Graphique n° 11: Extension progressive des personnes protégées



i. Le salarié

Parmi les entreprises interrogées, huit sur neuf ayant commencé la mise en œuvre se sont engagées à assurer une couverture sociale à l'ensemble de leurs salariés quel que soit le type de contrat, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein, sous contrat à durée déterminée¹⁴ ou indéterminée. Seuls des délais de mise en œuvre empêchent leur prise en charge immédiate mais ces entreprises affichent clairement leur volonté de se fixer pour objectif la couverture de 100 pour cent de leurs salariés.

Sanofi, site Internet¹⁵:

Sanofi souhaite que chaque salarié dans le monde bénéficie d'une protection sociale de qualité et d'un revenu à la retraite. Chaque régime mis en place doit tendre à être équitable, respectueux de chacun et adapté aux réglementations et cultures locales.

ii. La famille du salarié

A quelques exceptions près (voir les exemples ci-dessous), les entreprises interrogées s'étant engagées à couvrir le risque maladie ne se sont pas engagées à couvrir la famille du salarié, la principale raison invoquée étant le coût.

¹⁴ Pour autant, il peut exister des critères d'exclusion en termes d'ancienneté qui, de fait, peuvent écarter certains CDD dépendamment de leur durée. Il n'a pas été possible, en réalité, de collecter plus d'éléments pouvant confirmer la prise en charge effective des CDD.

¹⁵ http://reportingrse.sanofi.com/web/people_fr/protection_sociale, consulté le 25/07/2012.

Total

Le principe est de protéger la famille (conjoint et enfants).

La question de savoir ce que l'on entendait par famille s'est posée. Par exemple, en Inde, elle inclut les parents. Dans ce dernier cas, Total a choisi de prendre en charge le salarié + 4 dépendants au choix du salarié, ce qui permet de correspondre au modèle familial le plus fréquent: un conjoint, deux parents et un enfant.

AFD

Les garanties qui protègent les salariés sont uniformes au niveau global et étendues:

- à son conjoint,
- à ses enfants et ceux de son conjoint [...],
- Le cas échéant, aux autres ayants droit reconnus à charge par l'AFD.
- Aux salariés retraités de l'AFD.
- Aux ayants droit pendant la retraite du salarié.

Cependant, les entreprises cherchent souvent à se différencier en répondant aux attentes de leurs salariés ou de leurs candidats potentiels et, dans les faits, la couverture du risque maladie est étendue aux familles des salariés dans nombre de pays d'implantation.

Danone

Le programme Dan'Cares incite à étendre les garanties, autant que possible, aux familles, en couvrant en priorité les enfants, puis les conjoints.

C'est sur ce point que les attentes des salariés sont les plus fortes. Danone essaie donc d'y répondre au cas par cas, *a contrario* d'une logique de «tout ou rien».

Ainsi, à défaut d'une couverture santé étendue aux familles, Danone peut proposer de prendre en charge les cas les plus lourds d'hospitalisation.

Dès lors, le siège de l'entreprise peut agir en donnant des lignes directrices aux filiales, précisant que la prise en charge de la famille est vivement souhaitée ou encore en pesant, soit au niveau du groupe soit au niveau de la filiale, pour proposer des tarifs préférentiels aux familles.

Lafarge

La stratégie de protection sociale du Groupe vise également autant que possible leur famille.

En effet, Lafarge a déjà eu l'occasion de constater, par exemple, que les salariés atteints du VIH / SIDA préféreraient que leurs proches bénéficient des médicaments à leur détriment, ce qui n'était pas imaginable et supportable: une approche familiale a bien entendu été retenue.

iii. Les autres personnes protégées possibles

Deux catégories peuvent être distinguées ici:

- Les salariés des fournisseurs;
- Les populations riveraines.

Pour ces deux catégories, ce n'est pas une couverture sociale qui est offerte ¹⁶ mais la question de l'accès, le cas échéant, aux infrastructures et services offerts par l'entreprise (structures de soins, écoles, etc.). Il ressort des entretiens qu'en règle générale, cette question de l'accès aux infrastructures mises en place par l'entreprise est laissée à l'appréciation locale et ne fait pas l'objet de directives du siège.

Comme expliqué précédemment dans l'étude des ACI mentionnant la couverture en protection sociale en tant qu'engagement de l'entreprise, il ressort que seul GDF Suez évoque le fait d'étendre ses engagements à ses sous-traitants. Il s'agit d'une obligation de principe et non de résultat.

Concernant la couverture sociale des salariés des fournisseurs, il est cependant possible pour les EMN d'agir.

Lafarge

Il existe des recommandations Groupe et les sous-traitants doivent garantir que les conditions de rémunérations, ainsi que les conditions de santé et sécurité de leurs salariés sont conformes aux législations nationales et au standard santé-sécurité du groupe concernant les sous-traitants.

Il reste que lorsque les salariés des deux entités (entreprise donneuse d'ordres et entreprise sous-traitante) travaillent sur un même site, il semble courant que les sous-traitants alignent la protection sociale offerte à leurs salariés sur celle de l'entreprise donneuse d'ordre, notamment dans une logique de maintien du climat social.

Vallourec

Vallourec ne donne aucune directive mais lorsque les salariés des sous-traitants sont sur site, il y a une logique de cohabitation qui prime, incitant le sous-traitant à aligner son offre.

iv. L'attention portée aux exclusions

Pour les entreprises qui offrent une couverture sociale à leurs salariés via un assureur (la majorité, voir infra), le contrat de groupe doit normalement permettre des conditions d'affiliation et des exclusions minimales. Cependant, la faiblesse des effectifs à couvrir et la faible maturité du marché de la protection sociale sont autant de facteurs qui peuvent concourir au besoin pour l'entreprise de considérer ces deux dimensions (affiliation et exclusions) avec attention, afin d'éviter toute pratique discriminante.

Parmi les conditions d'affiliation les plus courantes à la signature du contrat figurent:

- l'ancienneté dans l'entreprise (pouvant se traduire par l'exclusion des salariés en CDD).
- l'examen médical ou le questionnaire de santé.
- l'âge du salarié.

¹⁶ Le fait que les entreprises interrogées ne souhaitent pas étendre la couverture sociale offerte à leurs salariés aux salariés des fournisseurs ou à d'autres membres de la communauté riveraine s'explique par le risque connexe de requalification du contrat de travail. En effet, dans un certain nombre de cadres juridiques nationaux, offrir une couverture sociale ouvre un droit d'opposabilité juridique de cette action et la possible requalification des contrats des salariés concernés.

Extrait du rapport de Développement Durable de 2007 de Sanofi

Dans ce référentiel, le respect des personnes représente une exigence incontournable quelles que soient les possibilités économiques de la filiale, les cultures et les offres locales du marché: chaque fois qu'un assureur exige un examen médical préalable ou exclut un assuré, le Groupe propose soit de réduire les garanties les plus élevées, soit de payer un supplément de prime, soit de mutualiser les coûts au niveau du Groupe au sein d'un pool global afin de permettre à un assureur local de les garantir.

Trois des EMN participantes à l'enquête précisent qu'elles ont négocié le fait de ne pas avoir de critères d'exclusion vis-à-vis de salariés vivant avec le VIH, et cinq d'entre elles donnent des directives à leurs filiales afin d'éviter tout critère d'exclusion dans les couvertures qu'elles mettent en place (y compris en ce qui concerne les maladies chroniques). Dans certains cas, les entreprises rachètent les exclusions.

AFD

L'AFD a pu négocier le fait qu'il n'y ait pas de critères d'exclusion, tels que la prise en charge des personnes atteintes du VIH/SIDA ou de maladies chroniques.

Lafarge

Le Groupe a exigé qu'il n'y ait pas de critère d'exclusion par rapport au VIH/ SIDA de la part de ses assureurs principaux.

3.5.2. Les modalités techniques de mise en œuvre

Une fois le cahier des charges réalisé, les modalités techniques de mise en œuvre doivent être structurées en termes de portage du risque, gestion des prestations, gouvernance du système mis en place et communication auprès des bénéficiaires.

Comme pour la phase d'état des lieux, l'extension de la couverture sociale à l'ensemble des salariés est souvent progressive pour les entreprises interrogées.

Danone

En 2010, l'audit a concerné 15 pays parmi lesquels 8 ont lancé des plans d'actions dès 2011 (soit 17 filiales et près de 30 000 collaborateurs): Arabie Saoudite, Brésil, Chine, Espagne, Indonésie, Mexique, Pologne, Russie.

En 2012, 26 nouveaux pays ont été audités sur leur système de santé et de nouveaux plans d'action ont été déployés.

Compte tenu de la technicité du sujet, en termes de montage technique de la couverture sociale, nombreuses sont les entreprises interrogées qui ont pu être accompagnées par un courtier dans le montage technique et parfois même en amont dans la réalisation du cahier des charges.

3.5.2.1. Le portage du risque et la gestion des prestations

Il se dégage de l'enquête que les entreprises interrogées ont mis en place des mécanismes variés pour assurer la couverture sociale de tous leurs salariés. Là encore, les mécanismes de mise en œuvre, en particulier le portage du risque et la gestion des prestations, peuvent être plus ou moins centralisés et standardisés.

Dans certaines entreprises interrogées, ces aspects techniques de la mise en œuvre ont été entièrement délégués aux filiales, dans une approche décentralisée. Ainsi, le siège impose une obligation de résultat (la couverture offerte doit répondre aux critères définis dans le cahier des charges) et non un mode de fonctionnement.

Danone

Le siège donne des lignes directrices comme mentionnées précédemment pour ce qui est du contenu du panier de soins et du reste à charge du salarié. La maîtrise du plan d'actions incombe aux filiales, tant en ce qui concerne le choix des prestations que des assureurs.

Extraits du Rapport de Développement Durable 2007 de Sanofi

Le Groupe accompagne ses filiales afin de trouver les meilleurs moyens d'adapter les exigences de sa politique aux conditions locales et contrôle a posteriori la qualité des contrats d'assurance souscrits localement. [...]

Cette procédure concerne l'amélioration, le renouvellement et la mise en place de nouvelles couvertures. [...]

Ainsi les projets qui sont soumis à une autorisation préalable de la Direction des Relations Humaines et de la Direction Financière doivent respecter les principes définis.

Dans d'autres entreprises, le portage du risque est externalisé vers un ou plusieurs assureurs de façon centralisée, soit car elles imposent à leurs filiales les *pooling* qu'elles ont mis en place, soit car elles leur imposent la validation par le siège de la sélection d'un assureur.

Total

Raisonnement par pays a permis à Total de fonctionner en mode de gestion de projet avec ses filiales. Elles ont pu s'approprier davantage le projet du Groupe d'harmoniser les systèmes de protection sociale. Elles étaient plus mobilisées sur le sujet.

En Asie par exemple, un plan couvrant le décès, l'accident et la maladie a été défini en collaboration avec les équipes locales; un appel d'offres pour sélectionner un assureur unique a été finalisé, permettant des économies d'échelle.

Lafarge

Le Groupe a mis en place deux *pooling* afin d'avoir une meilleure couverture géographique, et il propose à ses filiales de choisir entre eux. Elles doivent les inclure dans leurs appels d'offre et, le cas échéant, leur choix de passer par un autre prestataire doit se justifier.

Dans certaines entreprises, le risque peut être porté en propre par l'entreprise. Cependant, pour la santé, l'externalisation de la gestion est souvent la règle, certainement compte tenu de:

- La complexité et la lourdeur de la gestion de l'assurance-maladie.
- La volonté de faire gérer des données sensibles sur les employés par un tiers.
- L'opportunité de bénéficier de réseaux de prestataires de soins et même parfois du tiers payant en passant par un courtier, par exemple.

AFD

L'AFD est son propre assureur en santé mais externalise la gestion à un courtier, notamment pour des raisons de confidentialité.

Le courtier dispose d'un réseau étendu de prestataires de soins référencés. Grâce à ce système de référencement, le salarié a le choix entre plusieurs prestataires.

Le système de tiers payant mis en place par le courtier permet d'éviter les avances de frais pour les salariés.

Dans la majorité des cas étudiés, le risque n'est pas porté d'une seule façon dans toutes les filiales. Dans certaines, il sera porté en propre par l'entreprise (par manque d'assureur sur le marché, par facilité compte tenu du faible effectif, par choix de la filiale

en fonction des usages locaux, etc.) et dans d'autres ils sera porté par un assureur ou des assureurs locaux.

Total

Le déploiement s'est d'abord fait sur tous les pays importants (entités de plus de 150 salariés). Il a fallu trouver pour cela des assureurs sur des marchés pas toujours matures, Total pouvant alors être son propre assureur (Afrique, Asie).

Lafarge

Sauf les quelques fois où il est son propre assureur, Lafarge fait appel à des assureurs.

Dans le cas des entreprises interrogées ayant créé des infrastructures de soins, le risque lié est en général porté en propre et l'entreprise joue le rôle de premier prestataire de soins (premier point d'entrée du système de référence ¹⁷).

Extrait du rapport Société et Environnement 2011 de Total

La plupart de nos grandes filiales disposent de leurs propres structures de santé. [...]

Notre département Médical International informe et promeut les comportements garants d'une bonne santé partout dans le monde. Son outil: des campagnes à destination de nos salariés, de leurs familles et, au-delà, autour des grandes pandémies comme le sida, la malaria ou la grippe aviaire. Localement, il crée et assure le fonctionnement de nos structures médicales et audite les infrastructures hospitalières les plus proches de nos implantations.

3.5.2.2. L'implication des représentants du personnel

Il ressort de l'enquête que les entreprises peuvent impliquer les représentants du personnel à différents niveaux.

- i. Les entreprises interrogées s'appuient sur leurs représentants des salariés pour relayer l'information aux salariés.

Lafarge

Lorsque c'est possible, impliquer les partenaires sociaux est aussi un gage de meilleure compréhension de la part de l'ensemble des salariés.

- ii. Ils sont systématiquement impliqués, c'est-à-dire soit informés, soit consultés lorsque la réglementation l'exige. Sur le thème très technique de la protection sociale, les représentants syndicaux doivent être formés et sensibilisés, en particulier dans les contextes où la protection sociale n'est pas historiquement un sujet de négociation. Les différents travaux menés par l'OIT depuis sa création montrent que le dialogue social et l'implication des représentants des travailleurs dans la prise de décision au sein de l'entreprise favorisent l'activité et concourent à l'émergence d'innovations en

¹⁷ Il s'agit ici du système de référence des prestataires de soins au niveau national (un premier niveau composé des soins primaires puis ensuite un second niveau avec un plateau technique plus avancé et pour lequel les patients sont référencés par le premier niveau), souvent mis en place dans certains pays pour éviter l'engorgement des structures de soins de niveau élevé (type hôpital).

matière de protection du salarié¹⁸. Ces principes s'appliquent pour la thématique de la protection sociale comme pour celle de la RSE.

- iii. Certaines entreprises interrogées ont choisi de consulter les représentants de salariés lors de la mise en œuvre de la couverture sociale car ils peuvent être sources de solutions voire d'innovations dans ce domaine.

Danone

Les syndicats et représentants des travailleurs sont impliqués à différents degrés selon le pays d'implantation (dans certains pays ils sont interdits, dans d'autres historiquement très actifs, comme en Amérique latine par exemple).

- iv. Dans certaines entreprises interrogées, les représentants des travailleurs peuvent aussi participer au suivi de la démarche, soit parce que le thème est abordé de façon régulière lorsque les instances de représentations des salariés et de la Direction se réunissent, soit parce qu'une instance de suivi paritaire, entre la Direction et les salariés, a été créée spécifiquement pour mesurer l'évolution du programme de protection sociale.

Extrait du rapport de Développement Durable 2007 de Sanofi

Ainsi les projets qui sont soumis à une autorisation préalable de la Direction des Relations Humaines et de la Direction Financière doivent respecter les principes définis ci-dessous:

- associer les collaborateurs et leurs représentants dans la mise en place des couvertures au travers des instances locales de dialogue social;
- s'adresser à tous les métiers et offrir les mêmes régimes à tous les collaborateurs présents dans un pays (...).

3.5.3. Le financement

Une fois le cahier des charges déterminé et les solutions techniques de mise en œuvre trouvées, il s'agit de financer la mise en œuvre effective de l'extension de la couverture sociale pour tous les salariés. Dans cette démarche, deux éléments se présentent: d'abord, le financement de la mise en place (choix du prestataire le cas échéant, négociation, communication auprès des salariés, déboursement des premières cotisations le cas échéant, etc.) et ensuite, le financement de la couverture mise en place sur la durée.

3.5.3.1. Le financement de la mise en œuvre

Comme précisé précédemment, la mise en œuvre est souvent décentralisée. Cependant, cela ne signifie pas pour autant que le siège n'apporte pas son appui, à la fois technique mais aussi, parfois, financier.

Toutes les entreprises interrogées ont pris pour principe le financement de la couverture par les filiales elles-mêmes, afin que le coût de cette couverture soit intégré durablement dans les charges de chaque entité. Cela représente une augmentation des coûts pour les filiales, c'est pour cela que certaines entreprises ont mis en place des fonds d'amorçage pour aider les filiales au tout début de la mise en œuvre.

¹⁸ Plus de ressources disponibles à l'adresse <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--fr/index.htm>.

Total

La mise en place d'un système de couverture sociale homogène peut coûter cher pour la filiale.

Pour cela, trois options s'offrent généralement:

- Une aide financière du Groupe via l'abondement par utilisation du dividende international issu des accords de *pooling*. Cette solution doit rester exceptionnelle car elle pose la question de la pérennité du système de couverture sociale.
- L'étalement de la mise en œuvre. Un compromis doit être trouvé entre des objectifs atteignables pour la filiale et des échéances qui permettent aux salariés de bénéficier de la couverture sociale rapidement.
- L'imposition par le siège du suivi de la mise en œuvre dans les délais initialement impartis.

Danone

Pour inciter la mise en œuvre rapide du programme Dan'Cares par les filiales, Danone a créé un fonds d'accélération temporaire au niveau Groupe qui prend en charge jusqu'à 30% du surcoût engendré par la mise en place du programme de protection sociale. Les filiales qui se lancent dans le programme peuvent demander à bénéficier de ce fonds durant les deux premières années uniquement, le but étant, pour des raisons de durabilité, qu'elles soient en capacité d'assumer seules le coût de la couverture maladie de leurs salariés.

3.5.3.2. Le financement de la couverture sociale

- i. Parmi les entreprises interrogées, il ne semble pas y avoir de règles en termes de mécanismes de financement des cotisations pour la couverture des risques décès, invalidité et santé. Aucune entreprise interrogée n'a édicté une règle globale sur ce thème. La part financée par le salarié varie donc selon les pays d'implantation, en fonction notamment de la réglementation locale et de la capacité à payer des salariés.
- ii. Concernant la couverture du risque maladie, la question du taux de couverture et du possible copaiement des soins se pose. Là encore, peu d'entreprises interrogées ont défini un taux de couverture unique ou un reste à charge unique pour le groupe. Cette question est également prégnante pour les entreprises ayant créé elles-mêmes des infrastructures de soins. Là encore, parmi les entreprises interrogées, il ne semble pas y avoir de règle globale pour le copaiement des soins par le bénéficiaire (salariés, familles de salariés ou le cas échéant membre de la communauté riveraine). Il ne semble pas non plus y avoir nécessairement un alignement avec les pratiques des structures du système général de soins du pays d'implantation.

AFD

L'AFD prend en charge le coût de la couverture maladie en totalité. La couverture est à hauteur de 100%, 90% ou 80% du montant des soins selon le type de soin. Ainsi, il y a un reste à charge pour l'agent, autour de 10% des frais selon le type de soin.

Total

Les prestations médicales sont autant que possible cofinancées par le salarié, pour des raisons de sensibilisation aux coûts.

L'ouverture des cliniques de Total aux collectivités locales sont des initiatives locales.

-
- iii. Dans une démarche de mutualisation du risque et de réduction des coûts de la couverture sociale, certaines entreprises interrogées ont décidé de mettre en place un ou plusieurs *pooling* qu'elles imposent ou non à leurs filiales.

Véolia Environnement

Nous faisons actuellement évoluer notre système de gouvernance, avec une procédure de mutualisation au niveau des pays. Le but est d'avoir plus d'homogénéité par divisions en mutualisant les prestataires (assureurs et courtiers) par pays. Cibler les pays représentant une masse d'effectif importante permet d'avoir le seuil critique nécessaire pour bénéficier d'effet de leviers. Il n'existe pas encore, dans notre Groupe, de règle définie en matière de partage Employeur / Salarié, des cotisations Frais de Santé ou Prévoyance.

- iv. Certaines entreprises interrogées financent une partie de la couverture sociale complémentaire des salariés, et en particulier la mise à disposition de services (infrastructures de soins par exemple) via leurs fondations. Cela leur permet à la fois de bénéficier d'avantages fiscaux liés au statut des fondations mais aussi de capitaliser sur le savoir-faire des fondations qui sont par ailleurs souvent en charge de nombreux aspects de la politique de RSE (et souvent historiquement en charge des infrastructures à vocation sociales financées par les entreprises).

Lafarge

En effet, chaque filiale, dans une logique de prise en compte de ses parties prenantes et pour maintenir la «possibilité d'opérer», doit s'impliquer dans au moins un projet (éducation, santé, sécurité routière,...) au bénéfice des collectivités. Dans les cas où Lafarge a mis en place des cliniques, elles peuvent être incluses dans le programme dédié aux collectivités locales en leur étant ouvertes.

3.5.4. La communication interne

3.5.4.1. La communication vers les salariés

La dernière étape de la mise en œuvre consiste à informer les salariés de leurs (nouveaux) droits en matière de couverture sociale et de mettre à leur disposition toute l'information nécessaire pour qu'ils puissent effectivement en bénéficier.

Pour cela, elles disposent de différents supports, parmi lesquels les réunions collectives d'information, les brochures explicatives et l'intranet de l'entreprise, le cas échéant (certaines entreprises interrogées, lorsque ce n'est pas l'outil de travail des salariés, mettent à disposition un espace prévu spécialement à cet effet), ces documents devant être adaptés et traduits dans les langues des pays concernés. Enfin, un autre support possible est une information individualisée sur les avantages sociaux dont bénéficie le salarié (ce peut-être sous la forme d'un Bilan Social Individuel).

Lafarge

Lafarge a formalisé des documents d'information à destination de ses salariés (brochure et livret pour les DRH de filiales lors de leur prise de poste) sur les principes que le Groupe a énoncés en matière de protection sociale dès 2006. Localement, une communication est faite aux salariés de manière individuelle.

Orange

La communication auprès des salariés se fait par différents moyens:

- Présence sur la plupart des intranets RH de dossiers complets explicatifs relatifs à la protection sociale,
- Brochures récapitulatives remises aux salariés, dans certains pays un bilan social individuel récapitulatif de l'ensemble des éléments de rémunération y compris les avantages salariés au titre de la protection sociale.
- Réunions d'information des salariés sur la couverture sociale en vigueur.

Total

Dans son rapport Environnement et Société 2009, il était d'ores et déjà mentionné que le programme mis en place à partir 2010 couvrant le décès, la maladie et l'accident par un assureur unique ferait l'objet d'un plan de communication particulier pour informer les salariés de ces nouvelles garanties.

Concrètement, cela se traduit par deux à trois réunions sur site demandées aux assureurs ou courtiers, de façon à expliquer clairement aux salariés leurs droits et ce, en complément de brochures qui ne suffisent pas toujours.

3.5.4.2. La capitalisation

Le partage des pratiques entre filiales, dans les deux entreprises interrogées qui l'ont mis en œuvre, a permis un effet d'entraînement et de capitalisation de l'expérience.

Danone

Dan'Cares a amélioré la communication sur le sujet de la couverture santé entre les filiales situées dans un même pays et a permis dans certains cas une négociation collective des contrats.

Lafarge

Suite aux actions pour lutter contre le VIH/ SIDA qui ont été mises en place en Afrique dès les années 1990, Lafarge a rédigé un guide qu'il a rendu public. Il décrit une méthodologie dont les dirigeants de filiales peuvent s'inspirer pour décliner le même type d'actions sur leurs propres sites, en fonction de thématiques de santé qui leur semblent prioritaires.

3.5.4.3. La valorisation de la démarche en interne

Les enjeux de fidélisation des salariés et de valorisation de la «marque employeur» auraient pu laisser croire que les entreprises interrogées valoriseraient autant que possible leurs programmes auprès des salariés. Pourtant, c'est une chose que les entreprises interrogées ne semblent pas envisager comme prioritaire, notamment du fait que la mise en œuvre ne soit pas encore complète.

Vallourec

En ce qui concerne la communication interne, il y en a peu au niveau local car les salariés se rendent bien compte de ce qui est fait pour eux en termes de couverture sociale. La communication *corporate* se fait sur des thèmes plus généraux, par rapport au «confort au travail» (conditions de travail, bien-être,...).

3.6. Le suivi et l'évaluation de l'impact

3.6.1. Le suivi

Les entreprises ne semblent pas encore avoir développé des procédures de reporting consolidées au niveau Groupe, ce qui ne leur permet pas de publier des données détaillées et complètes dans leur reporting public. Cela rejoint les conclusions de l'analyse des outils de reporting restituées dans la première partie de ce document et, en conséquence, une problématique plus large d'absence de critères internationaux de reporting RSE sur cette question.

3.6.1.1. Le suivi en interne

Il ressort de l'enquête que le suivi par le siège se fait principalement au niveau du suivi des plans d'action de mise en œuvre des programmes de couverture sociale, répondant à la question «Où en est-on vis-à-vis des actions prévues par chaque filiale?». La remontée d'information au niveau du siège semble variable et l'agrégation d'indicateurs non systématique, même sur des données de base telles que le nombre total de personnes protégées, le nombre total de bénéficiaires effectifs, etc.

Extrait du Rapport de Développement Durable 2011 de Danone

Huit pays (la Chine, l'Espagne, l'Indonésie, le Mexique, le Brésil, la Pologne, la Russie et l'Arabie Saoudite), représentant 28 000 salariés, ont initié le déploiement de «Dan' Cares».

Vallourec

Les plans d'actions des filiales de Vallourec sont remontés à la Direction Générale.

D'après les entretiens réalisés, cela s'explique à la fois par le fait que les initiatives de couverture sociale de tous les salariés sont récentes, mais aussi par la complexité de la matière tant en termes de définition d'indicateurs clés (pas de norme internationale sur le sujet à l'heure actuelle) que d'agrégation des données pour certains types d'information.

Lafarge

Il y a une base de données en matière d'avantages sociaux («*benefits*») mais elle ne fait pas l'objet d'agrégation. Les plans médicaux sont monitorés au niveau local. Le siège en a une vision mais non consolidée.

Le siège contrôle les risques pour lesquels les plans d'actions sont les plus longs et les plus coûteux. Il s'agit:

- des plans de pensions, pour les retraites
- du risque décès / invalidité en montant des primes versées
- des *pooling*.

Air France - KLM

La Direction des Ressources Humaines Groupe contrôle par pays des indicateurs tels que:

- les niveaux de cotisations,
- les prestations qui relèvent des différents régimes obligatoires du système public,
- les prestations complémentaires.

Au niveau des filiales, il semble qu'au minimum, le coût de la couverture sociale soit suivi ainsi que le nombre de salariés affiliés (mais pas toujours le nombre de personnes protégées, par exemple).

3.6.1.2. Le reporting public

Compte tenu de la faible structuration et agrégation du reporting en interne, il est difficile pour les entreprises interrogées de communiquer sur le suivi de la mise en œuvre de la couverture sociale pour tous les salariés. Il existe une communication à travers notamment les rapports RSE et développement durable (ou encore les sites Internet, rapports annuels et documents de référence) mais il s'agit plus d'une communication sur les initiatives menées que d'un véritable reporting sur la base d'indicateurs précis. Par exemple, il est difficile de trouver dans ces documents le nombre de personnes protégées, la nature exacte de la couverture ou encore les niveaux de couverture.

Cet état de fait s'explique notamment par l'absence de standards de reporting en matière de couverture sociale au niveau des référentiels de reporting RSE des entreprises et également du référentiel de la GRI¹⁹. L'absence de critères de protection sociale dans les référentiels de la plupart des agences de notation en RSE ainsi que la faible visibilité de la protection sociale dans les axes de définitions de l'entreprise responsable au niveau international (Pacte Mondial en particulier²⁰) contribuent par ailleurs à cette absence de données sur la protection sociale des employés au sein des entreprises. La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) abonde en ce sens et relève les limites principales à l'évaluation des performances en RSE dans son rapport 2010²¹. Parmi ces limites, la CNUCED évoque la tendance des rapports et analyses de la RSE à s'intéresser d'avantage aux problèmes de processus qu'aux performances et impacts réels des actions menées. Elle relève également l'aspect subjectif de la vision des entreprises qui transparaît dans leurs rapports, en dépit des contrôles externes effectués sur ceux-ci.

Cependant, la nouvelle norme ISO 26000 se réfère explicitement à la protection sociale, preuve d'une évolution positive vers une intégration des questions de protection sociale dans les politiques de RSE²².

3.6.2. L'évaluation de l'impact

Il ressort de l'enquête que les entreprises interrogées ne conduisent pas de façon systématique des évaluations de l'impact de la mise en place d'une couverture sociale pour leurs salariés. Certaines collectent des éléments épars de l'analyse d'impact dont il n'est pas possible de savoir s'ils sont directement en lien avec la couverture sociale offerte:

¹⁹ Voir en annexe pour plus de détails.

²⁰ Le Pacte Mondial est basé sur 10 principes dont les principes 1 à 6 renvoient à la Déclaration des droits de l'homme et à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail. Bien que ces deux instruments soient étroitement liés à la protection sociale, cette dernière n'apparaît pas de manière explicite et visible. Voir [http :www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

²¹ CNUCED, *Investment and enterprise responsibility review, Analysis of investor and enterprise policies on corporate social responsibility*, 2010.

²² Voir en annexe pour plus de détails.

i. Impact économique pour l'entreprise.

Orange

Parmi les indicateurs de suivi, l'absentéisme de courte durée est mesuré.

Vallourec

Le *turn-over* est mesuré. Par exemple, à Dubaï, il est passé de 30 pour cent (avant acquisition des sites) à moins de 10 pour cent par an. En Chine, celui-ci est de six et sept pour cent contre une moyenne de 18 pour cent dans les zones en développement.

ii. Impact sur la satisfaction des salariés, mais pas spécifiquement sur la protection sociale.

Vallourec

La réalisation d'une enquête permet de prendre la tension du climat social dans l'activité.

Sur les 80 questions de l'enquête, un groupe porte sur la rémunération et les avantages sociaux. Au Brésil, en Chine ainsi qu'en France, où l'enquête a été menée pour le moment, le taux de participation au questionnaire a été de près de 90%. Le taux moyen de satisfaction sur ce thème est de l'ordre de 60%.

Total

Total mène tous les deux ans une enquête d'opinion interne, appelé «Total Survey». Elle permet de mesurer pour chaque entité et pour le Groupe l'évolution des principaux thèmes et éléments de politique RH.

Lors du dernier baromètre, les questions portant sur les rémunérations ainsi que les avantages sociaux (volets médical et prévoyance) ont permis de démontrer une amélioration de la satisfaction sur les thèmes avantage sociaux après le déploiement des projets d'alignement et d'harmonisation des régimes par pays.

Par exemple, les taux de satisfaction des salariés en Chine ont augmenté de 10 à 15% pour se situer globalement à 51% aujourd'hui.

Contrairement aux idées reçues, les moins de 25 ans sont les plus satisfaits et ceci est particulièrement vrai dans les PED (pays en développement), comme la Chine, l'Inde et le Vietnam.

iii. Impact sur l'amélioration de l'ancrage territorial, mais pas spécifiquement lié à la protection sociale offerte.

Lafarge

Pour ce qui est de l'ancrage territorial et des liens avec les autorités locales, ils sont de l'ordre du ressenti. La méthodologie pour les indicateurs de suivi de l'impact auprès des communautés locales est encore en cours car ces audits ne relèvent pas que des comp & ben.

Bouygues - colas

Un indicateur permet de suivre les efforts de dialogue local des filiales ²³.

Les aspects d'impact financier sur les ménages concernés ou d'impact sur l'état de santé des bénéficiaires dans le cas de couverture du risque maladie ne semblent pas être des éléments encore identifiés.

²³ Pour plus de détails, voir <http://www.colas.com/fr/developpement-responsable/indicateurs-et-certifications/dialogue-local-940109.html>.

4. Conclusion

La présente étude exploratoire a permis de mettre en lumière le cadre conceptuel possible de la relation entre l'extension de la sécurité sociale et la RSE, en particulier des EMN. Il en ressort notamment que différents points d'entrée sont possibles au niveau de la stratégie bidimensionnelle d'extension de la sécurité sociale de l'OIT: via la mise à disposition volontairement par l'entreprise d'une couverture sociale complétant les dispositions légales existantes le cas échéant pour ses salariés, leurs familles et parfois la communauté d'implantation; via l'enrichissement du dialogue social lié à l'implication des salariés dans la mise en place d'une telle couverture sociale; mais également via la formulation de réponses de marché aux besoins liés à la protection sociale des plus démunis. La déclinaison opérationnelle au niveau de la chaîne de valeur de l'entreprise peut se faire via certaines fonctions support (ressources humaines, achats) et via la chaîne de production.

Après avoir conduit une analyse des ACI ²⁴ et du reporting public ²⁵ de plusieurs groupes de grandes EMN cotées ²⁶, il ressort que l'extension volontaire de la couverture sociale des salariés au-delà des obligations légales est un axe développé par un certain nombre d'EMN, notamment d'origine française ²⁷. Ce constat a guidé la conduite d'une enquête auprès de 15 EMN d'origine française sur la thématique de l'extension volontaire de la couverture sociale à tous les salariés (par extension leurs familles et la communauté locale) sur tous les sites d'implantation. Il reste donc un espace de recherche conséquent concernant les autres points d'entrée identifiés dans l'analyse conceptuelle de la relation entre l'extension de la sécurité sociale et la RSE.

Il ressort de la présente étude qu'il existe bien un intérêt récent mais croissant de la part des entreprises multinationales interrogées pour la protection sociale de leurs salariés au niveau du Groupe. Malgré la faiblesse du taux (un quart des entreprises du S&P 100) et de la qualité de reporting RSE en matière de protection sociale, un certain nombre d'éléments témoigne de cet intérêt croissant. D'une part, certaines entreprises prennent des engagements sur cette thématique et d'autre part, certaines amorcent des démarches d'état des lieux afin d'obtenir une vision globale de l'état de la protection sociale de leurs salariés dans le monde. Par ailleurs, le fait que, dans ce processus, les entreprises renseignent systématiquement ou presque les pratiques des concurrents prouve également qu'il peut exister un effet d'entraînement poussant à une prise de conscience progressive des EMN sur ce thème.

Il est intéressant de constater que les grandes lignes des motivations des entreprises pour la mise en place d'une couverture sociale étendue à l'ensemble des salariés sont relativement proches d'une déclinaison opérationnelle de certains arguments en faveur de l'extension de la sécurité sociale développés par le BIT. En particulier, c'est le cas de la perspective de s'inscrire dans une démarche d'investissement dans le capital humain qui, *in fine*, peut créer un cercle vertueux pour l'entreprise (amélioration de la productivité, baisse du *turn-over*, etc.) et plus largement pour les salariés, leurs familles ou la communauté d'implantation le cas échéant.

²⁴ Liste complète des ACI disponible en annexe.

²⁵ Description de la méthode dans la première partie du document.

²⁶ Liste complète des EMN étudiées disponible en annexe.

²⁷ Résultats détaillés dans la première partie du document.

Il faut également noter que, bien que les modalités de mise en œuvre soient diverses, l'ensemble des entreprises interrogées indique toujours se baser sur les systèmes légaux de protection sociale pour venir les compléter (par la couverture de risques non couverts ou par l'apport d'une couverture complémentaire élevant le niveau de protection). Davantage de recherches et une documentation systématique des pratiques à l'échelle internationale devraient permettre à la fois de suivre les activités des grands groupes multinationaux mais aussi d'évaluer si leurs initiatives peuvent s'intégrer ou pas de façon efficace dans les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale des pays d'implantation et plus largement dans les stratégies nationales de développement et de lutte contre la pauvreté²⁸.

Pour ce faire, les perspectives identifiées par les auteurs pourraient être les suivantes:

- i. La conduite d'une enquête plus large (notamment en termes d'éléments de couverture sociale analysés²⁹) incluant des entreprises de plusieurs pays, y compris des pays émergents, devrait permettre de créer une base documentaire sur le thème de la protection sociale dans les démarches de RSE. Cela pourrait amorcer la création d'un observatoire qui aurait pour objectif à la fois de documenter les pratiques mais aussi d'analyser les impacts de l'intégration d'un volet protection sociale dans la RSE sur les bénéficiaires, les entreprises (quels avantages compétitifs? Quelle évolution du dialogue social en interne?) et les pays d'implantation (prenant ainsi en compte le contexte spécifique de chaque pays).
- ii. La documentation des pratiques par un observatoire à un niveau global serait aussi l'occasion de développer une boîte à outils à l'intention des organisations souhaitant développer un volet protection sociale à leur politique de RSE. Cette boîte à outils devrait pouvoir apporter des outils méthodologiques concernant en particulier les étapes de l'état des lieux³⁰, du choix des options de couverture sociale et de la mise en œuvre de celle-ci au niveau de l'entreprise. Pour cela, le point de départ pourrait être la systématisation des meilleures pratiques observées auprès des entreprises travaillant déjà sur le thème. Cette boîte à outils permettrait également d'apporter les éléments nécessaires à faire le lien avec les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale dans les pays d'implantation. Enfin, des éléments de cadrage pourraient être apportés sur les principes à suivre pour garantir, à l'échelle des actions menées, une réponse aux enjeux essentiels, présents notamment dans la recommandation de l'OIT n°202 (pérennité de la couverture, modalités de suivi, etc.).
- iii. Cet observatoire, au-delà de la documentation des pratiques et de l'élaboration d'une boîte à outils, pourrait également mener un travail de fonds sur le suivi et l'évaluation des pratiques des EMN sur le thème de la protection sociale. Comme analysé dans les deux parties de ce document, il existe un besoin de structuration et de standardisation du reporting sur ce thème. Celui-ci devrait passer par la mise en lumière d'indicateurs clés de suivi au niveau global, mais aussi par des outils méthodologiques permettent le suivi au niveau de l'entreprise, en fonction de ses motivations initiales mais aussi en lien avec l'extension de la couverture sociale dans chaque pays d'implantation. Des éléments permettant de guider l'étude de l'impact de ces initiatives pourraient également être développés.

²⁸ Sur cet aspect, se référer à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale précitée.

²⁹ La couverture des risques vieillesse ou chômage par exemple n'a pas fait l'objet d'une analyse détaillée dans l'enquête menée auprès de 15 EMN, comme mentionné précédemment.

³⁰ Etape incluant, comme mentionné dans la restitution de l'enquête, une analyse du système de protection social national, sur lequel le BIT collecte déjà beaucoup de données.

-
- iv. Un travail de sensibilisation devrait être mené auprès des instances en charge de la RSE au niveau global, tel que le Pacte Mondial ou le Centre de ressources des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme, afin notamment que la protection sociale soit reconnue comme un aspect important des politiques de RSE.
 - v. Une déclinaison de cette sensibilisation au niveau global devrait se faire au niveau des organismes émetteurs de standards de reporting afin d'accorder leur place aux indicateurs de protection sociale et, *in fine*, de permettre une vraie visibilité et valorisation de la protection sociale dans la RSE. Cela permettrait notamment de travailler à l'amorce d'un effet d'entraînement plus large: entraînement de la concurrence mais aussi des investisseurs à travers l'intégration de la protection sociale dans les critères de notation RSE. Un travail plus approfondi en lien avec les standards de notation et les méthodes liées à l'investissement responsable serait utile dans cette perspective. La mise en place d'une sensibilisation auprès des acteurs clés sur ce thème serait également nécessaire.

Face à l'ensemble des perspectives de travail décrites précédemment, le BIT semble le mieux placé pour répondre aux exigences de leur mise en œuvre. Et ce, de par son mandat mais aussi de par les compétences déjà présentes sur tous les aspects liés à la problématique (protection sociale, dialogue social, politique sociale des EMN, etc.).

Annexes

Annexe 1: Tableaux récapitulatifs des réponses de huit des entreprises interrogées

Annexe 2: Instruments normatifs de l'OIT en matière de protection sociale et de RSE

Annexe 3: Liste des ACI

Annexe 4: Liste des entreprises dont les rapports RSE, rapports annuels, documents de référence (2010-2011) et les sites internet ont été analysés

Annexe 5: Fiche technique sur les outils et normes de reporting en matière de RSE

La transcription des entretiens de huit des entreprises interrogées, la synthèse des garanties qu'elles proposent ainsi que les principaux textes normatifs de référence de l'OIT sur la protection sociale et la RSE sont disponibles dans l'espace numérique dédié à cette publication:

<http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowEditProject.do?pid=1935>

Annexe 1 : Tableaux récapitulatifs des réponses de huit des entreprises interrogées

Entreprises	Stade actuel		Processus d'élaboration de la stratégie de couverture sociale		Risques couverts			
	Etat des lieux	Mise en œuvre	Définition des garanties ex-hante au niveau groupe	Harmonisation progressive suite à un état des lieux	Maladie	Vieillesse	Maternité	Décès-invalidité
AFD		X	X		X	X	X	X
Danone		X	X		X		X	X
Lafarge		X	X (uniquement pour le risque décès)	X (pour le risque maladie)	X	X	X	X
Orange	X			X	X	X	X	X
Sanofi		X		X	X	X	X	X
Total		X	X	X	X	X	X	X
Vallourec		X		X	X	X	X	X
Véolia	X			X	X	X		X

Entreprises	Garanties			Financement	
	Garanties proposées	Type d'adhésion	Taux de couverture	De la mise en oeuvre	De la couverture sociale
AFD	Risque maladie: Panier de soins comportant ambulatoire, hospitalisation, maternité, dentaire, optique et médicaments. Couverture à hauteur de 80 à 90% des coûts selon le type de soins, le reste à charge pour le bénéficiaire variant donc entre 10 et 20% du coût des soins. Risque décès-invalidité: une année de salaire.	Obligatoire.	100% des salariés.	Par le siège.	Couverture du risque maladie: 100% de la cotisation est à la charge de l'employeur; Couverture des risques vieillesse et inval/décès: cotisations payées à 100% par l'employeur.
Danone	Risque maladie (Dan'Care): Panier de soins comportant ambulatoire, hospitalisation, maternité et médicaments. Couverture à hauteur de 80% du montant des soins au minimum (le reste à charge pour le salarié ne doit pas dépasser 20% du coût des soins, sécurité sociale de base incluse). Risque décès-invalidité: une année de salaire.	N.C.	Risque maladie: chiffre non consolidé. Risque décès-invalidité: N.C.	Varie selon les filiales. Fonds d'accélération proposé par le groupe pour la mise en œuvre du programme Dan'Care (risque maladie).	Couverture du risque maladie (Dan'Care): les filiales peuvent choisir de prendre en charge à 100% les cotisations, mais ce n'est pas une obligation. Couverture des risques décès-invalidité: non-communicé (N.C.).
Lafarge	Risque maladie: niveau de la couverture définie au niveau local. Risque décès: 2 ans de salaire (tout compris).	Obligatoire.	Risque maladie: chiffre non consolidé. Risque décès: chiffre non consolidé.	N.C.	Couverture du risque maladie: afin de sensibiliser les salariés aux coûts, Lafarge souhaite, dans la mesure du possible, que l'assurance maladie complémentaire soit cofinancée par le Groupe et par le salarié. Couverture du risque décès: N.C.
Orange	Garanties définies au niveau local.	N.C.	Risque maladie: N.C. Risque décès-invalidité: N.C.	N.C.	Couverture des risques maladie, décès et invalidité: il n'y a pas de règle centralisée, mais la cotisation est souvent répartie 60%/40% entre employeur et salariés
Sanofi	Garanties définies au niveau local.	N.C.	Risque maladie: chiffre non consolidé. Risque décès-invalidité: N.C.	Varie en fonction des filiales.	N.C.
Total	Risque maladie: Panier de soins comportant ambulatoire, hospitalisation, maternité, médicaments, congés maladie et congés maternité. Niveaux de couverture définis localement. Risque décès: deux années de salaire.	Obligatoire.	Risque maladie: chiffre non consolidé. Risque décès: 92% des salariés en 2012.	Par les filiales. Une aide du groupe est envisageable mais rare.	Couverture du risque maladie: afin de sensibiliser les salariés aux coûts, Total souhaite, dans la mesure du possible, que l'assurance maladie complémentaire soit cofinancée par le Groupe et par le salarié. Couverture des risques décès-invalidité: N.C.
Vallourec	Garanties définies au niveau local.	N.C.	Risque maladie: N.C. Risque décès-invalidité: N.C.	Varie en fonction des pays.	La part financée par l'employeur et le salarié dépend des filiales.
Véolia	Garanties définies au niveau local.	N.C.	Risque maladie: N.C. Risque décès-invalidité: N.C.	Par les filiales.	Cotisations financées par l'employeur et le salarié. Pourcentage: N.C.

Entreprises	Mise en œuvre technique		Population protégée	
	Portage du risque	Gestion	Salariés	Familles
AFD	Risque maladie : en propre; risque invalidité : en propre sur 6 mois, puis par un assureur ; risque décès : par un assureur.	Gestion de la couverture santé déléguée à un courtier en assurance unique pour tous les pays.	Tous les salariés.	Oui
Danone	Choix laissé aux filiales.	Choix laissé aux filiales.	Tous les salariés.	Parfois (laissé à l'appréciation des filiales).
Lafarge	Assureur local / existence de 2 poolings. Lafarge est parfois son propre assureur dans certains pays.	Assureur ou courtier la majorité du temps. Lafarge en propre lorsqu'il n'y a pas d'assureur local.	Tous les salariés.	Parfois (la majeure partie du temps).
Orange	N.C.	N.C.	Tous les salariés.	Parfois (laissé à l'appréciation des filiales).
Sanofi	Assureur local.	Assureur local.	Tous les salariés.	Non
Total	Assureur local / existence de poolings. Total est parfois son propre assureur dans certaines régions où le marché de l'assurance ne peut répondre au besoin de l'entreprise.	Assureur ou courtier la majorité du temps. Total en propre lorsqu'il n'y a pas d'assureur local.	Tous les salariés.	Oui
Vallourec	Assureur local.	Assureur local.	Tous les salariés.	Oui
Véolia	Assureur local.	Assureur local.	Tous les salariés.	Parfois (laissé à l'appréciation des filiales).

Annexe 2 : Instruments normatifs de l'OIT en matière de protection sociale et de RSE

Conventions

- 1952 Convention (No 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO
- 1962 Convention (No 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263:NO
- 1964 Convention (No 121) sur les prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312266:NO
- 1967 Convention (No 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312273:NO
- 1969 Convention (No 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312275:NO
- 1982 Convention (No 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312302:NO
- 1988 Convention (No 168) concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312313:NO
- 2000 Convention (No 183) sur la protection de la maternité
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO

Recommandations

- 1944 Recommandation (No 67) sur la garantie des moyens d'existence
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312405:NO
Recommandation (No 69) sur les soins médicaux
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312407:NO
- 2012 Recommandation (No 202) concernant les socles de protection sociale
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO

Déclarations

- 2006 Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_303_fren.pdf

Autres instruments normatifs en lien avec les activités des EMN – se référer au portail de l'OIT à destination des EMN:

www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm

Annexe 3 : Liste des ACI

Accords-cadres ayant des dispositions en termes de protection sociale

	FSI	ACI	Date et lien internet
Danone	UITA (Union Internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration)	«Convention Danone / UITA sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress»	29 septembre 2011 http://clesdusocial.com/europe/eu21-economie-mondiale-europeenne/accords-entreprises-transnationaux-AXA-danone.htm
EADS	Comité d'Entreprise Européen d'EADS, FEM et FIOM	«Accord-cadre international entre la société European Aeronautic Defense and Space et le Comité d'Entreprise Européen d'EADS NV»	1er juin 2005 http://www.imfmetal.org/files/05071112272866/IFA_EADS_fra.pdf
EDF	ICEM, ISP, OIEM, FMTI	«Accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF»	janvier 2005 et janvier 2010 http://www.icem.org/files/PDF/Global_agreements_pdfs/EDF-GA-FR.pdf
GDF Suez	ICEM, IBB, ISP	«Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable»	16 novembre 2010 http://www.bwint.org/default.asp?Index=3141&Language=FR
PSA Peugeot Citroën	FIOM, FEM	«Accord Cadre mondial sur la responsabilité sociale de PSA Peugeot Citroën»	avril 2006 et 20 mai 2010 http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=23122&ol=5
Rhodia	ICEM	«Accord mondial de Responsabilité Sociale entre Rhodia et l'ICEM»	janvier 2005 et 25.03.2008 http://www.icem.org/files/PDF/Global_agreements_pdfs/0809RhodiaGDFFrench.pdf

Autres ACI

	FSI	Date et lien internet
Ability	UNI Global Union	Octobre 2008 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/1EAA4959248221C9C12578AA00504845/?OpenDocument
Accor	UITA	Juin 1995 http://www.global-unions.org/IMG/pdf/Accor_fr.pdf
Adecco	UNI Global Union	Novembre 2011 http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ciett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf
Aker	Fellesforbundet, FIOM	Octobre 2008 http://www.imfmetal.org/files/08102913325779/AKER_IFA_english.pdf
Allianz	UNI Global Union	September 2006 http://www.global-unions.org/framework-agreements.html http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/tn0703019s_13.htm

	FSI	Date et lien internet
AngloGold	ICEM	Septembre 2002 http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/AngloGold/anglo-ashanti-global_agreement.pdf
Antara	UNI Global Union	Mai 2010 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/80DE0499FA11F2A9C12578AA004FE623/?OpenDocument
Arcelor	FIOM	Septembre 2005 http://www.imfmetal.org/files/05091313500766/IFA_FINAL_FR.pdf
Arcelor-Mittal	FIOM, USW (United Steelworkers), EMF	Juin 2008 http://www.imfmetal.org/files/08060311121679/AgreementArcelorMittalOHS.pdf
AXA	UNI Finance Europe Et organisations syndicales françaises	Juin 2009 http://www.cegaxa.com/fileadmin/accord/Accord_CEG_AXA_2009_V7.pdf Novembre 2011 http://www.cegaxa.com/fileadmin/accord/Accord_Europeen_sur_l_Anticipation_des_Changements_23_novembre_2011.pdf
Ballast Nedam	IBB (Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois; BWI en anglais)	Mars 2002 http://www.bwint.org/default.asp?Index=52&Language=FR
Barclays Africa	UNI Global Union	Pas trouvé http://www.global-unions.org/framework-agreements,70.html
BMW	FIOM	Avril 2005 http://www.imfmetal.org/files/06083011085479/bmw_ifa_french.pdf
Bosch	FIOM	Mars 2004 http://www.imfmetal.org/files/ifa_bosch_fr.pdf
Brunel	FIOM	01.04.2007 http://www.imfmetal.org/files/07070310013766/ifa_brunel_english.pdf
Carrefour	UNI Global Union	Mai 2001 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/07D79BD715B168933C12578AA0050519D/\$file/UNI-Carrefour-fr.pdf
Chiquita	IUF UITA IUL	Juin 2001 http://www.iufdocuments.org/www/documents/Chiquita-e.pdf
Club Med	Global Union	Avril 2004 http://www.global-unions.org/IMG/pdf/Club_Med_fr.pdf
DaimlerChrysler	FIOM	Septembre 2002 http://www.imfmetal.org/files/dc_ifa_fr.pdf
Danske bank	UNI Global Union	Septembre 2008 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/DFECC8BB7E3CB3AC12578AA00505BDE/?OpenDocument
Elanders	UNI Global Union	Janvier 2009 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/22391411641AC4EFC12578AA0050660C/?OpenDocument
Electrolux	IF Metal, Unionen, IMF, KFD)	Octobre 2010 http://www.imfmetal.org/files/11021011074666/Electrolux_IFA_ENGLISH.pdf
Endesa	ICEM	Janvier 2002 http://www.industrial-union.org/?id=105&la=EN&doc=1216

	FSI	Date et lien internet
Eni	ICEM	Novembre 2002 http://www.industrialunion.org/?id=102&la=FR&doc=1222
Euradius	UNI Global Union	Août 2006 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/25025F096172B5D5C12578AA00507304/?OpenDocument
Faber-Castell	IBB	Mars 2000 http://www.bwint.org/default.asp?Index=54&Language=FR
Falck	UNI Global Union	Mars 2005 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/73BD22799693ADA9C12578AA00507A3D/?OpenDocument
Fonterra	IUF; New Zealand Dairy Workers Union	Avril 2002 http://www.iufdocuments.org/www/documents/Fonterra%20agreement-e.pdf
Ford	FIOM	Avril 2012 http://www.global-unions.org/spip.php?action=accéder_document&arg=456&cle=47e8467e4666c4010d0a8e6d30b07639174da7fa&file=pdf%2Fifa_ford-3.pdf
France Telecom	UNI Global Union	Décembre 2006 http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/homepageEn
Freudenberg	ICEM	Juin 2000 http://www.industrialunion.org/?id=106&la=FR&doc=1217
G4s	UNI Global Union	Décembre 2008 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/C881952D79023E28C12578AA00508960/?OpenDocument
GEA	FIOM	Avril 2003 http://www.imfmetal.org/files/0510140908267/ifa_gea_fr.pdf
H&M	UNI Global Union	14/01/2004 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/5C2843EFEC1D451FC12578AA00509174/?OpenDocument
Hochtief	IBB	Mars 2000 http://www.bwint.org/default.asp?Index=56&Language=FR
ICOMON	UNI Global Union	Octobre 2008 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/0/66B3E8AB911D74E5C12578AA00509CB2/\$file/UNI-ICOMON.pdf
IKEA	IBB	Mai 1998 http://www.bwint.org/default.asp?Index=58&Language=FR
Impregilo	IBB	Novembre 2004 http://www.bwint.org/default.asp?Index=1396&Language=FR
Indesit (anciennement Merloni)	FIOM	2001 http://www.imfmetal.org/files/01-177.pdf
INDITEX	FIOM	Octobre 2007 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/AD1BC95596969BD1C12578AA0050A8B1/?OpenDocument
ISS	Pas trouvé	Août 1988, Juin 2008 Renouvelé en 2008 mais pas trouvé
Italcementi	IBB	Juin 2008 http://www.bwint.org/pdfs/0237_001.pdf

	FSI	Date et lien internet
Kelly Services	UNI Global Union	Novembre 2008 http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ci ett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf
Lafarge	IBB	Septembre 2005 http://www.bwint.org/default.asp?Index=83&Language=FR
Leoni	FIOM	Avril 2003 http://www.imfmetal.org/files/05072214571666/Leoni_IFA_fra.pdf
Lukoil	ICEM	Mai 2004 http://www.industrialunion.org/?la=EN
MAN SE	FIOM	Juillet 2012 http://www.imfmetal.org/files/12030712003379/international-rahmenvereinbarung-man-endfassung.pdf
Manpower	UNI Global Union	Novembre 2008 http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ci ett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf
Merloni		Voir plus haut
Metro	UNI Global Union	Mai 2007 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/D94EFA0AD6B4EC24C12578AA0050BB1B/?OpenDocument
Mizuno	UNI Global Union	Novembre 2011 http://www.global-unions.org/spip.php?action=accéder_document&arg=444&cle=ed22528708e7f3b0ca950427e78a25127a3b5033&file=pdf%2Ffirst_global_framework_agreement_signed_by_japanese_multinational_mizuno.pdf
NAG (National Australia Group)	UNI Global Union	Décembre 2006 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/1202AD291216EB50C12578AA0050C302/?OpenDocument
Nampak	UNI Global Union	Mai 2006 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/1A5A59E947CEAD83C12578AA0050D11F/?OpenDocument
Nordea	UNI Global Union	Date pas trouvée http://www.global-unions.org/framework-agreements.html?lang=en
Norsk Hydro	ICEM/ IMF	Mars 2011 http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy/News/ICEM-IMF-Norwegian-Unions-Sign-Global-Social-Accord-with-Norsk-Hydro
Norske Skog	ICEM	Juin 2002 http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/NorskeSkog/norske-skog-gfa-en.pdf
Olympia Flexgroup	UNI Global Union	Novembre 2008 http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ci ett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf
OTE	UNI Global Union	Juin 2001 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/CB7F233BD5347DEDC12578AA0050DBB3/?OpenDocument
PETROBRAS	ICEM	Novembre 2011 http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Petrobras/petrobras_gfa_text_english.pdf
Pfleiderer	IBB	Novembre 2010 http://www.bwint.org/pdfs/PfleidereIFA.EN.pdf

	FSI	Date et lien internet
Portugal Telecom	UNI Global Union	Janvier 2006 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/A65A3517F7F68C1FC12578AA0050E83B/?OpenDocument
Prym	FIOM	Novembre 2003 http://www.imfmetal.org/files/ifa_prym_french.pdf
Quebecor (aujourd'hui World Color Press)	UNI Global Union	Mai 2007 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/3085A1E6EEAF2C87C12578AA0050F1A4/?OpenDocument
RAG (aujourd'hui Evonik)	ICEM	Août 2003 http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Evonik/evonic-gfa-english.pdf
Randstad Holding	UNI Global Union	Novembre 2008 http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ciett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf
Renault	FIOM	Octobre 2004 http://www.imfmetal.org/files/ifa_renault_fr.pdf
Rheinmetall AG	FIOM	Octobre 2003 http://www.imfmetal.org/files/0511132119147/IFA_rheinmetall_french.pdf
Röchling	FIOM	Novembre 2004 http://www.imfmetal.org/files/0508151617427/ifa_roechling_fre.pdf
Royal BAM	IBB	Avril 2006 http://www.bwint.org/default.asp?Index=128&Language=FR
Saint-Gobain		Mai 2008 http://www.ewcdb.eu/show_agreement.php?agreement_ID=1465
SCA	ICEM	Avril 2004 http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/SCA/sca-gfa-eng.pdf
Securitas	UNI Global Union	Mars 2006 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/FC478C05DC5B5A40C12578AA0050FF34/?OpenDocument
Sophrite Checkers	UNI Global Union	Janvier 2010 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/7230A65EAA DFBE97C12578AA00501782/?OpenDocument
Skandia	UNI Global Union	Date non trouvée http://www.global-unions.org/framework-agreements,70.html
Skanska	IBB	Février 2001 http://www.bwint.org/default.asp?Index=60&Language=FR
SKF	FIOM	01.11.2003 http://www.imfmetal.org/files/06092812123779/SKF_IFA_fre.pdf
Sodexo	UITA	Décembre 2011 http://cms.iuf.org/?q=fr/node/1288
Stabilo	IBB	Septembre 2005 http://www.bwint.org/default.asp?Index=77&Language=FR
Staedtler	IBB	Novembre 2006 http://www.bwint.org/default.asp?Index=465&Language=FR
Statoil	ICEM	Décembre 2010 (1er accord: 1998) http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Statoil/2010_statoil_gfa.pdf

	FSI	Date et lien internet
Systema Televisyen Malaysia Berhad	TV3, UNI Global Union	Mars 2010 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/53B8A5BC4C36C494C12578AA004FEBF4/?OpenDocument
Telecomunicações Ltda	UNI Global Union	Mars 2009 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/D7D5216B73EA1699C12578AA00503CD8/?OpenDocument
Takashimaya	UNI Global Union	Novembre 2008 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/1CF9FB38D46AF3B6C12578AA00512AB4/?OpenDocument
Telefonica	UNI Global Union	Décembre 2007 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/2D1CB546A571CB17C12578AA005137D5/?OpenDocument
Telkom Indonesia	UNI Global Union	Septembre 2010 http://www.ewcdb.eu/show_document.php?agreement_ID=9378
Umicore	FIOM	Septembre 2007 http://www.imfmetal.org/files/07092816390779/Umicore_agreement_E.pdf
UPU	UNI Global Union	Octobre 2005 http://place.uniglobalunion.org/LotusQuickr/pub/PageLibraryC1257824003A7C09.nsf/h_C584938BF113738FC12578AA004FD1D8/609319F05426C825C12578AA005151B6/?OpenDocument
USG People	UNI Global Union	Novembre 2008 http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ciett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf
Vallourec	FIOM	Avril 2008 http://www.imfmetal.org/files/08042417301266/Vallourec-Mannesmann-IFA-franz.pdf
Veidekke	IBB	Mars 2005 http://www.bwint.org/default.asp?Index=1395&Language=FR
Volker Vessels	IBB	Janvier 2007 http://www.bwint.org/default.asp?Index=1397&Language=FR
WAZ	International Federation of Journalists/ European Federation of Journalists	Juillet 2007 http://www.ifj.org/en/articles/framework-agreement-between-waz-and-efjfj
Volkswagen	FIOM	Juin 2002 http://www.imfmetal.org/files/Sozialcharta_fra.pdf
Wilkhahn	IBB	Février 2009 http://www.bwint.org/default.asp?index=2195&Language=EN

**Annexe 4 : Liste des entreprises dont les rapports RSE,
rapports annuels, documents de référence (2010-2011)
et les sites Internet ont été analysés**

S&P 100

3M Company	Carrefour
ABN Amro Holding NV	Chevron Corp.
Aegon NV	Citigroup Inc.
Rio Tinto (Alcan Rio Tinto)	Coca Cola Co.
Alcatel SA - A Shares (Alcatel- Lucent)	Colgate-Palmolive
Allianz AG	Credit Suisse Group
Altria Group, Inc.	DaimlerChrysler AG
American International Group	Dell Inc.
Assicurazioni Generali SpA	Deutsche Bank AG
AstraZeneca	Deutsche Telekom AG
AXA	Diageo
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A.	Dow Chemical
Banco Santander, S.A.	Du Pont (E.I.)
Barclays	E.On AG
BASF AG	EMC Corp.
Bayer AG	Ericsson LM AB - B Shares
BHP Billiton Limited	Exxon Mobil Corp.
BNP Paribas SA	Ford Motor Company
BP plc	France Telecom - Orange
Bridgestone Group	Fuji Photo Film Co.
Canon Inc.	General Electric
General Motors	News Corporation
Glaxo Smith Kline plc	NIKE Inc.
Hewlett-Packard	Nissan Motor Co.
Hitachi	Nokia Oyj
Honda Motor Corp.	Nortel Networks Corp.
HSBC Holdings plc	Novartis AG
ING Groep NV	PepsiCo Inc.
Intel Corp.	Pfizer, Inc.
International Business Machines	Procter & Gamble
Johnson & Johnson	Repsol YPF, S.A.
JPMorgan Chase & Co.	Reuters Group
Kimberly-Clark Corp.	Royal Dutch Shell - A shares

Koninklijke (Royal) Philips Electronics NV	Samsung Electronics Company Limited
L'Oreal SA	Sanofi-Aventis
Lucent Technologies	Seven & I Holdings Co Ltd
LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton	Siemens AG
Matsushita Electric Industrial	Sony Corp.
McDonald's Corp.	Standard Chartered
Merck & Co.	Suez SA
Microsoft Corp.	Swiss Re
Morgan Stanley	Telefonica, S.A.
Nestle SA	Texas Instruments
Time Warner Inc.	United Technologies
Toshiba Corp.	Toyota Motor Corp
Total SA	Vivendi Universal SA
Tyco International	Vodafone Group PLC
UBS AG	Volkswagen AG
Unilever NV	Wal-Mart Stores

CAC 40

Accor	LVMH
Air Liquide	Michelin
Alcatel-Lucent	Pernod-Ricard
Alstom	Peugeot
Arcelor-Mittal	PPR
AXA	Publicis Groupe
BNP Paribas	Renault
Bouygues	Safran
Cap Gemini	Saint-Gobain
Carrefour	Sanofi
Crédit agricole	Schneider Electric
Danone	Société Générale
EADS	STMicroelectronics
EDF	Technip
Essilor International	Total
France Télécom	Unibail-Rodamco
GDF Suez	Vallourec
L'Oréal	Veolia Environnement
Lafarge SA	Vinci
Legrand	Vivendi

Autres entreprises

Anglo American	Afrique du Sud
Cemex	Mexique
China Shenhua Energy	Chine
Gerdau Steel	Mexique
Grupo Mexico	Mexique
KGHM Polska Miedz SA	Pologne
Koç	Turquie
Lukoil	Russie
Magnesita Refratários	Brésil
Norilsk Nickel	Russie
Petronas	Malaisie
PTT Group Petroleum Authority of Thailand	Thaïlande
Sabir	Arabie Saoudite
SABMiller	Afrique du Sud
Sappi	Afrique du Sud
Sasol	Afrique du Sud
Sinohydro	Chine
Tata Group	Inde
TCL	Chine
Thai Union Frozen Products	Thaïlande
Vale	Brésil
Vedanta Resources	Inde
Wilmar International	Indonésie/ Malaisie

Annexe 5 : Fiche technique sur les outils et normes de reporting en matière de RSE

Global Reporting Initiative (GRI)

En tant qu'employeurs, les entreprises doivent respecter la législation relative au travail et à la sécurité sociale et doivent assurer le paiement des contributions liées à l'assurance sociale pour leurs employés. Dans de nombreux pays, la législation relative au travail et à la sécurité sociale implique l'obligation légale de paiement de salaires lors de périodes de maladie ou de grossesse et dans le cas d'un accident de travail. Certaines entreprises offrent aussi une protection (couverture maladie, décès, invalidité, retraites, etc.) et des services (installations médicales sur place, garde d'enfants, etc.) complémentaires à leurs employés, leurs familles et parfois même à un public plus large (cf.: présentation de l'indicateur LA3 dans le protocole de la GRI).

D'autres indicateurs peuvent être liés à la protection sociale mais comme ils se situent à un niveau international pour la plupart d'entre eux, ils ne donnent finalement que peu d'informations sur les véritables niveaux de couverture:

- Les prestations de maternité et de congé parental: index LA15 («Taux de retour dans l'entreprise et taux de rétention après un congé parental, par sexe»).
- La pérennité des dispositifs en matière de retraites proposées par l'entreprise: index EC3 («Étendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies»).
- La valeur des services et des investissements en infrastructures relatifs à la protection sociale: index EC8 («Développement et impact des investissements en matière d'infrastructure et des services principalement publics réalisés via une prestation commerciale en nature ou à titre gratuit»).
- L'index EC1 («Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestation et rémunération des employés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux états») comprend la valeur de la contribution pour la sécurité sociale payée au nom des employés ainsi que les contributions du régime de prévoyance professionnelle, tels que les régimes de retraites privées d'assurance médicale, ainsi que les investissements en infrastructures pour les communautés locales.

La thématique de la santé et de la sécurité au travail est très réglementée et ce, dans de nombreux pays. C'est un sujet connexe à celui de la protection sociale. Beaucoup d'entreprises engagées dans une démarche de couverture sociale de l'ensemble de leurs salariés ont une forte culture de prévention de la santé et de la sécurité au travail, qui leur sert de base pour aller plus loin.

Les indicateurs de la GRI liés à cette thématique permettent aussi de rendre compte des programmes de santé des entreprises comme l'indicateur de base LA7 («Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique»); ainsi que le LA8 («Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave»). Celui-ci porte sur les questions de formations mais il a la particularité d'étendre les cibles potentielles de ces programmes de formation au-delà des salariés.

Quant aux indicateurs LA6 («Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes Direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail») et LA9 («Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats»), ils permettent de rendre compte du dialogue social sur les sujets de santé et de sécurité au travail et de l'implication des représentations de salariés par l'entreprise.

L'indicateur LA3 GRI¹

LA3: Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures.

1. Pertinence

Les données utilisées ici permettent de mesurer l'investissement de l'organisation dans ses ressources humaines et les prestations minimales qu'elle verse à ses salariés employés à temps plein. La qualité des prestations à l'intention de ces derniers constitue un facteur clé de fidélisation du personnel. Le présent indicateur indique également l'investissement relatif selon les différentes composantes de l'effectif.

2. Procédure

– Identifier les prestations offertes à tous les salariés.

Définir les prestations, parmi les suivantes, dont bénéficient normalement les salariés à temps plein de l'organisation mais pas les intérimaires, ni les salariés à temps partiel, par activités majeures:

- assurance vie;
- soins médicaux;
- assurance invalidité;
- congé maternité/paternité;
- régime de retraite;
- intéressement/participation;
- autres.

Les avantages sociaux de base sont ceux généralement offerts, à minima, à la majorité des salariés employés à temps plein. Cela ne sous-entend pas que tout salarié employé à temps plein par l'organisation bénéficie systématiquement de ces avantages.

Le présent indicateur a pour objet de recenser les prestations auxquelles les salariés à temps plein peuvent raisonnablement espérer ouvrir droit.

3. Définition

Avantages sociaux

Il est nécessaire que la prestation soit directe, fournie sous la forme de participations financières ou d'une prise en charge de soins par l'organisation, soit indirecte, via le remboursement de dépenses effectuées par le salarié. Les indemnités de licenciement au-delà du minimum légal, de chômage technique, les indemnités extralégales suite à un accident du travail, les prestations versées au conjoint survivant et les congés annuels payés peuvent aussi être pris en compte dans le présent indicateur.

N'y sont en revanche pas inclus les avantages en nature tels que l'accès à des aménagements sportifs ou des crèches d'entreprise, la prise en charge des repas les jours ouvrés et d'autres programmes sociaux à l'intention des salariés.

¹ Tiré du site de la Global Reporting Initiative, consulté le 3 décembre 2012: <https://www.globalreporting.org/languages/French/Pages/default.aspx>.

4. Documentation

Les sources potentielles d'information comprennent les conventions collectives d'entreprise ou de branche pouvant fournir des exemples de prestations versées au-delà des minima légaux. Les états des prestations versées, les enregistrements relatifs à l'entrée dans l'entreprise/l'embauche des salariés et le contrat de travail de ces derniers constituent également des outils de référence.

5. Références

- Convention n° 102 de l'OIT, Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.
- Convention n° 121 de l'OIT, Convention concernant les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, 1964.
- Convention n° 128 de l'OIT, Convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.
- Convention n° 130 de l'OIT, Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.
- Convention n° 132 de l'OIT, Convention concernant les congés annuels payés, révisée en 1970.
- Convention n° 140 de l'OIT, Convention concernant le congé éducation payé, 1974.
- Convention n° 157 de l'OIT, Convention concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982.
- Convention n° 168 de l'OIT, Convention concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.
- Convention n° 183 de l'OIT, Convention sur la protection de la maternité, 2000.
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, révision de 2000.

ISO 26000

Lancée en 2010, la norme ISO 26000 est une norme ISO relative à la responsabilité sociétale des entreprises. Elle contient des lignes directrices et non des exigences. Elle n'a donc pas été rédigée dans l'objectif d'être certifiable, contrairement aux normes ISO les plus connues (telles que les normes ISO 9001 et ISO 14001).

En effet, elle donne des orientations pour guider les entreprises dans leurs actions et a pour objectif d'être mise en œuvre au sein des organisations publiques et privées «pour profiter des avantages d'une action responsable au niveau sociétal»².

Elle identifie sept questions centrales de responsabilité sociétale:

² http://www.iso.org/iso/fr/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_discovering_iso26000.htm?=-.

Responsabilité sociétale: Les 7 questions centrales



* Les chiffres correspondent aux numéros des chapitres de la norme ISO 26000.

Le segment «Relations et conditions de travail» se réfère spécifiquement à la protection sociale des employés (sous-section 2).

Après avoir défini la protection sociale ainsi: «La protection sociale concerne toutes les garanties juridiques ainsi que la politique et les pratiques de l'organisation visant à atténuer les effets de la réduction ou de la perte de revenus en cas d'accident du travail, de maladie, de maternité, de paternité, de vieillissement, de chômage, d'incapacité ou de problème financier, et à assurer des soins médicaux et des prestations familiales», l'ISO 26000 décrit les actions qui peuvent être attendues par les entreprises³.

D'autres questions centrales de l'ISO 26000 pourraient être reliées à la notion de Socle de Protection Sociale (SPS).

Par exemple, le segment «Droits de l'Homme», se référant aux droits économiques et sociaux (sous-section 7), pourrait inclure les éléments clés du concept, suivant les activités des entreprises concernées.

Il en va de même sur la question centrale «Communautés et développement local», dont la sous-section 6 est axée sur la responsabilité sociétale des entreprises concernées par la santé des communautés et des territoires sur lesquels elles sont implantées.

Il n'y a actuellement pas assez de données pour analyser les effets de l'ISO 26000, ses conséquences et la possible évolution vers un processus de certification.

³ À un premier échelon, il s'agit pour les entreprises d'être en conformité avec la législation; ainsi qu'avec les normes internationales du travail telles qu'édictées par l'OIT.

Réglementation en matière de reporting RSE en France

L'article 225 de la loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010⁴, et son décret d'application du 24 avril 2012, ont modifié la réglementation française en matière de reporting RSE.

Il est demandé aujourd'hui aux entreprises de renseigner 32 indicateurs de gouvernance, environnementaux et sociaux et d'attester de la sincérité de leurs informations par un tiers.

Dans son décret d'application, la loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010 exige des entreprises concernées de reporter les informations sociales, en matière d'emploi, relatives «[aux] rémunérations et leur évolution, ...» (L 225-102-1 du Code du commerce) dont les charges sociales font partie.

Les entreprises concernées par la loi disposent de différentes échéances en fonction de leur cotation en France, de leur taille ainsi que de leur chiffre d'affaires.

Dès 2012, les entreprises cotées à la bourse française, y compris les filiales d'entreprises étrangères cotées, et les entreprises non cotées de plus de 5 000 salariés et de plus d'un milliard d'euros de chiffres d'affaires, devront rendre compte de leurs engagements RSE conformément à ce qu'exige la loi Grenelle 2.

En 2013, ce seront les entreprises non cotées de plus de 400 millions d'euros de chiffre d'affaires, avec un effectif de plus de 2 000 salariés qui seront concernées et, dès 2014, la loi impactera les entreprises au chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros et de plus de 500 salariés.

⁴ Voir le lien:

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=602A2FFDE4E963F4A01E2F3ED2DBF4A0.tpdjo17v_1?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006224809&dateTexte=20121204&categorieLien=cid#LEGIARTI000006224809.

Glossaire

Dans la mesure du possible, les définitions de l'OIT existantes ont été privilégiées pour l'élaboration du glossaire. Lorsque celles-ci n'existaient pas, les définitions d'autres organisations internationales ont été choisies, puis celles relevant de la littérature scientifique relative au sujet. Lorsqu'aucune de ces sources ne proposait de définitions, ces dernières ont été sélectionnées auprès de sites Internet d'information sur des thématiques spécifiques ainsi que de sites d'entreprises.

Socle de protection sociale (SPS)

La recommandation n° 202 de l'OIT, adoptée en juin 2012, propose la définition suivante des socles de protection sociale:

«Le socles de protection sociales devraient comporter des garanties élémentaires de sécurité sociale. Ces garanties devraient assurer au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu qui ensemble garantissent un accès effectif aux biens et services définis comme nécessaires à l'échelle nationale.

Les socles de protection sociale devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes:

- a) accès à un ensemble de biens et services définis à l'échelle nationale comme étant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui réponde aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité;
- b) sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires;
- c) sécurité élémentaire de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité;
- d) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale.»

La convention n° 102 de l'OIT donne une définition claire des neuf catégories de risques auxquels la sécurité sociale donne notamment une réponse:

«Partie II. Soins médicaux

L'éventualité couverte doit comprendre tout état morbide quelle qu'en soit la cause, la grossesse, l'accouchement et leurs suites. Les prestations doivent comprendre au moins:

- a) en cas d'état morbide:
 - i) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;
 - ii) les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;

-
- iii) la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;
 - iv) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire;
- b) en cas de grossesse, d'accouchement et de leurs suites:
- i) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;
 - ii) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.»

Articles 8 et 10 de la Convention n°102.

«Partie III. Indemnités de maladie

L'éventualité couverte doit comprendre l'incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale. La prestation sera un paiement périodique.»

Articles 14 et 16 de la Convention n°102.

«Partie IV. Prestations de chômage

L'éventualité couverte doit comprendre la suspension du gain – telle qu'elle est définie par la législation nationale – due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable dans le cas d'une personne protégée qui est capable de travailler et disponible pour le travail. La prestation sera un paiement périodique.»

Article 20 de la convention n°102.

«Partie V. Prestations de vieillesse

L'éventualité couverte sera la survivance au-delà d'un âge prescrit. L'âge prescrit ne devra pas dépasser soixante-cinq ans. Toutefois, un âge supérieur pourra être fixé par les autorités compétentes, eu égard à la capacité de travail des personnes âgées dans le pays dont il s'agit.

La législation nationale pourra suspendre les prestations si la personne qui y aurait eu droit exerce certaines activités rémunérées prescrites, ou pourra réduire les prestations contributives lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, et les prestations non contributives lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit. La prestation sera un paiement périodique.»

Article 26 de la convention n°102.

«Partie VI. Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles

Attribution de prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles. Les éventualités couvertes doivent comprendre les suivantes lorsqu'elles sont dues à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles prescrites:

- a) état morbide;
- b) incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale;

-
- c) perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique;
 - d) perte de moyens d'existence subie par la veuve et les enfants [les survivants] du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale, qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.

En ce qui concerne un état morbide, les prestations doivent comprendre les soins médicaux (soins de praticiens, soins dentaires, entretien dans un hôpital...).

Articles 31, 32 et 34 de la Convention n°102.

«Partie VII. Prestations aux familles

L'éventualité couverte sera la charge d'enfants selon ce qui sera prescrit. Les prestations doivent comprendre:

- a) Soit un paiement périodique attribué à toute personne protégée ayant accompli le stage prescrit;
- b) Soit la fourniture des enfants, ou pour les enfants, de nourriture, de vêtements, de logement, de séjour de vacances ou d'assistance ménagère;
- c) Soit une combinaison des prestations visées sous a) et b).

Articles 40 et 42 de la convention n°102.

«Partie VIII. Prestations de maternité

L'éventualité couverte sera la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et la suspension du gain qui en résulte, telle qu'elle est définie par la législation nationale. En ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et leurs suites, les prestations médicales de maternité doivent comprendre au moins:

- a) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;
- b) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

Les soins médicaux doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la femme protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels. En ce qui concerne la suspension du gain résultant de la grossesse, de l'accouchement et de leurs suites, la prestation sera un paiement périodique.

Articles 47, 49 et 50 de la convention n°102.

«Partie XIX. Prestations d'invalidité

L'éventualité couverte sera l'inaptitude à exercer une activité professionnelle, d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette inaptitude sera permanente ou lorsqu'elle subsiste après la cessation de l'indemnité de maladie. La prestation sera un paiement périodique.

Articles 54 et 46 de la convention n°102.

«Partie X. Prestations de survivants (Assurance décès)

L'éventualité couverte doit comprendre la perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants [les survivants] du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale, qu'elle/il est incapable de subvenir à ses propres besoins. La prestation sera un paiement périodique.»

Articles 60 et 62 de la convention n°102.

Assurance

Mécanisme de couverture contre les conséquences financières de certains événements incertains, par la répartition préalable, entre plusieurs personnes, des coûts de la survenue de ces événements appelés également risques. (...) Les cotisations des assurés sont mises en commun et servent à couvrir les dépenses des seules personnes affectées par la survenue d'un certain nombre de risques précisément déterminés. Dans le langage courant, l'assurance peut désigner le contrat, qui garantit des prestations définies en cas de survenue d'un risque précis contre le paiement de cotisations par l'assuré. L'assurance peut aussi désigner l'entreprise ou l'organisation qui gère des contrats d'assurance.

BIT, *Guide pour l'étude de faisabilité de systèmes de micro-assurance santé. Tome 2: Outils* (Genève, Programme STEP, 2005).

Assurance de groupe

Contrat d'assurance passé entre un assureur et un groupe de bénéficiaires: les salariés d'une entreprise, les membres d'une association, d'une coopérative, d'un syndicat, etc. Le contrat offre une couverture d'assurance le plus souvent dans les domaines des soins de santé, des pensions de retraite, de l'incapacité et de l'invalidité ou en cas de décès.

BIT, *Guide pour l'étude de faisabilité de systèmes de micro-assurance santé. Tome 2: Outils* (Genève, Programme STEP, 2005).

Bases vie

Une base vie désigne l'ensemble des services nécessaires à la vie en communauté des personnes réunies pour des raisons professionnelles sur un site difficile d'accès. Elle est limitée dans le temps, liée à un projet spécifique et doit être implantée à proximité du lieu de travail, voire intégrée à celui-ci dans le cas des plateformes offshore. Ces sites sont souvent caractérisés par des conditions de vie extrêmes: haute mer, déserts, montagnes, zones polaires, forêts tropicales.

<http://www.melchior.fr/Les-bases-vie.5357.0.html> (consulté le 22.10.2012).

Business Unit (strategic business unit SBU)

Unité organisationnelle au sein d'une entreprise définie autour d'un domaine d'activité ou d'un particulier. Une SBU est dirigée de façon autonome avec des objectifs et des ressources propres.

Lendrevie J., Lévy J., Lindon D., «Mercator, théories et nouvelles pratiques du marketing», (éd. Dunod, 10^e éd., 2012, p. 680).

Couverture sociale

Concept multidimensionnel qui comprend au moins trois éléments:

La portée: celle-ci est mesurée par le nombre et le type de branches de sécurité sociale à laquelle la population d'un pays a accès. (...)

L'étendue: celle-ci se réfère généralement au pourcentage de personnes couvertes (par genre, âge, statuts du marché du travail) au sein de l'ensemble de la population ou du groupe-cible, par mesures de sécurité sociale dans chaque branche spécifique.

Le niveau: celui-ci se réfère à l'adéquation de la couverture au sein d'une branche spécifique de sécurité sociale. (..) Le niveau de couverture peut également être mesuré par la qualité des services fournis.

Traduction tirée de BIT, *World Social Security Report (2010-2011)*, (2010, Genève, p. 22).

Hospitalisation (assurance ou garantie)

Garantie ou contrat complémentaire santé, individuel ou collectif, prévoyant le versement de prestations en cas d'hospitalisation de la ou des personnes assurées à la suite de maladie, d'accident ou de toute autre cause prévue au contrat. Les prestations peuvent être versées en espèce ou en nature.

Landel J., *Lexique des termes d'assurance*, (L'Argus éditions, 6^e éd., 2010, p. 273).

Marque employeur

La marque employeur est un terme utilisé pour désigner l'ensemble des problématiques d'image d'une marque à l'égard de la cible des employés ou salariés potentiels.

La gestion de la marque employeur est donc normalement une problématique des services de gestion des ressources humaines et de communication. L'objectif est de rendre la marque séduisante en tant qu'employeur potentiel.

<http://www.definitions-marketing.com/Definition-Marque-employeur> (consulté le 23.10.2012)

Pooling

Dispositif de mutualisation internationale d'assurances collectives. Les assureurs membres d'un réseau de *pooling* proposent à leurs clients (les entreprises) de consolider, par le biais du réseau, les résultats de leurs contrats de protection sociale en santé, retraite et prévoyance, au sein d'un compte financier dans le cadre du programme multinational conclu entre chaque entreprise et le réseau.

Gan Eurocourtage, *Projets courtage*, (n° 85, avril 2011, pp. 20, 22).

Prestataire de soins

Personne ou formation sanitaire qui dispense des soins de santé à un patient. Exemples: médecins, pharmaciens, chirurgiens, sages-femmes, infirmiers, centre de santé, hôpitaux, (...) etc.

OIT, *Guide pour l'étude de faisabilité de systèmes de micro-assurance santé. Tome 2: Outils* (Genève, Programme STEP, 2005).

Protection sociale

Le terme de «protection sociale» est souvent interprété comme ayant un caractère plus large que celui de «sécurité sociale» (incluant, en particulier, la protection fournie par les membres de la famille ou les membres d'une communauté locale), mais il est également employé, dans certains contextes, dans un sens plus étroit (entendu comme comprenant uniquement les mesures proposées aux membres les plus pauvres, les plus vulnérables ou les plus exclus de la société). Bien que ces deux termes puissent être largement interchangeables, le terme de «protection sociale» peut être entendu comme étant une protection fournie par la «sécurité sociale» en cas de risques sociaux et de besoins.

Traduction tirée de BIT, *World Social Security Report (2010-2011)*, (2010, Genève, p. 13).

Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres acteurs.

(Helpdesk du BIT, Programme des Entreprises Multinationales).

On peut aussi parler de **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**, comme l'utilise l'organisme ISO pour la Norme ISO 26000 ou comme l'ORSE qui adopte la définition de la RSE de la Commission Européenne:

«Responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société». Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base, ce processus visant:

- à optimiser la création d'une communauté de valeurs pour leurs propriétaires/actionnaires, ainsi que pour les autres parties prenantes et l'ensemble de la société;
- à recenser, prévenir et atténuer les effets négatifs potentiels que les entreprises peuvent exercer.

Commission Européenne, Communication de la Commission au parlement Européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions; responsabilité sociale, des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014, (Bruxelles, COM(2011) 681, 25 octobre 2011, p.7).

Salaire différé

Par salaire, on entend la rémunération ou les gains qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur. Un salaire différé est un revenu versé à une date ultérieure. La forme la plus commune de salaire différé est la pension de retraite.

Article 1 de la convention (n°95) sur la protection du salaire, 1949, et www.answers.com/topic/deferred-compensation, *Investopedia*, (consulté le 01.11.2012).

Salaire médian

Salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

Institut national de la statistique et des études économiques, <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-median.htm> (consulté le 31.10.2012).

Soins ambulatoires

Services médicaux et paramédicaux dispensés aux patients ambulatoires. Un patient ambulatoire s'entend d'une personne qui n'est pas formellement admise dans un établissement (cabinet privé d'un médecin, service de consultation externe d'un hôpital ou centre de soins ambulatoires) et n'y passe pas la nuit. Il s'agit donc d'une personne qui se présente dans un service de soins de santé pour une consultation ou un traitement et quitte ce service quelques heures après le début de la consultation sans qu'une procédure formelle d'admission ait été effectuée.

OCDE, *Système de compte de la santé*, (2000, Paris, p. 125).

Bibliographie

- Association internationale de la Sécurité sociale (AISS) (2010c): Le financement de la protection sociale, Série méthodes quantitatives applicables à la protection sociale, Genève.
- Bureau international du Travail (BIT) (2012): La sécurité sociale pour tous: Mettre en place des socles de protection sociale et des systèmes complets de sécurité sociale, La stratégie de l'Organisation internationale du Travail (Genève).
- (2011b): La sécurité sociale pour une justice sociale et une mondialisation équitable, Discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale et pour une mondialisation équitable (Genève).
- (2011c): Rapport de la Commission pour la discussion récurrente sur la protection sociale, 100^e Conférence Internationale du Travail (Genève).
- (2010a): «Responsible Practices in Supply Chains», Global Jobs Pact Policy Briefs, n° 11, Genève, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/461922.pdf>.
- (2010b): World Social Security Report (2010-2011), Genève.
- (2007): Le point sur les activités liées à la responsabilité sociale des entreprises (RSE), Sous-Commission sur les Entreprises multinationales, concernant l'initiative focale sur la RSE, 300^e session (Genève).
- (2006): Rapport de la Sous-commission sur les entreprises multinationales, Conseil d'administration, 295^e session (Genève).
- (2005): Guide pour l'étude de faisabilité de systèmes de micro-assurance santé. Tome 2: Outils, Programme STEP (Genève).
- Boston Consulting Group (2011): Companies on the Move: The Challengers (Boston).
- Capron M. et Quairel-Lanoizelée F. (2007): La responsabilité sociale d'entreprise (La Découverte).
- Clavet R. et al. (2008): Governance, International Law & Corporate Social Responsibility, Organisation Internationale du Travail, Institut international d'études sociales (Genève, BIT).
- Commission Européenne (2001): Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Livre vert (Bruxelles).
- Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) (2010): Investment and enterprise responsibility review, Analysis of investor and enterprise policies on corporate social responsibility.
- Conseil économique et social des Nations Unies (2003): Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, adoptées à la 22^e séance de l'ECOSOC (Genève).
- Freeman R.E. (1984): Strategic Management: A Stakeholder Approach (éditions Pitman).

-
- Friedman M. (1970): «The Social Responsibility of the Firm is to Increase Its Profits», The New York Times Magazine, 13 septembre 1970.
- Gan Eurocourtage (2011): Projets courtage, N° 85.
- Gautron, N. (2006): la mise en place dans les entreprises de la norme IAS 19 sur l'évaluation des dettes de retraite, 11^e Colloque de Comptabilité Nationale, Paris.
- Goy, J.; Schwarzer, H. A paraître (2013): Socially responsible investment, decent work and pension funds. Concepts and international experiences, (BIT, Genève).
- Groupe consultatif du SPS (2011a): Socle de protection sociale pour une mondialisation juste et inclusive, Rapport du groupe consultatif présidé par Michelle Bachelet, mis en place par le BIT avec la collaboration de l'OMS (Genève).
- Henriques A. et Richardson J. (2004): The Triple Bottom Line: does it all Add up? (Londres, Earthscan).
- Hopkins, M. (2007): Corporate Social Responsibility and International Development, Is Business the Solution? (Editions Earthscan).
- Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD) (2004): Corporate Social Responsibility and Development: Towards a New Agenda?, Rapport de la conférence UNRISD des 17 et 18 novembre 2003, Genève.
- KPMG International (2008): International Survey of Corporate Responsibility Reporting.
- Landel, J. (2010): Lexique des termes d'assurance, 6^e édition (Paris, L'Argus éditions).
- Lendrevie J., Lévy J., Lindon D. (sans date): Mercator, théories et nouvelles pratiques du marketing, 10^e éd. (Editions Dunod).
- Miraglio, M.; Hunter, Ph.; Lucci, L.; et Pinoargote P. (2007): Les instruments internationaux et la responsabilité sociale des entreprises: manuel d'appui pour le programme de formation «Les aspects de la RSE relatifs au travail: la mise en œuvre des principes», dans le cadre du projet «Développement durable grâce au Pacte Mondial», MULTI (BIT, Genève).
- Mitchell R.K.; Woods J.D. et Agle B.R. (1997): «Towards a theory of stakeholder identification and salience: defining the principles of who and what really counts», Academy of Management Review, Vol. 22, No. 4.
- Norman W. Et Macdonald C. (2003): Getting to the Bottom of «Triple Bottom Line» (Business Ethics Quarterly, In Press).
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2011): OECD Guidelines for Multinational Enterprises, édition 2011 (Paris).
- (2000): La Déclaration de l'OCDE et les Décisions sur l'investissement international et les entreprises multinationales (Paris).
- Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) (2009): La responsabilité sociétale des entreprises: un levier de transformation du dialogue social, Paris.
- (2007): Actes du colloque «Dialogue social et responsabilité sociétale des entreprises», Paris.

— (2006a): Articulation entre démarche RSE et dialogue social, étude n°10, Paris.

— (2006b): Guide pratique sur les Accords Cadres Internationaux, Paris.

Papadakis. K. (2011): Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements (Genève, BIT).

Porter, M. E. (1985): Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance.

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) (2010): The MDGs: Everyone's Business, How Inclusive Business Models Contribute to Development and Who Supports them. Disponible à l'adresse http://www.growinginclusivemarkets.org/media/mdgreport/mdgreport_full.pdf.

Roger, Ch. A. (2009): Application des normes comptables internationales pour les avantages sociaux: Bilan et perspectives (Paris, Mercer).

Spainhover K. (2011): Hybrid Value Chains – a Method for Solving Grand Challenges in Development?, blogs.worldbank.org (06/03/2011).

Sustainability Reporting Guidelines (2011): Sustainability Reporting Guidelines & Financial Services Sector Supplement, version 3.0 (Amsterdam).

Union Européenne (2012): «Règlements (UE) No 475/ 2012 de la Commission du 5 juin 2012», Journal officiel de l'Union Européenne, L146, 6.6.2012, Bruxelles.

Wanjek, Ch. (2005): Food at Work, Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases, (Genève, BIT).

Références normatives nationales et internationales

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale de l'ONU dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966, voir le lien <http://www.2.ohchr.org/law/cescr.htm>.

Lois françaises:

Loi sur les Nouvelles réglementations économiques (NRE) (Loi n° 2001-420 du mai 2001 relatives aux nouvelles réglementations économiques): <http://www.assemblee-nationale.fr/11/dossiers/regul.asp>.

Loi Grenelle 2, (Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement): <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022470434>.

Instruments normatifs de l'OIT:

Concernant les instruments normatifs référés dans cette étude, voir la liste en annexe.

Sites Internet

BIT:

Liens Internet du BIT concernant la responsabilité sociale des entreprises (portail GESS, BIT)

<http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=3445>

<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142693.pdf

et de la protection sociale (portail GESS, BIT):

<http://www.social-protection.org>

www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:1:0::NO::

Liens sur les indicateurs clés de performance en matière de couverture de la protection sociale

<http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.do?wid=95>

Global Reporting Initiative:

<https://www.globalreporting.org/languages/French/Pages/default.aspxEconomie>

Organisme ISO:

[http://www.iso.org/iso/fr/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_discovering_iso26000.htm?="](http://www.iso.org/iso/fr/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_discovering_iso26000.htm?=)

Autres références:

http://www.orse.org/benchmark_sur_la_communication_des_entreprises_du_cac_40_relative_aux_achats_responsables-52-79.html, Benchmark sur la communication des entreprises du CAC 40 relative aux achats responsables, ORSE (2010)

Définitions du glossaire:

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-median.htm>,
(31.10.2012)

<http://www.melchior.fr/Les-bases-vie.5357.0.html> (22.10.2012)

<http://www.definitions-marketing.com/Definition-Marque-employeur>, consulté le
23.10.2012

www.answers.com/topic/deferred-compensation, *Investopedia*, consulté le 01.11.2012

Sites Internet des entreprises étudiées

Accor:	http://www.accor.com/fr.html
AFD:	http://www.afd.fr/home
Air-France KLM:	http://www.airfranceklm-finance.com/
Areva:	http://www.areva.com/
BNP Paribas:	http://www.bnpparibas.com/
Carrefour:	http://www.carrefour.com
Colas:	http://www.colas.com/
Danone:	http://www.danone.com/
EADS:	http://www.eads.com/eads/int/en.html
EDF:	http://www.edf.com/le-groupe-edf-3.html
GDF Suez:	http://www.gdfsuez.com/
Havas:	http://www.havas.fr/havas-dyn/fr/
Lafarge:	http://www.lafarge.fr/
Mercer:	http://www.mercer.fr/home
Orange:	http://www.orange.com/fr/accueil
Oréal:	http://www.loreal.fr/_fr/_fr/index.aspx
PSA Peugeot Citroën:	http://www.psa-peugeot-citroen.com/
Renault:	http://www.renault.com/fr/groupe/pages/groupe.aspx
Rhodia:	http://www.rhodia.com/
Sanofi:	http://www.sanofi.com/
Schneider Electric:	http://www.schneider-electric.com/site/home/index.cfm/fr/
Total:	http://www.total.com/fr/groupe-900002.html
Vallourec:	http://www.vallourec.com/fr/
Véolia Environnement:	http://www.veolia.com/fr/