

# DROITS DE L'HOMME ET DEVOIR DE VIGILANCE

DANS LES RECENTS  
ACCORDS-CADRES  
MONDIAUX  
(2017-2019)

Février 2019

# INTRODUCTION

La présente étude a pour objet d'analyser le contenu des plus récents accords-cadres mondiaux<sup>1</sup> (2017-2019) au regard de leur dimension **droits de l'homme et du devoir de vigilance des entreprises internationales**.

Les démarches de vigilance en matière de droits de l'homme sont entendues comme les démarches d'identification et de gestion des risques que les activités des entreprises peuvent causer sur les droits de l'homme de quiconque. Ces démarches sont définies par les référentiels internationaux, et en particulier les Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La loi française sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordres, qui est une transposition de ces référentiels internationaux, demande aujourd'hui aux plus grandes entreprises françaises l'élaboration, la mise en œuvre et la publication d'un plan de vigilance<sup>2</sup> et, annuellement, la manière dont il est appliqué.

De manière schématique, dans le cadre de la formalisation et du déploiement des démarches de vigilance, il est attendu des entreprises qu'elles :

- ☞ s'engagent à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, c'est-à-dire définis par les traités internationaux de défense et de protection des droits de l'homme des Nations unies et de l'Organisation Internationale du Travail ;
- ☞ identifient et gèrent les risques de porter atteinte aux droits de l'homme de toute personne dans le cadre de toutes leurs activités (filiales et fournisseurs) ;
- ☞ identifient en particulier leurs enjeux saillants, c'est-à-dire les situations dans lesquelles elles risquent le plus d'avoir des impacts négatifs sur les droits de l'homme compte-tenu de leurs activités spécifiques (métiers, zones d'activités, produits...);
- ☞ apportent des réponses adaptées de gestions des risques, des mécanismes d'alerte et des dispositifs de suivi des actions mises en œuvre ;
- ☞ rendent compte publiquement de leurs démarches.

C'est à partir de ces grandes préconisations que le contenu des accords-cadres mondiaux a été analysé pour voir les interactions existantes entre les démarches de vigilance liées aux droits de l'homme des entreprises et leurs accords-cadres mondiaux et comment ceux-ci peuvent aider à leur déploiement.

## PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

L'étude porte sur **16 accords-cadres mondiaux** signés ou renouvelés entre 2017 et 2019<sup>3</sup>, qui n'ont pas un périmètre thématique (comme la santé-sécurité) ou géographique délimité. 9 des 16 entreprises sont françaises (Auchan, GeoPost, Partouche, BNP Paribas, CARREFOUR, SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, PSA, Safran & EDF). Les accords-cadres des sociétés Esprit et Asos ont la spécificité d'avoir pour objet même de l'accord leur chaîne de fournisseurs.

1 Pour en savoir plus sur les accords-cadres mondiaux, deux études présentées par le bureau de l'OIT en France : « Étude comparative sur les ACI conclus par les entreprises françaises » (Rémi BOURGUIGNON et Arnaud MIAS) et sur « La spécificité des accords mondiaux d'entreprises en 2017 : originalité, nature, fonctions » (Marie-Ange MOREAU), ainsi que les actes du colloque de l'OIT « Entreprises mondiales et dialogue social transnational : quels enjeux pour les accords-cadres internationaux » du 7 février 2018.

2 Pour en savoir sur les plans de vigilance, cf étude sur l'application de la loi par les entreprises, analyse des premiers plans de vigilance publiés (EDH, B&L Evolution – 25 avril 2018).

3 Voir la liste des accords en annexe.

# SOMMAIRE

SYNTHÈSE .....	4
I. ENGAGEMENTS ET ENJEUX EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME .....	6
1. LE CADRE INTERNATIONAL .....	6
2. LES ENJEUX MENTIONNÉS .....	7
II. CONTENU DES ACCORDS ET DÉMARCHES DE VIGILANCE .....	10
1. DÉTAILS DES MESURES DE VIGILANCE LIÉES AUX DROITS DE L'HOMME .....	10
2. LES LIENS AVEC LES PLANS DE VIGILANCE FRANÇAIS .....	11
3. LES DÉMARCHES LIÉES À LA GESTION DES FOURNISSEURS .....	12
III. DÉPLOIEMENT, SUIVI ET GESTION DES RÉCLAMATIONS .....	13
1. COMMUNICATION .....	13
2. DÉPLOIEMENT LOCAL .....	13
3. SUIVI DES ACCORDS-CADRES .....	13
4. GESTION DES RÉCLAMATIONS .....	14
ANNEXE : LISTE DES ACCORDS-CADRES ANALYSÉS .....	16

## AUTEURS DE L'ÉTUDE

**edh**  
entreprises pour les droits de l'Homme  
www.e-dh.org  
@entpourlesdh

Cette étude a été réalisée par l'association **Entreprises pour les Droits de l'Homme (edh)**, avec la collaboration d'EDF.

**edh** est une association d'entreprises qui a pour objet de renforcer l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises, par la mise en place de démarches de vigilance. Ses travaux sont centrés sur l'accompagnement de ses membres dans la formalisation de ces démarches par l'échange de bonnes pratiques ou la production d'outils de sensibilisation et de formation et facilite le dialogue avec leurs parties prenantes.

Seule association d'entreprises spécialisée sur la question des droits de l'homme, elle contribue aux débats français et internationaux sur la question « entreprises et droits de l'homme » et apporte aussi son expertise par la production d'études publiques.

**Contact** : Charlotte Michon, Déléguée Générale, [charlottemichon@e-dh.org](mailto:charlottemichon@e-dh.org)

## L'ACCORD-CADRE, OUTIL DE DEPLOIEMENT DES DEMARCHES DE VIGILANCE

**L'étude montre en premier lieu que les périmètres d'application des accords-cadres et des démarches de vigilance telles que définies par les référentiels internationaux ou les lois se recouvrent très largement.**

Les engagements (standards et référentiels internationaux) des entreprises et les enjeux mentionnés par les accords-cadres sont similaires aux enjeux liés aux démarches de vigilance, droits fondamentaux au travail (y compris santé-sécurité) mais aussi droits de l'homme au sens large et pour certains les enjeux liés à l'environnement [cf chapitre 1].

Les accords-cadres mondiaux s'appliquent aux activités internationales de l'entreprise et à ses filiales contrôlées. De même, dans la grande majorité des accords-cadres, sont inclus les fournisseurs qui doivent respecter les engagements de l'entreprise donneuse d'ordres [cf chapitre 2.3].

Et les entreprises font déjà référence à leurs mesures de vigilance en matière de droits de l'homme dans le contenu de leurs accords-cadres [cf chapitre 2].

**Dès lors que les périmètres d'application sont identiques, l'accord-cadre mondial peut être pour l'entreprise un outil d'aide au déploiement des démarches de vigilance, et en particulier des plans de vigilance demandés par la loi française.**

- 🔗 **UN OUTIL DE DIFFUSION** des engagements et de la démarche de l'entreprise auprès de ses salariés et de ses parties prenantes. Souvent traduit dans les langues les plus parlées dans l'entreprise, il est communiqué de manière proactive par la direction mais aussi par les organisations syndicales [cf chapitre 3.1].
- 🔗 **UN OUTIL D'IDENTIFICATION ET DE GESTION DES RISQUES OPÉRATIONNELS** : sous réserve d'une communication appropriée, d'un déploiement local effectif et d'une appropriation de l'accord-cadre et de son contenu par les entités, son application doit permettre d'identifier les priorités géographiques ou thématiques liées aux activités spécifiques d'une entité et d'apporter en conséquence les réponses locales adéquates. Certains accords-cadres demandent la déclinaison de plans d'actions et un suivi spécifique de l'accord cadre au niveau local qui permettent ainsi la déclinaison des démarches de vigilance au niveau opérationnel. [cf chapitre 3.2].
- 🔗 **UN OUTIL DE SUIVI DES DÉMARCHES DE VIGILANCE** (y compris des démarches fournisseurs) : un suivi régulier des actions, notamment via des indicateurs connus et des remontées des entités au niveau local, est indispensable au déploiement effectif des démarches de vigilance et à l'amélioration continue que ces démarches impliquent. Tous les accords-cadres ont des dispositifs de suivi et des comités chargés de vérifier de manière régulière la bonne application de l'accord-cadre et le respect des engagements qu'il contient. Et certaines entreprises françaises ont déjà inclus explicitement le suivi des plans de vigilance et des relations avec les fournisseurs dans le suivi de l'accord-cadre, s'engageant à communiquer avec les syndicats sur les avancées des démarches [cf chapitres 2.2 et 2.3 et 3.3].
- 🔗 **UN OUTIL D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS** : les démarches de vigilance impliquent la mise en place de mécanismes d'alerte et de recueil de signalement et la reconnaissance pour les salariés d'un droit d'alerte correspondant. Les accords-cadres prévoient des mécanismes de traitement des cas de non-conformité à leur disposition avec un système d'alerte qui leur est propre et un rôle particulier des organisations syndicales. Certains, notamment ceux des entreprises françaises,

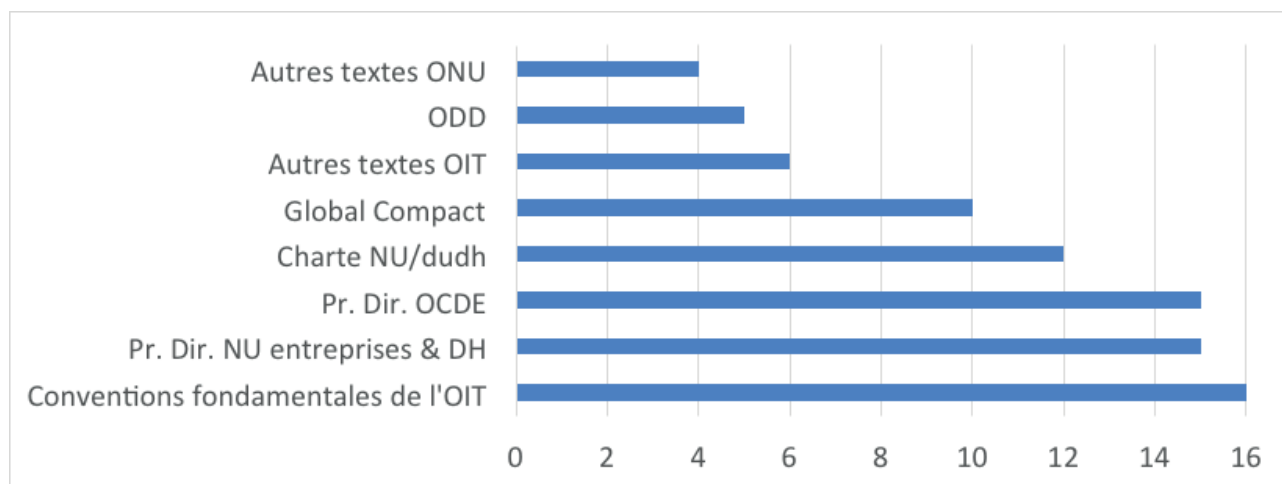
rappellent le droit d'interpellation de l'entreprise et la protection des lanceurs d'alerte. Si le traitement des plaintes au niveau local est privilégié, il est prévu un système de remontées des alertes par palier jusqu'au plus haut niveau de l'entreprise. L'accord-cadre est donc un système complémentaire d'alerte sur les enjeux droits de l'homme que sont généralement au niveau du Groupe les dispositifs d'alerte éthique (demandés par la loi SAPIN 2 et la loi sur le devoir de vigilance) [cf chapitre 3.4].

**Enfin, l'accord-cadre permet l'association des parties prenantes syndicales aux démarches de vigilance.**

Par définition, l'accord-cadre, qui est négocié et établi conjointement avec les organisations syndicales mondiales, est un outil de dialogue avec les parties prenantes syndicales à tous les niveaux de l'entreprise. Par l'intégration des démarches de vigilance dans les accords-cadres et les références aux plans de vigilance français [cf chapitre 2.2], les organisations syndicales sont naturellement associées à la démarche en elle-même et en particulier au suivi des dispositifs et des mesures mises en place, mais aussi aux alertes voire à l'identification et à la gestion des enjeux (lorsque des relais locaux participent au déploiement de l'accord-cadre).

# I. ENGAGEMENTS ET ENJEUX EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

## 1. LE CADRE INTERNATIONAL



### Les normes internationales de référence :

- ☞ Toutes les entreprises se réfèrent aux conventions fondamentales de l'OIT<sup>1</sup> qui protègent les droits fondamentaux des travailleurs, raison d'être des accords-cadres depuis leur origine. Une très grande majorité font aussi référence aux textes fondamentaux des droits de l'homme des Nations unies que sont la Déclaration Universelle des droits de l'homme et plus largement la Charte internationale des droits de l'homme, soit en citant ses textes explicitement soit via l'expression consacrée « *des droits de l'homme internationalement reconnus* ».
- ☞ Quelques entreprises font mention de textes internationaux plus spécifiques produits par l'OIT (ils concernent la représentation des travailleurs, sur la santé-sécurité, la maternité, le handicap, les populations autochtones) ou par l'ONU (textes liés aux droits des enfants ou aux droits des femmes). 5 entreprises sur 16 se réfèrent explicitement aux **Objectifs de Développement Durable**.
- ☞ 7 entreprises (EDF, Safran, Auchan, Partouche, BNP Paribas, Asos et Esprit) rappellent explicitement que les standards internationaux doivent primer en cas de lois nationales moins favorables (cette primauté est une exigence des référentiels de soft law). EDF, Safran et CARREFOUR précisent aussi leur démarche en cas de conflits de lois (lois nationales contraires aux standards internationaux).

1 La citation des 8 conventions fondamentales et/ou via la déclaration sur [les droits fondamentaux des travailleurs de 1998](#)

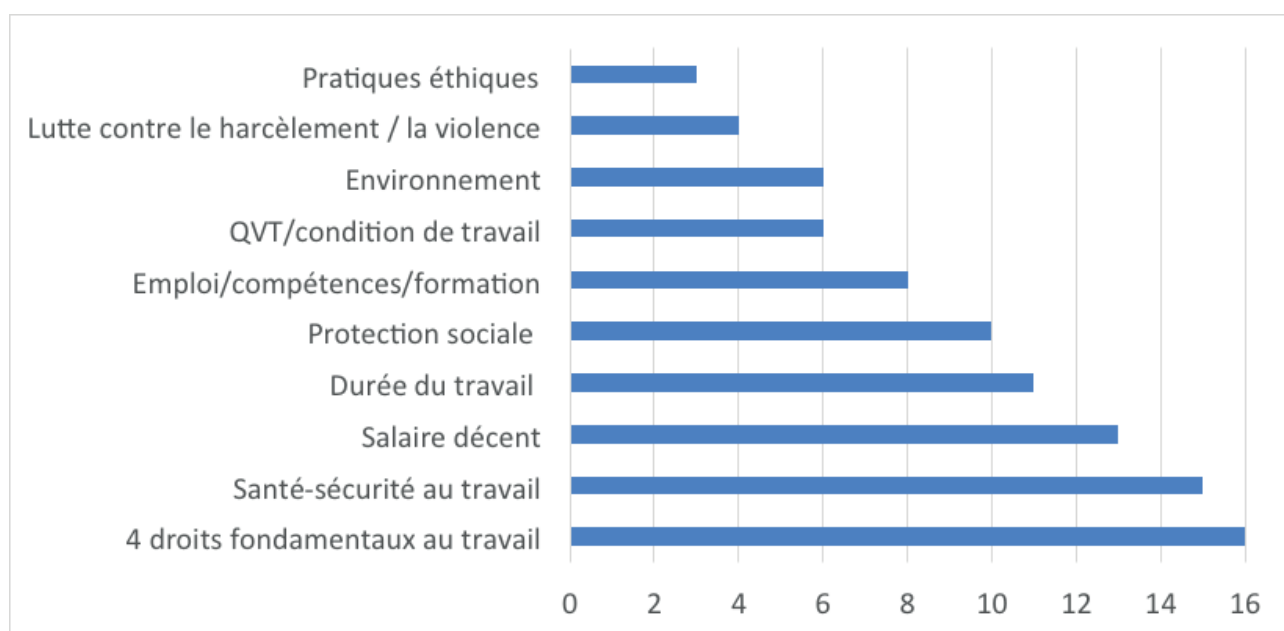
## Les référentiels internationaux RSE de référence :

- Concernant les référentiels internationaux dits de RSE, qui visent précisément à réglementer les activités des entreprises, les entreprises se réfèrent très majoritairement aux Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et aux Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ainsi qu'aux 10 principes du Global Compact. Tous ces textes préconisent de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, par la mise en place de démarches de vigilance (cf introduction).
- Seules 5 entreprises<sup>1</sup> développent explicitement les attentes des Principes Directeurs des Nations unies, quant à la responsabilité des entreprises et les processus de diligence associés.

### EXEMPLE : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

« Dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son Code de Conduite Groupe et de ses principes généraux environnementaux et sociaux, SOCIETE GENERALE confirme son engagement à respecter les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à éviter de porter atteinte aux droits humains et à s'efforcer de remédier aux effets néfastes éventuels dans ses activités et ses métiers sur les droits humains, y compris dans la mise en œuvre de mesures raisonnables pour les prévenir, les atténuer et le cas échéant, les réparer, selon les orientations données par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme. »

## 2. LES ENJEUX MENTIONNÉS<sup>2</sup>



1 Geopost, Partouche, BNP Paribas, Unicredit et Société Générale

2 Il s'agit ici des enjeux explicitement mentionnés dans le corps des accords-cadres et qui ont fait l'objet de développement spécifiques

## I. ENGAGEMENTS ET ENJEUX EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

- Comme elles font référence aux conventions fondamentales de l'OIT (cf supra), les entreprises mentionnent systématiquement les quatre droits fondamentaux des travailleurs que ces dernières protègent : l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, la non-discrimination, la liberté d'association et le droit à la négociation collective.
- La question de la liberté d'association et du droit à la négociation collective fait naturellement, au regard de la nature des accords-cadres (accords négociés avec les syndicats qui visent à promouvoir le dialogue social), l'objet de plus de développements par le détail des droits reconnus aux représentants des travailleurs et des pratiques interdites ou au contraire encouragées au sein de l'entreprise.
- En revanche la question du travail forcé et du travail des enfants ne fait souvent que l'objet de mentions, sans développement sur les mesures de gestion ou envisagées dans l'entreprise. Quand ces droits sont développés, c'est pour préciser leur définition et les exigences des standards de l'OIT.
- Le principe de non-discrimination est très largement associé à la promotion de la diversité et fait aussi souvent l'objet de développements approfondis dans les accords-cadres qui précisent les objectifs ou les mesures mises en place dans les entreprises.

### FOCUS SUR LES ENJEUX LIÉS AU GENRE

**8 entreprises développent explicitement le sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment concernant la non-discrimination tout au long du parcours professionnel et l'égalité salariale (CARREFOUR, EDF, Stora Enso, Lukoil, PSA, Safran, BNP Paribas, Unicredit).**

#### EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

- PSA** adhère depuis 2016 aux principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles), une initiative de l'ONU et d'ONU femmes qui encourage les entreprises à agir pour la mixité et l'égalité des sexes qui sert de référentiel international d'évaluation pour tous les pays du Groupe. Les enjeux du Groupe portent sur « la mixité des métiers, les processus RH garantissant l'égalité professionnelle et salariales » et « l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité ». Les pourcentages des femmes selon les métiers et les objectifs du Groupe sont aussi indiqués dans l'accord-cadre.
- SAFRAN** présente une liste de 9 engagements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Les mesures concernent la non-discrimination et l'égalité de rémunération, l'adaptation des postes de travail, le recrutement des femmes, l'accompagnement des parents au stade de la petite enfance ou encore la mixité des instances représentatives du personnel.
- BNP PARIBAS** développe largement la question de l'égalité professionnelle dans son accord-cadre, son objectif étant d'étendre son accord européen sur l'égalité professionnelle de 2014 à l'ensemble de ses implantations. Les mesures très détaillées concernent le recrutement, la formation et la promotion et l'évolution professionnelle.
- CARREFOUR** a un programme international interne « Womens Leaders » pour faire progresser la mixité au sein des équipes à tous les niveaux, en particulier aux niveaux de la Direction et de l'encadrement ; et une déclaration dédiée du Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour de 2012, annexée à l'accord-cadre.

Certaines entreprises font référence aux problématiques de **violences faites aux femmes et de harcèlement sexuel et moral** :

- CARREFOUR** : chapitre dédié sur les violences faites aux femmes avec en annexe de l'accord-cadre, la déclaration commune du Comité d'Information et Concertation Européen Carrefour sur la lutte contre les violences faites aux femmes de 2018.
- BNP PARIBAS** : chapitre dédié sur la prévention et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel qui rappelle les définitions de harcèlement, indique la publication et la future mise en œuvre d'une procédure mondiale sur le sujet et qui prévoit un accompagnement spécifique (médical, social, managérial, RH, juridique) des victimes.



## I. ENGAGEMENTS ET ENJEUX EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

- ▶ **EDF** : chapitre dédié sur la lutte contre toute forme de harcèlement et de violence au travail qui rappelle notamment que « *chaque société du Groupe prend les mesures nécessaires pour prévenir et remédier au harcèlement, ainsi qu'à la violence physique et psychologique, avec une attention particulière accordée aux violences liées au genre* » par la sensibilisation, la formation et la mise en œuvre d'un programme de prévention et d'action en collaboration avec les représentants des salariés.
- ▶ **UNICREDIT** : chapitre dédié sur la lutte contre le harcèlement sexuel (y compris le harcèlement basé sur l'orientation sexuelle) dans lequel Unicredit s'engage à adopter et mettre en œuvre des règles et un système interne de procédures pour la prévention du harcèlement, de l'intimidation, de conduites sexuelles inappropriées et de représailles sur le lieu de travail. Ces règles comprendront notamment l'accès à des systèmes confidentiels de signalement, des investigations appropriées sur tous les cas de harcèlement et des sanctions.

☞ La question du travail décent est aussi évoquée dans la majorité des entreprises, souvent par le biais de « conditions de travail juste et équitable », qui comprennent la rémunération, la durée du travail et la protection sociale. La question de la santé-sécurité au travail, composante du travail décent, est très largement développée dans les accords-cadres internationaux, par la description des systèmes de management internes et des mesures développées pour gérer ces questions.

### FOCUS SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Dans les derniers accords-cadres signés fin 2018 et début 2019 avec UNI, les enjeux liés à la santé-sécurité au travail sont mieux explicités quant à la qualité de vie au travail et à l'environnement de travail, et incluent l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Les 4 accords de **Partouche**, **CARREFOUR**, **Unicredit** et **SOCIÉTÉ GÉNÉRALE** utilisent notamment la même rédaction pour caractériser « *un environnement de travail sûr et sain* » :

- ▶ Les conditions de bien-être physique, mental et social des salariés au sein de chaque entité ;
- ▶ La prévention des risques professionnels et psychosociaux ;
- ▶ L'équilibre vie privée-vie professionnelle ;
- ▶ La qualité de vie et l'ambiance de travail.

**BNP PARIBAS** a un chapitre dédié à la santé et qualité de vie au travail qui comprend les questions relatives au congé maternité, paternité, les assurances décès, incapacité/invalidité, la couverture santé et l'équilibre des temps de vie (via les jours flexibles).

- ☞ Les entreprises (**Auchan**, **Safran**, **PSA**, **Solvay & EDF**) qui élargissent le champ des accords-cadres aux autres thématiques classiques de la RSE comme l'environnement ou l'éthique sont les entreprises qui lient directement leurs accords-cadres et leur responsabilité sociale et environnementale, lien clairement explicité dans le titre même des accords-cadres.
- ☞ D'autres enjeux plus spécifiques aux activités des entreprises sont mentionnés, comme les travailleurs migrants (**STORA ENSO**) ; les restructurations, délocalisation, transformation de l'entreprise (**EDF**, **ESSITY**, **LUKOil**), ou les impacts territoriaux de l'entreprise et le dialogue et relations avec les parties prenantes (**EDF**, **Solvay**).

## II. CONTENU DES ACCORDS ET DÉMARCHES DE VIGILANCE

### 1. DÉTAILS DES MESURES DE VIGILANCE LIÉES AUX DROITS DE L'HOMME<sup>1</sup>

☞ Outre la référence aux processus de vigilance via les référentiels internationaux (cf supra), quelques entreprises détaillent, dans les accords-cadres, des mesures qu'elles ont mises en place pour identifier et gérer les risques droits de l'homme et qui s'intègrent dans leurs démarches de vigilance internes :

- ▶ **Par la référence au plan de vigilance** demandé par la loi pour les entreprises françaises : **EDF, SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, BNP Paribas, CAFFEFOUR** [cf supra 2, *les liens avec les plans de vigilance français*].
- ▶ **Par la description d'actions spécifiques liées à des politiques ou des processus internes en matière de droits de l'homme :**

#### STORA ENSO

- ▶ « *Stora Enso remains resolved to constantly improve its own understanding of human rights and related performance. The Group will continue to provide and intensify human rights trainings of our own personnel, conducting assessments of its human rights impacts.* »

#### BNP PARIBAS

- ▶ Déclaration de BNP Paribas relative aux droits humains (2012) signée par la Direction générale.
- ▶ Formations droits de l'homme obligatoires « *pour les salariés qui ont la possibilité d'identifier les risques potentiels des violations droits humains (filiale RSE, Risques, achats, responsables commerciaux...)*. »
- ▶ Utilisation du cadre de référence de reporting sur les Principes Directeurs des Nations unies.

- ▶ **Par la description des démarches de vigilance liées aux relations avec les fournisseurs** [cf supra 3, *les démarches liées à la gestion des fournisseurs*].

<sup>1</sup> Ne sont pas traités ici les systèmes de management qui pourraient être assimilés à des démarches de vigilance sur les thèmes spécifiques comme la santé-sécurité ou l'environnement. Il s'agit ici des mesures pouvant entrer dans des démarches globales de vigilance en matière de droits de l'homme, telles que préconisées par les référentiels internationaux et la loi française.

### 2. LES LIENS AVEC LES PLANS DE VIGILANCE FRANÇAIS

	Chapitre relatif aux droits de l'homme	Chapitre relatif aux fournisseurs/ partenaires	Dispositifs de suivi
<b>EDF (2018)</b>	Rappel de la loi et de ses implications pour l'entreprise.	Identification et suivi des pratiques via le plan de vigilance.	Intégration des actions liées au plan de vigilance dans le bilan de l'application de l'accord.
<b>BNP PARIBAS (2018)</b>	« Renforcement de la gestion des risques liés aux droits humains » en lien avec le plan de vigilance. + Rappel de la loi et de ces obligations dans la Partie II - Responsabilité sociale et environnementale.	[l'accord-cadre de BNP Paribas ne s'adresse pas aux fournisseurs].	
<b>CARREFOUR (2018)</b>	L'accord « s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan de vigilance. »	Rappel du plan de vigilance.	
<b>SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (2019)</b>	Rappel de la loi et comment elle est appliquée au sein de la Société Générale.  Le présent accord est « l'un des leviers de mise en œuvre du plan de vigilance qui doit permettre d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de remédier aux violations des droits humains au sein du Groupe. »  « UNI » est une des parties prenantes du plan de vigilance.  « Le plan de vigilance fera l'objet de concertation avec UNI dans le cadre des mesures mises en œuvre [...] ce qui permettra, le cas échéant de proposer des solutions pour résoudre les difficultés constatées. »	Rappel du plan de vigilance et de son périmètre (relations commerciales établies).	

Ce tableau présente, de manière synthétique, les références à la loi française sur le devoir de vigilance et au plan de vigilance qu'elle demande. Toutes les entreprises françaises qui ont signé un accord-cadre, suite à l'adoption de cette loi, y font référence.

### 3. LES DÉMARCHES LIÉES À LA GESTION DES FOURNISSEURS

- 🔗 11 entreprises sur 16 attendent explicitement de leurs fournisseurs le respect des engagements prévus dans l'accord et prévoient des mesures pour s'en assurer.
- 🔗 Les principales mesures internes mentionnées liées aux relations fournisseurs concernent l'intégration de critères droits de l'homme dans la sélection ou le référencement des fournisseurs, la signature d'un code de conduite ou d'une charte RSE fournisseurs ou la rupture de la relation commerciale en cas de manquement répétés.

Le Groupe PSA met en place un plan de vigilance raisonnable en matière de respect des droits de l'Homme suivant les recommandations de l'OCDE à travers les six actions suivantes :

1. Un engagement public en faveur des droits de l'Homme. Cet engagement est intégré de façon opérationnelle dans le processus achats, le respect des droits humains étant un critère déterminant aussi bien pour la sélection de nouveaux fournisseurs que pour le maintien des fournisseurs déjà présents au panel.
2. Une cartographie des risques de non-respect des droits de l'Homme selon une approche d'analyse par pays, par produit et par processus d'élaboration qui permet aux équipes achats de concentrer leur vigilance sur les pièces ou groupes de marchandises identifiés à risque.
3. Des actions préventives face aux risques identifiés. Les fournisseurs sont évalués par un tiers. Le Groupe PSA exige une réévaluation périodique par ce même tiers afin que les choix fournisseurs, lors des appels d'offres, prennent en compte le niveau de performance RSE le plus récent. Le déploiement des principes RSE du Groupe PSA s'inscrit dans une démarche de progrès et d'accompagnement du fournisseur. Le Groupe se réserve le droit de procéder ou de faire procéder à tout moment à des audits chez les fournisseurs, afin de vérifier la conformité de leurs pratiques aux exigences du Groupe mentionnées dans la Charte achats responsables.
4. Une mise en œuvre de mesures correctives exigée pour les fournisseurs potentiellement ou effectivement impliqués dans une atteinte aux droits de l'Homme. Tout manquement relatif aux principes énoncés fait l'objet de plans d'actions correctifs, voire de sanctions pouvant aller jusqu'au retrait du panel.
5. Le suivi des plans d'actions : le fournisseur réellement ou potentiellement responsable de manquements aux droits de l'Homme, doit démontrer la mise œuvre des actions correctives convenues avec le Groupe PSA suivant le calendrier établi en fonction de la gravité de la non-conformité. Le Groupe diligente une réévaluation ou un audit afin de confirmer le maintien au panel de ce fournisseur. Les plans d'actions correctifs peuvent concerner la chaîne d'approvisionnement du fournisseur.
6. La communication sur les actions mises en œuvre : un bilan est présenté chaque année aux partenaires sociaux dans le cadre du bilan du présent accord. Le rapport RSE du Groupe PSA annuel rend public ces résultats.

Les signalements effectués par les organisations syndicales dans le cadre du suivi d'application du présent accord sur des manquements chez un fournisseur déclencheront une action de la Direction des achats du Groupe PSA auprès du fournisseur pour obtenir des explications et remédier aux problèmes signalés. Ainsi, l'application du présent Accord Cadre Mondial entre pleinement dans le processus d'alerte mis en œuvre par le Groupe PSA.

#### BONNES PRATIQUES

- ▶ **PSA développe de manière détaillée, en se référant aux Principes Directeurs de l'OCDE, sa démarche de vigilance concernant ses fournisseurs (CF encadré).**
- ▶ **Communication spécifique de l'accord auprès des fournisseurs (SOLVAY, PSA, EDF).**
- ▶ **Intégration de l'accord dans la charte fournisseurs (SOLVAY).**
- ▶ **Mention de la possibilité de signalement de fournisseurs par les organisations syndicales (EDF, PSA).**
- ▶ **Bilan annuel et présentation de la démarche liée aux relations commerciales aux organisations syndicales (CARREFOUR, EDF via le plan de vigilance, PSA).**

- 🔗 Les accords-cadres d'Asos et Esprit ont pour objet même de favoriser le dialogue social et de meilleures conditions de travail dans leur chaîne d'approvisionnement. Ils prévoient notamment la mise en place des mesures de vigilance suivantes :

- ▶ Actions concrètes pour favoriser le dialogue social chez les fournisseurs ;
- ▶ Système d'alerte pour les travailleurs ;
- ▶ Programme de formation spécifique pour les travailleurs et managers des usines ;
- ▶ Méthodologie commune pour évaluer régulièrement l'impact des pratiques d'achats ;
- ▶ Transparence publique.

# III. DÉPLOIEMENT, SUIVI ET GESTION DES RÉCLAMATIONS

## 1. COMMUNICATION

- ☞ Tous les accords prévoient des actions de communication et de diffusion plus ou moins détaillées (traduction, diffusion auprès de cibles spécifiques de communication hors salariés et représentants syndicaux, comme les nouveaux salariés, les managers ou directeurs pays, et les sous-traitants et fournisseurs) à mettre en place par les parties à l'accord-cadre.

## 2. DÉPLOIEMENT LOCAL

- ☞ Quelques entreprises prévoient des mesures spécifiques pour favoriser le déploiement et l'appropriation de l'accord au niveau local :

### APPLICATION ET SUIVI SPÉCIFIQUE AU NIVEAU LOCAL :

- ▶ **EDF** : « *Suivre la mise en œuvre à l'échelle locale* : à l'échelle locale, un dialogue entre le management et les représentants des salariés sera établi pour permettre des échanges sur les initiatives à prendre, les plans d'actions et les modalités de mise en œuvre du présent accord, dans une démarche d'amélioration continue. Ceux-ci doivent prendre en compte les caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles et réglementaires locales. Ce dialogue local donnera lieu à au moins une réunion par an entre la direction et les syndicats/représentants des salariés. »
- ▶ **SAFRAN** : « *Tant la Direction de Safran qu'INDUSTRIALL Global Union devront identifier dans chaque pays, les contacts locaux qui leur permettront de suivre la mise en œuvre.* »
- ▶ **LUKOIL** : développement d'une formation conjointe sur les engagements de l'accord cadre.

## 3. SUIVI DES ACCORDS-CADRES

- ☞ 15 entreprises sur 16 mentionnent l'existence d'un comité de suivi qui doit se réunir le plus souvent et au minimum une fois par an. Très peu développent les moyens mis à disposition de ce comité de suivi.
- ☞ Les principales missions de ces comités sont le suivi de l'application de l'accord, les écarts et les actions à mettre en place et l'identification et la promotion des bonnes pratiques.

### RÉFÉRENCE AUX DÉMARCHES DE VIGILANCE DANS LE SUIVI DE L'ACCORD-CADRE :

- ▶ **EDF** inclut explicitement le suivi du plan de vigilance par le comité : « *Le suivi a pour objet de : [...] analyser le bilan du Groupe en terme d'application, notamment au regard des résultats des indicateurs de suivi, y compris des actions liées au plan de vigilance.* » [chapitre mise en œuvre et suivi de l'accord].
- ▶ **PSA** : « *le Groupe PSA réaffirme son engagement à réaliser en permanence le suivi de l'accord et l'évaluation de son application. Il s'engage également à traiter les recours et réclamations exprimées en application de cet accord et à assurer une diligence raisonnable vis-à-vis des fournisseurs qui composent sa chaîne d'approvisionnement.* » [chapitre mise en œuvre et suivi].
- ▶ **SOCIÉTÉ GÉNÉRALE** : « *le plan de vigilance fait l'objet d'une concertation avec UNI dans le cadre des mesures mises en œuvre pour identifier et prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales ou à la santé-sécurité des salariés, ce qui permettra, le cas échéant, de proposer des solutions pour résoudre les difficultés constatées.* » [chapitre relatif au plan de vigilance].

### III. DÉPLOIEMENT, SUIVI ET GESTION DES RÉCLAMATIONS

- ☞ Quand des indicateurs sont mentionnés pour le suivi, ils sont soit définis après la signature de l'accord cadre, soit déjà existants (reporting extra-financier, démarches RSE).

SOLVAY a développé dans son accord cadre un chapitre dédié à ses indicateurs de suivi de l'accord-cadre :

▶ **Santé, sécurité et environnement :**

- Taux des sites audités en matière d'hygiène, sécurité et environnement depuis moins de trois ans selon le référentiel du Groupe (Solvay Care Management System)
- MTAR : taux de fréquence de tous les accidents mesuré par million d'heures de travail
- LTAR : taux de fréquence des accidents du travail occasionnant un arrêt de travail, mesuré en nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail
- Protection des salariés face à l'exposition professionnelle (produits chimiques, bruit...)
- Protection des salariés par le biais d'une surveillance médicale
- Identification des sites devant accorder une attention particulière au bien-être au travail et soutien apporté à ceux-ci
- Impacts sur l'environnement et les ressources naturelles (eau, air, consommation d'énergie et déchets)

▶ **Salariés, dialogue sociale et sociétal :**

- Nombre de salariés (total des effectifs, par zone et par site)
- Structure de l'emploi (emploi direct, intérim)
- Politique du Groupe en matière de sous-traitance
- Systèmes de protection sociale existants et nombre ou catégorie de salariés couverts
- Mobilité : nombre de poste pourvus par des candidats internes comparés au nombre de postes pourvus par des candidats externes
- Formation professionnelle
- Structures de dialogue social existantes
- Actions sociétales. Solvay et IndustriALL Global Union assurent en commun une veille pour optimiser les indicateurs sociaux actuellement en place et repérer les besoins nouveaux en la matière.

▶ **Relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants**

- Bilan du respect des standards Solvay et des éventuelles mesures correctives
- Bilan des réclamations émanant de fournisseurs et de leur traitement par Solvay

▶ **Solvay Way** (démarche d'évaluation annuelle des pratiques et des objectifs de progrès des entités vis-à-vis de six parties prenantes : les clients, les fournisseurs, les employés, les investisseurs, les communautés et l'environnement, référentiel annexé à l'accord-cadre) : association d'IndustriALL Global Union au bilan annuel de la démarche.

## 4. GESTION DES RÉCLAMATIONS

- ☞ Tous les accords-cadres privilégient un traitement et une résolution des réclamations liées au contenu de ces accords au niveau local. Ils prévoient un système de recours successifs en cas d'échec au niveau précédent, généralement présenté comme suit : local / national, régional ou Business Unit / Groupe / comité de suivi de l'accord / médiateur externe.

### III. DÉPLOIEMENT, SUIVI ET GESTION DES RÉCLAMATIONS

☞ Certaines entreprises font référence au droit d'alerte des salariés et à la protection de ces lanceurs d'alerte, souvent en lien avec les dispositifs d'alerte éthique existants dans les entreprises. Ce droit d'interpellation ou d'alerte est soit évoqué dans les chapitres thématiques, soit dans les chapitres relatifs au règlement des différends. Pour les accords les plus récents des entreprises françaises (BNP Paribas et SOCIÉTÉ GÉNÉRALE), les développements sont dans les chapitres relatifs à la loi sur le devoir de vigilance qui impose la mise en place d'un mécanisme de recueil des alertes et des signalements.

- ▶ **EDF** : « Les signataires s'engagent à protéger les lanceurs d'alerte ainsi que la ou les personnes mises en cause et les informations recueillies. Ce dispositif visera à garantir la confidentialité et à assurer une protection contre toutes représailles ou mesures discriminatoires, à tout alerteur qui signale de manière désintéressé et de bonne foi les faits dont il a eu personnellement connaissance et qui relèvent des dispositifs d'alerte professionnelle prévus par la loi. »
- ▶ **SAFRAN** : « SAFRAN s'engage à garantir la protection des lanceurs d'alerte. Toute remontée d'information par un salarié concernant des difficultés d'interprétation de cet Accord ou des doutes quant à sa bonne application ne saurait en aucun cas lui être préjudiciable. »
- ▶ **SOLVAY** : « DROIT D'INTERPELLATION – Tout salarié est responsable à son niveau des respect des lois ainsi que des engagements et des règles de comportement du Groupe. Il dispose de la possibilité d'alerter ses supérieurs, directeurs et représentants syndicaux / des employés représentatifs au sujet d'éventuels manquements en la matière. Il peut aussi saisir le représentant local de la fonction Ressources Humaines ou de la fonction juridique. Solvay a mis en place un dispositif spécifique permettant au salarié de se faire entendre. Solvay a mis en place un dispositif spécifique permettant au salarié de se faire entendre lorsque les voies habituelles de dialogue ne fonctionnent pas correctement. »
- ▶ **PSA** : « tout salarié a le droit d'alerter la direction du site et les représentants syndicaux sur d'éventuels manquements au non-respect de l'accord. En aucune manière cette démarche ne pourra être préjudiciable au salarié. »
- ▶ **BNP PARIBAS [chapitre devoir de vigilance]** : « Il est rappelé que le droit d'alerte éthique du Groupe a pour objet de permettre à tout collaborateur de BNP Paribas de faire part d'un manquement avéré – ou d'un soupçon d'un tel manquement – au Code de conduite, à une politique ou une procédure du Groupe ou à une réglementation, non seulement à sa hiérarchie, mais aussi alternativement à la conformité de l'entité à laquelle il appartient, ou d'un niveau supérieur. Ce droit repose sur une stricte confidentialité et des moyens de communication dédiés. L'exercice de ce droit d'alerte éthique est un droit pour chaque collaborateur, qui ne saurait être sanctionné, licencié, ou fait l'objet de mesures discriminatoires pour le seul fait d'avoir fait appel, de bonne foi, à ce dispositif. »
- ▶ **SOCIÉTÉ GÉNÉRALE [chapitre devoir de vigilance]** : « Le droit d'alerte peut s'effectuer via un outil d'alerte dédié non seulement auprès de la ligne hiérarchique, mais également auprès du Chief Compliance Officer (CCO) local ou du Directeur de la conformité du Groupe. Les lanceurs d'alerte bénéficieront des garanties de confidentialité et de protection exigée par la loi. L'exercice de ce droit d'alerte est un droit pour chaque collaborateur qui ne saurait être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoire pour le seul fait d'avoir fait appel, de bonne foi, à ce dispositif. »
- ▶ **Société générale précise également dans son chapitre « règlement des différends »** : « si une plainte formulée au titre du présent accord, n'a pas été résolue après avoir été soumise au responsable national ou régional concerné, **ou suite à l'exercice du droit d'alerte dans le cadre du dispositif Groupe en vigueur, UNI** peut soulever la question auprès du Directeur des Affaires sociales et du Directeur des Ressources Humaines de Société Générale. »

## LISTE DES ACCORDS ÉTUDIÉS

<b>SOLVAY</b> (2017) & IndustriALL Global Union	Accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale et le développement durable entre le Groupe SOLVAY et IndustriALL Global Union
<b>PSA</b> (2017) & IndustriALL Global Union et IndustriALL European trade union	Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du Groupe
<b>SAFRAN</b> (2017) & IndustriALL Global Union	Accord-cadre mondial sur les conditions de travail, la responsabilité sociale d'entreprise et le développement durable
<b>ASOS</b> (2017) & IndustriALL Global Union	Global Framework Agreement between ASOS.com Limited and IndustriALL Global Union
<b>ESPRIT</b> (2018) & IndustriALL Global Union	Global Framework Agreement between ESPRIT Europe Services GmbH and IndustriALL Global Union
<b>EDF</b> (2018) & IndustriALL Global Union et ISP	Accord cadre mondial sur la responsabilité sociales du groupe EDF
<b>STORA ENSO</b> (2018) & IndustriALL, UNI and BWI	GFA between STORA ENSO Oyj, IndustriALL Global Union, UNI Global Union and the Building and Wood Workers' International
<b>ESSITY</b> (2018) & IndustriALL Global Union et UNIONEN	Agreement between essity and IndustriALL GLOBAL UNION / UNIONEN / ESSITY Group EWC
<b>LUKOIL</b> (2018) & IndustriALL Global Union et ROGWU et IATUO LUKOIL	Global Framework Agreement between IndustriALL, ROGWU, IATUO LUKOIL and LUKOIL
<b>GEOPOST</b> (2017) & UNI Global Union	Agreement between GEOPOST and UNI Global Union
<b>AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL</b> (2017) & UNI Global Union	Accord sur la responsabilité sociale et environnementale
<b>PARTOUCHE</b> (2018) & UNI Global Union	Accord mondial sur les droits fondamentaux
<b>BNP PARIBAS</b> (2018) & UNI Global Union	Accord droits fondamentaux et socle social mondial de BNP Paribas
<b>CARREFOUR</b> (2018) & UNI Global Union	Accord international pour la promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail
<b>UNICREDIT</b> (2019) & UNI Global Union	Global Framework Agreement – Human rights and fundamental Labour Rights
<b>SG</b> (2019) & UNI Global Union	Accord mondial sur les droits fondamentaux