



ARMOR

Secteur : *Chemicals*

Effectif : 1 787

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'homme

Description et processus de mise en œuvre :

L'adhésion au Global Compact s'est traduit par la mise en œuvre d'un certain nombre d'actions telles que :

- la définition et l'appropriation des valeurs d'ARMOR par les salariés, notamment l'Humanisme. Au sein de chaque unité, des groupes de travail ont passé leurs pratiques quotidiennes au filtre des 4 valeurs du groupe et ont identifié des axes d'amélioration qui sont suivis ;
- suite à une autoévaluation RSE des filiales initiée en 2011, dont une grande part concerne des questions sur les Droits de l'Homme et les normes du travail, celles-ci ont été amenées à réfléchir sur les actions possibles à mettre en œuvre pour répondre aux engagements internationaux du groupe ;
- l'expression des salariés, notamment sur les domaines touchant aux conditions de vie et de travail est prise en compte à travers le déploiement de la certification OHSAS 18001 sur les sites de production ;
- l'affirmation du respect des Droits de l'homme à travers une charte éthique applicable au groupe, approuvée en comité d'entreprise et dont les directeurs de filiales sont garants ;
- s'appuyant sur les compétences des services juridiques, achats et des équipes locales, les conditions générales d'achats des pays d'implantation (Inde, Chine notamment) ont évolué pour prendre en compte des éléments sur le respect des Droits de l'homme.

Eventuel(s) problème(s) rencontré(s) et réponse(s) donnée(s) :

Le groupe ARMOR, malgré la diversité de ses activités et de ses zones d'implantation, a souhaité conserver le principe d'une collaboration participative sur ces sujets pour une meilleure adhésion par l'ensemble des filiales et des collaborateurs qui les composent. De manière générale, la stratégie et les grandes orientations sont impulsées par le siège social, mises en œuvre sur les sites français avant d'être étendues aux filiales avec quelques fois une phase de test préalable sur un site pilote.



Cette méthodologie de travail nécessite avant tout du temps, particulièrement sur des sujets tels que les Droits de l'Homme. Elle implique :

- une disponibilité des correspondants locaux dont les fonctions au sein de structures relativement petites (de 20 à 300 personnes) sont multiples ;
- une connaissance de la réglementation locale, très différente en fonction du pays d'implantation et parfois en contradiction avec les conventions internationales et les engagements du groupe.

Impact et résultats :

L'avantage de cette organisation est de créer du lien entre la direction centrale du groupe et ses filiales à travers des contacts réguliers à la fois sur des thématiques stratégiques et opérationnels. Malgré les difficultés rencontrées, la démarche permet d'aboutir à des résultats concrets et adaptés à la situation locale comme l'alignement de la rémunération du congé maternité sur les conventions internationales aux USA, l'amélioration des conditions de logement en Chine... Elle permet aussi de renforcer le sentiment d'appartenance au groupe ARMOR et à ses valeurs ainsi que d'apporter de la cohérence vis-à-vis des engagements de l'entreprise sur les Droits de l'Homme

Liens vers des documents de références / Liens hypertexte pour plus d'information :

Lien vers la Charte éthique groupe :

[Cliquez ici.](#)

Rapports RSE 2012, 2013, 2014 :

[Cliquez ici.](#)

Contact : Pierre Cohin
pierre.cohin@globalcompact-france.org



Secteur : *Electricity*

Effectif : 8 843

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'homme

Description et processus de mise en œuvre :

Favoriser l'intégration, le maintien et l'évolution dans l'emploi des travailleurs handicapés
Depuis 2006, RTE négocie un accord social triennal en faveur de l'intégration, du maintien et de l'évolution dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'objectif est d'atteindre progressivement le taux de 6% d'emploi de personnes handicapées.

Il faut souligner que le principe de non-discrimination régit l'embauche, les compétences du candidat restent le 1er critère de sélection. A l'issue de la phase de recrutement, la démarche de l'entreprise consiste également à accompagner les salariés dans le maintien dans l'emploi et à leur assurer un parcours professionnel équitable tout au long de leur carrière dans l'entreprise.

De plus, RTE intègre l'examen de la démarche handicap dans les critères d'évaluation de ses principaux fournisseurs et prestataires et développe sa démarche d'achats auprès du secteur protégé (ESAT/EA).

L'ambition et les engagements pris dans cet accord social sont portés par le plus haut niveau de l'entreprise mais également par l'ensemble des membres de la Direction.

Un plan de communication portant sur les engagements du groupe et valorisant le sens de la démarche est fixé à chaque accord. Un des objectifs est de faire mieux connaître la thématique du handicap à l'ensemble des salariés mais aussi à l'externe.

Eventuel(s) problème(s) rencontré(s) et réponse(s) donnée(s) :

Les résultats en termes de recrutement et d'accueil d'élèves et d'étudiants ne répondent pas aux objectifs prévus. Le contexte de rareté des candidats en situation de handicap et les profils atypiques qu'ils présentent (population plus âgée, accès aux études supérieures plus difficile, écart de qualification, réorientation professionnelle, déclaration de handicap moins fréquente parmi les populations qualifiées...) posent une difficulté structurelle, celle du décalage entre le profil des candidats et les compétences recherchées par RTE.



Prenant en compte ce constat et réitérant son engagement à développer l'emploi des travailleurs handicapés, RTE intensifie ses partenariats, en particulier avec les acteurs du monde de l'éducation (ARPEJEH, écoles, ...), les acteurs médico-sociaux (CRP, AFPA,...) et les ESAT/EA.

Impact et résultats :

Le taux d'emploi des personnes handicapées est passé de 2,7% en 2006 à 4,4% en 2013. Cette démarche a donc permis une progression régulière du taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Les embauches ont été effectuées à des niveaux de qualification variés, sur des métiers aussi bien techniques que tertiaires. Les salariés en situation de handicap exercent ainsi à RTE des métiers très divers, à des niveaux de responsabilité variés et sur une large palette de domaines professionnels (managers, ingénieurs, chargés d'études, comptables, chefs de projet, dessinateurs,...)

Liens vers des documents de références / Liens hypertexte pour plus d'information :

Lien vers le rapport annuel 2014 (pages 31 et 43) :

[Cliquez ici.](#)

Contact : Pierre Cohin
pierre.cohin@globalcompact-france.org



Secteur : Pharmaceuticals & Biotechnology Effectif : 100 000

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'homme

Description et processus de mise en œuvre :

Engagement de Sanofi à respecter les directives et réglementations internationales les plus strictes en matière d'essais cliniques et à assurer la sécurité et le bien être des participants aux essais - en l'occurrence des enfants et des adolescents.

La dengue menace plus de 2,5 milliards de personnes dans plus de 100 pays. Sanofi a commencé ses recherches sur le développement d'un vaccin il y a 20 ans. Nos dernières études d'efficacité de Phase III ont impliqué plus de 30 000 participants dans 10 pays endémiques d'Asie (12 sites de recherche avec plus de 10 000 enfants inscrits) et d'Amérique latine (22 sites avec plus de 20 000 adolescents inscrits). Les vaccins sont administrés à des sujets sains, mais la fièvre hémorragique pouvant être mortelle, les parents souhaitent vivement que leur enfant participe à l'étude. Les familles s'engageaient à surveiller d'éventuelles poussées de fièvre aiguë chez leurs enfants et à rendre compte toutes les semaines aux investigateurs. Il a fallu identifier des communautés dont la population allait rester stable pendant les deux ans de l'essai. Nous avons choisi des centres à proximité d'établissements hospitaliers, travaillé à attirer des investigateurs qualifiés et responsabilisés dans les relations avec les communautés. Il était essentiel de les former sur la réglementation et les bonnes pratiques cliniques (BPC). Nous avons réalisé pendant un an des essais à blanc et des études préparatoires, investissant un million d'euros. Nous avons conseillé les investigateurs locaux en relation avec nos prestataires de recherche clinique pour surmonter les obstacles culturels. Par ailleurs, les autorités locales ont créé des comités d'éthique indépendants pour valider le protocole de l'étude.

Eventuel(s) problème(s) rencontré(s) et réponse(s) donnée(s) :

- Recruter des sujets sains, et dans ce cas vulnérables (enfants, adolescents) pour l'essai clinique. Cependant, la fièvre hémorragique pouvant être mortelle, les parents souhaitent vivement que leur enfant participe à l'étude ;



- La durée de l'essai : 1 an de protocole de vaccination suivi d'1 an de monitoring. Nous avons dû identifier des communautés dont la population allait rester stable, mais plus éloignée des principaux centres urbains ;
- Les centres locaux d'investigation n'étaient pas opérationnels : nous avons investi un million d'euros sur un an pour mener des essais à blanc et des études préparatoires, et conseillé en permanence les investigateurs locaux.

Impact et résultats :

Le succès du programme d'essais cliniques se mesure au taux extrêmement faible d'abandon de traitement : 1,5 % en Asie et 5 % en Amérique latine, ce qui signifie que presque tous les enfants sont restés dans l'étude jusqu'à la fin. L'un des principaux avantages de la participation à cette étude, pour les enfants et les adolescents ainsi que pour leurs familles était de pouvoir accéder à des installations médicales de pointe et à un éventail complet de soin. Certains centres ont également proposé des conseils aux familles et organisé des tournois de football pour éviter que les adolescents ne se tournent vers des bandes organisées et ne tombent dans la violence liée à la drogue. Les investigateurs locaux ont bénéficié de la transmission d'une expertise, incluant des enseignements sur les BPC et la logistique (chaîne du froid et conservation des vaccins, collecte des médicaments non utilisés, etc.) et les bienfaits de la préservation du capital santé.

Liens vers des documents de références / Liens hypertexte pour plus d'information :

Lien vers le Rapport RSE 2014 :

[Cliquez ici.](#)

Contact : Pierre Cohin
pierre.cohin@globalcompact-france.org