

Pacte Mondial des Nations Unies

Objet : Communication sur les progrès (2011)

François David (Président de Coface) confirme l'engagement de la société, pris en avril 2003, de soutenir et promouvoir en 2011 dans sa sphère d'influence les 10 principes du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, au droit du travail et à la protection du travail. Il communique les progrès réalisés dans le cadre des principes n°6 et 8.

Communication sur le principe n°6 : « Elimination progressive des discriminations en matière d'emploi et de profession ».

Politique handicap

L'activité de la mission handicap, dans le courant de cette année, s'est développée dans plusieurs directions.

- 1- Poursuite des recrutements de stagiaires et de jeunes en alternance. Deux stagiaires, en situation de handicap, ont participé aux travaux de la Mission Handicap. L'université interne de Coface a accueilli une étudiante en contrat de professionnalisation qui a contribué très efficacement à la réalisation de son site Web, ainsi qu'à la création de supports pour les formations en e-learning.
- 2- Amélioration des conditions de travail des collaborateurs handicapés. Les situations sont examinées systématiquement par le médecin du travail et la mission handicap met en œuvre ses préconisations, en collaboration avec des ergonomes spécialisés. D'autre part, à l'occasion de l'accueil de deux personnes à mobilité réduite dans l'effectif de Coface, des travaux d'amélioration de l'accessibilité des locaux ont été engagés (comme par exemple l'installation d'une tablette à niveau dans la cafeteria du restaurant d'entreprise). Des démarches ont été entreprises auprès des responsables du site de Coface à La Défense, pour demander une amélioration des équipements de ce site, à destination des personnes à mobilité réduite.
- 3- Approfondissement des partenariats avec les associations et clubs travaillant sur la thématique du handicap. Dans le cadre de ces partenariats, la mission handicap a pu participer à 4 forums de recrutement dédiés, avoir accès à des candidatures de travailleurs en situation de handicap correspondant aux profils recherchés par Coface, rencontrer les intervenants spécialisés dans l'aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et connaître leurs procédures, rencontrer des acteurs du secteur protégé et adapté. La mission handicap a également collaboré à la mise au point d'un questionnaire destiné à mesurer la perception et l'expérience personnelle sur le handicap en entreprise des salariés, questionnaire qui a été adressé à un panel de salariés, en situation de handicap ou non, et dont le dépouillement est en cours.
- 4- Intensification des actions de sensibilisation sur le thème « Handicap, changeons notre regard », avec, pour la première fois, une session organisée en région et la diffusion, dans le journal interne de Coface, de témoignages sur la première expérience d'accueil d'une jeune travailleur en situation de handicap, en contrat de professionnalisation. Cette expérience a été jugée très réussie aussi bien par la collaboratrice concernée que par son tuteur.
- 5- Recours au secteur protégé : les prescripteurs internes de prestations « traiteur » (cocktail, plateau-repas) ont été invités à un cocktail préparé par un traiteur travaillant en partenariat avec un atelier protégé, pour inciter ces prescripteurs à inclure cet atelier protégé dans leurs prestataires habituels. De nouvelles pistes ont également été explorées, notamment pour les travaux d'imprimerie. Parallèlement, à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, une action ludique et conviviale est programmée pour faire connaître à l'ensemble des collaborateurs la qualité des produits fabriqués par les ateliers protégés.
- 6- Les indicateurs progressent significativement. Le taux d'emploi de personnes handicapées augmente de 24,6%. Le recours au secteur protégé, de 5,5 % et la contribution versée à l'AGEFIPH de 20,5 %.

Emploi des Seniors

La mise en œuvre du plan d'action s'est concrétisée par :

- 1- La tenue d'un entretien de seconde partie de carrière pour 53 collaborateurs âgé de plus de 45 ans

- 2- La prise en compte des besoins en formation : 53 % des actions de formation ont concernés des collaborateurs de plus de 45 ans
- 3- Le développement des bilans de compétence et « points carrières » (79 bilan à fin septembre 2011)
- 4- La prise en compte des souhaits de mobilité : à fin septembre 2011, 30 % des mobilités concernent des collaborateurs de plus de 45 ans

Egalité homme/femme :

A la suite de l'étude menée en 2010 pour analyser les écarts de rémunération qui paraîtraient injustifiés, une mesure a été mise en place de revalorisation des salaires de 135 collaboratrices dont la rémunération était inférieure d'au moins 9 % à la rémunération moyenne de leur fonction. Ces revalorisations ont représenté en moyenne une hausse de 2,48 % des rémunérations des collaboratrices concernées. .

Communication sur le principe 8 : « Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ».

Il est rappelé que Coface conditionne les garanties d'assurance-crédit, qu'elle gère pour le compte de l'Etat français, des projets financés à moyen et long terme au respect de standards environnementaux et sociaux. Conformément à la Recommandation de l'OCDE sur l'environnement et les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, Coface évalue systématiquement les impacts sur l'environnement et les aspects sociaux des projets de plus de 10 millions d'euros ou pour les projets situés dans des zones sensibles sur le plan environnemental. Ces projets doivent atteindre à la fois les normes du pays hôte et les standards internationaux pertinents, en particulier certaines normes développées par le Groupe Banque mondiale. Cela touche à la protection de l'environnement au sens large : rejets maîtrisés, protection des populations, de la biodiversité, du patrimoine culturel etc. ; ainsi qu'à la prise en compte des impacts sociaux (protection des travailleurs, déplacement de population, droits de l'homme,...). Au moins 30 jours avant de prendre la décision de les garantir, afin d'informer toute personne intéressée et permettre leurs éventuels commentaires, Coface publie sur son site internet (www.coface.fr / rubrique « Garanties Publiques ») les projets les plus importants avec des informations sur les aspects environnementaux et sociaux (étude d'impact du projet typiquement). Elle publie ensuite les projets qu'elle garantit, en justifiant de l'atteinte des standards.

Coface applique également sa procédure d'analyse environnementale aux projets d'investissement.

Dans ce domaine, cette année sera marquée par la finalisation de la révision de la Recommandation OCDE, qui entrera en vigueur en janvier 2012.

De manière générale, Coface aborde ces sujets avec une démarche constructive envers ses clients et les intervenants concernés, pour non seulement atteindre les standards fixés mais aussi les dépasser si cela est possible. Elle échange également régulièrement avec la société civile et notamment les ONGs (de protection de l'environnement en particulier) sur ces procédures, leur application, ainsi que projet par projet lorsque cela est pertinent. Enfin, Coface est active dans les groupes de réflexion visant à favoriser le financement de certains types de projet, comme par exemple ceux d'énergies renouvelables, en leur accordant des conditions plus favorables autorisées par les lignes directrices de l'OCDE.