

## **Pacte Mondial des Nations Unies**

### **Objet : Communication sur les progrès**

François David (Président de Coface) confirme l'engagement de la société, pris en avril 2003, de soutenir et promouvoir en 2010 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**

La mission handicap de Coface, créée en juin 2009, a orienté son action dans 5 axes de développement :

- 1- Recrutement de stagiaires et de jeunes en contrat de professionnalisation. Les premiers ont été accueillis dans le courant de l'année 2010 et la mission handicap de Coface sera présente, durant le dernier trimestre 2010, sur différents forums de recrutement spécialisés. Le partenariat avec l'association Tremplin qui accompagne les personnes en situation de handicap dans leur parcours de formation et leur insertion dans l'entreprise a également été renforcé.
- 2- Amélioration des conditions de travail de ses collaborateurs handicapés : utilisation d'un système de « vélotypie » (transcription simultanée des interventions du Colloque Coface Risque Pays pour les personnes malentendantes), utilisation de l'interprétariat en langue des signes, mise en place de programmes de formation individualisés, aménagement des horaires de travail mais aussi recours à des ergonomes spécialisés, ou encore fourniture d'équipements adaptés (fauteuils ergonomiques, véhicule à boîte automatique, etc.).
- 3- Préparation d'un plan d'action en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap (à la suite du diagnostic-conseil effectué fin 2009-début 2010) dans l'objectif de signer une convention avec l'Agefiph (Association chargée de gérer les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Il s'agit principalement de définir des objectifs prioritaires, mettre en place des moyens et outils nécessaires et d'élaborer un plan de communication.
- 4- Accentuation des actions de sensibilisation sur le thème « Handicap, changeons notre regard », parallèlement au programme de sessions entamé en 2009, des ateliers de mise en situation vont être proposés à tous les collaborateurs, dans le cadre d'une animation organisée pendant la Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

- 5- Recours accru au secteur protégé : mise en concurrence systématique des entreprises du secteur protégé avec les prestataires extérieurs utilisés jusqu'à présent par l'entreprise.

Les indicateurs de suivi sont positifs : stabilité des unités bénéficiaires, malgré une augmentation de l'effectif de 3 % par rapport à l'année précédente. Le recours au secteur protégé a progressé de 4% et les dépenses déductibles (actions de compensation du handicap et de sensibilisation au handicap) de 9 %.

## **Emploi des seniors**

Un plan d'action a été adopté, qui prévoit 4 axes de développement.

1. Mise en place d'un entretien de seconde partie de carrière pour les collaborateurs de plus 45 ans qui en font la demande ;
2. Suivi spécifique des collaborateurs de plus 50 ans qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 ans et mise en place de formations favorisant notamment l'actualisation des connaissances ;
3. Développement du tutorat et de la transmission des savoirs ;
4. Renforcement de la mobilité.

## **Egalité homme/femme**

Trois indicateurs ont été mis en place :

1. Recrutement : rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux ;
2. Chances tout au long de la carrière : taux de promotion des mères de famille d'enfants mineurs, évolution du taux de femmes dans le total des promotions sur 5 ans ;
3. Formation : évolution sur 5 ans du taux de stagiaires du sexe féminin.

Après des mesures générales de majoration d'augmentation de salaire à destination des femmes en 2008 et 2009, une étude personnalisée a été menée pour analyser les écarts de rémunération qui paraîtraient injustifiés et des mesures proposées pour les rectifier.

## **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 populations locales des projets situés dans des zones sensibles sur le plan environnemental, ou pour les projets plus de 10 millions d'euros. Ces projets doivent atteindre à la fois les normes du pays hôte et les standards internationaux pertinents, en particulier certaines normes développées par la 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](http://www.coface.fr)) 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.

Dans ce domaine, l'année écoulée a été marquée par une participation active de Coface aux travaux des praticiens de l'environnement pour finaliser la proposition de révision de la Recommandation OCDE. Dans son rôle de force de proposition auprès du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Coface a lancé un travail de réflexion approfondie sur l'élargissement de la prise en compte des aspects sociaux des projets pris en garantie pour le compte de l'Etat.

Les engagements pris par Coface auprès de l'OCDE ont ainsi tous été respectés dans l'année écoulée, et aucune notification de non-conformité tel que prévu par le dispositif n'a eu lieu.

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.