

Fiche SOCIAL Mars 2018

Le chapitre II de la charte d'Ethique et Investissement est intitulé « Développement Humain et Social », montrant ainsi l'importance fondamentale du « Social » pour l'éthique dans l'entreprise. Ainsi, suivant les huit points de cette charte, les items à examiner sont très nombreux :

Respecter les droits sociaux fondamentaux établis par l'OIT même lorsqu'ils ne sont pas inscrits dans le droit positif local.

Liberté syndicale. Travail forcé et travail des enfants.

Veiller à la sécurité des travailleurs.

Formation de tous à la sécurité. Responsabilisation de l'encadrement sur la sécurité. Suivi des indicateurs d'accidents du travail (Taux de fréquence avec arrêt et sans arrêt. Accidents mortels). Prévention des risques sanitaires et psycho-sociaux. Analyse de l'absentéisme. Temps de travail. Prise en compte de la maternité. Conciliation vie privée et vie professionnelle.

Favoriser la participation des salariés à la marche de l'entreprise.

Information et consultation des organes représentatifs des salariés. Accords de participation et d'intéressement. Présence de salariés au conseil d'administration.

Promouvoir le débat avec les représentants du personnel, dans le respect du droit syndical.

Fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) en France et à l'étranger. Obligations légales et initiatives volontaires. Comité d'entreprise européen. Existence de conventions collectives et accords d'entreprises.

Rechercher le développement des travailleurs, dans l'égalité des chances et sans discrimination : formation continue, valorisation des acquis, accompagnement lors des restructurations et des départs en retraite.

Accès à la formation (fréquence-durée-cadre/non cadre). Recrutement interne/externe. Recours à l'intérim. Contrats à durée déterminée/indéterminée. Entretiens d'évaluation. Egalité homme/femme. Protection des lanceurs d'alerte. Turn-over. Gestion prévisionnelle des emplois. Gestion des seniors. Analyse des licenciements individuels et collectifs. Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Qualité des procédures d'information et de communication. Niveau et qualité des indemnités et des plans de reconversion. Mobilité interne et volontariat.

Assurer une rémunération (salaire fixe et variable, intéressement aux résultats, couverture sociale, retraite...) juste et transparente, dans un rapport équilibré entre les différents niveaux hiérarchiques.

Grille des salaires. Négociation annuelle. Individualisation et part variable. Salaire minimum. Accords de participation et d'intéressement. Programmes d'actionnariat. Couverture de santé et de prévoyance. Régime des retraites. Eventail des salaires et ratio d'équité.

Contribuer à l'insertion des personnes défavorisées dans le monde du travail.

Emploi des handicapés et des minorités.

Rendre compte de la politique sociale engagée, et des résultats obtenus.

Information et consultation des organes représentatifs des salariés. Outils de communication interne.