

La confiance
ça se mérite

Amundi

ASSET MANAGEMENT



Discussion Paper | CROSS ASSET Investment Strategy

DP-34-2018

Le salaire vital: vers de meilleures pratiques sectorielles

Research
& Macro
Strategy

À propos d'Amundi

Amundi est le premier asset manager européen en termes d'actifs sous gestion et se classe dans le top 10 mondial¹ avec plus de 1400 milliards d'euros d'encours².

Amundi offre à plus de 100 millions de clients particuliers, institutionnels et institutionnels d'Europe, d'Asie Pacifique, du Moyen-Orient et du continent américain un vaste éventail d'expertises de marché et une gamme complète de solutions de gestion active, passive et d'investissements réels.

Convaincue que la responsabilité d'un gestionnaire d'actifs dépasse le cadre purement financier et doit intégrer les critères de développement durable, Amundi prend en compte les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans ses analyses et ses décisions d'investissement.

L'analyse ESG d'Amundi s'appuie ainsi sur la couverture de plus de 5500 émetteurs dans le monde et sur une politique d'engagement conçue pour accompagner les entreprises dans leur stratégie de développement durable. Forte de son expertise dans la mise en œuvre de solutions ESG, Amundi soutient activement des initiatives collectives pour la diffusion de pratiques responsables.

Amundi estime qu'aucun sujet ou secteur ne devrait être tabou : les thèmes les plus sensibles doivent être traités. Ainsi, les études thématiques ont vocation à mettre en lumière les secteurs faisant l'objet de controverses et à accompagner les entreprises vers de meilleures pratiques.

Amundi est déterminée à être un moteur de progrès et de changement, et soutient les Objectifs de Développement Durable (ODD). La présente étude sur le salaire vital soulève des enjeux en lien avec 3 des 17 ODD :



<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

¹ Source: IPE « Top 400 asset managers » publié en juin 2017 sur la base des encours sous gestion à décembre 2016

² Données Amundi au 31/12/2017

Le salaire vital : vers de meilleures pratiques sectorielles

ELSA BLOTIÈRE,
Analyse ESG

Achevé de rédiger le 30 mars 2018

Résumé

La notion de salaire vital remonte au début du XX^e siècle avec la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en 1919. Par la suite, ce concept a été repris de nombreuses fois dans des textes structurants pour le droit du travail (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable...).

Le salaire vital fait également partie intégrante de la notion de travail décent, enjeu majeur pour l'OIT qui a d'ailleurs été inscrit en 2015 dans son nouveau programme 2030 pour le développement durable. Il se définit comme un niveau de revenu qui permet à un individu de subvenir à ses besoins fondamentaux et à ceux de sa famille (nourriture, logement, éducation, santé, etc.).

Ne pas rémunérer le travail à un niveau de salaire décent est une violation des droits de l'homme. Pour autant, l'absence de consensus sur le calcul de ce niveau de salaire ne permet pas la sanction.

Cette étude nous a permis d'analyser les enjeux clés liés au paiement d'un salaire vital dans cinq secteurs (distribution, textile, technologie, agriculture, construction) à travers 19 entreprises cotées.

La connaissance de la chaîne d'approvisionnement, le respect des normes du travail nationales et internationales, l'adhésion à des initiatives industrielles, la mise en place de méthodologies et de

politiques cohérentes ont toutes été identifiées comme des éléments cruciaux pour une stratégie de salaire vital pertinente.

Pour chacun de ces critères, nous avons défini :

- Les indicateurs clés permettant d'estimer l'exposition au risque lié au salaire vital de chaque entreprise; ce risque peut être opérationnel, réglementaire ou réputationnel et avoir des conséquences financières considérables à plus ou moins long terme.
- Les indicateurs clés utilisés pour évaluer la qualité de la stratégie de l'entreprise relative à la mise en place d'un salaire vital.

Une quantité importante de données et d'informations a été fournie par les parties prenantes identifiées, mais la transparence et les pratiques ont beaucoup varié d'une entreprise à l'autre et en fonction des secteurs.

Ces différents indicateurs sont à la base de la méthodologie d'évaluation des entreprises que nous avons développée et qui nous a permis de comparer leurs pratiques et de mettre en avant les meilleures.

Cette étude montre une grande hétérogénéité en termes de maturité mais également de modalité des stratégies liées au salaire vital des entreprises considérées. Par exemple, les entreprises utilisent des paramètres différents pour déterminer leur méthodologie interne de calcul du salaire vital qui, pour la plupart, sont encore en cours de développement. Les entreprises citent d'ailleurs souvent l'absence d'une définition unique et par conséquent le manque de compréhension commune du terme « salaire vital » comme un obstacle majeur à une mise en œuvre efficace.

Il est apparu que le secteur textile est à la fois le plus régulièrement affecté par des controverses très importantes et le plus mature dans ses pratiques de salaire vital.

Toutefois, dans l'ensemble, la tendance est positive, vers de meilleures pratiques et plus de transparence dans tous les secteurs étudiés même si, pour certaines entreprises, la marge d'amélioration reste encore considérable.

Mots-clefs; ESG, salaire vital, travail décent

Table des matières

Introduction	p. 7
I . Il était une fois le salaire vital	p. 8
1.1. Une définition centenaire	p. 8
1.1.1 Les grands textes structurants pour le salaire vital	p. 8
1.1.2 Un manque de consensus méthodologique	p. 9
1.2. Absence de liberté syndicale et recours à la sous-traitance : des obstacles au salaire vital	p. 12
1.3. Qui absorbe la hausse des coûts salariaux ?	p. 16
II . Analyse des 19 entreprises de notre échantillon	p. 18
2.1. Le modèle d'analyse : exposition au risque et capacité de gestion du risque	p. 19
2.1.1 Le modèle de risque se fonde sur plusieurs critères	p. 19
2.1.2 Le modèle d'évaluation de la performance comprend 3 piliers	p. 20
2.2 Évaluation de l'échantillon et bonnes pratiques	p. 21
2.2.1 Le secteur le plus mature: le secteur textile	p. 23
2.2.2 Hétérogénéité de la prise de conscience de l'enjeu du salaire vital dans le secteur technologique	p. 26
2.2.3 Un enjeu émergent dans le secteur agricole	p. 28
2.2.4 Les prémisses du salaire vital dans le secteur de la construction	p. 29
2.2.5 Les conditions sine qua non d'une stratégie de qualité	p. 30
2.2.6 Les limites du modèle	p. 32
Conclusion	p. 32
Annexes	p. 34
Bibliographie	p. 37
Liste des Discussion Papers	p. 39

Introduction

Dans de nombreux secteurs, particulièrement dans les pays émergents, la rémunération des emplois les moins qualifiés est maintenue extrêmement basse. Plusieurs raisons sont mises en avant : la recherche par les entreprises d'un coût de production le plus faible possible mais également le maintien de l'attractivité de la main-d'œuvre locale par les gouvernements.

Toutefois, l'augmentation des salaires reste l'une des principales revendications sociales des salariés et l'accession à un salaire décent, un enjeu majeur pour de nombreux travailleurs.

La notion de salaire vital et de travail décent remonte au début du XX^e siècle avec la fondation en 1919 de l'OIT. Pour cette organisation, « *Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes* ».

On le comprend, le salaire vital fait partie intégrante de la notion de travail décent. Il se définit comme un niveau de revenus permettant à un individu de satisfaire ses besoins fondamentaux ainsi que ceux de sa famille (alimentation, logements, éducation, santé...)

Pourtant, même si l'ONU considère comme une violation des droits humains le fait de ne pas rémunérer le travail à un niveau de salaire décent, l'absence de consensus sur le choix d'une méthodologie de calcul rend la sanction impossible.

Considérant ce manque de cadre légal et pour autant la nécessité d'une rémunération décente du travail, l'objectif de cette étude est de comprendre les principaux enjeux et obstacles liés à l'implémentation d'un salaire vital et d'établir un état des lieux des meilleures pratiques.

En cohérence avec notre démarche ESG, nous avons analysé l'enjeu du salaire vital en étudiant les secteurs et les entreprises avec une approche pratique et pragmatique.

Comprendre quels sont les contraintes et les obstacles à la mise en place d'un salaire vital, saisir les conséquences pour les travailleurs, les pays producteurs, les entreprises et le modèle de consommation dans les pays développés ont été des questions auxquelles nous nous sommes confrontés pendant toute la durée de nos investigations.

Nous avons choisi de nous concentrer sur les secteurs les plus exposés à cet enjeu en raison des très faibles niveaux de salaires des travailleurs. Il s'agit des secteurs du textile, de la distribution, des semi-conducteurs, des équipements télécoms, de la construction et de l'agroalimentaire. Par ailleurs, notre échantillon se compose uniquement d'entreprises intervenant directement ou indirectement dans les pays émergents, où la question du salaire vital nous semble plus prégnante que dans les pays développés, même si des distorsions existent au sein de ces derniers.

I. Il était une fois le salaire vital

1.1. Une définition centenaire

1.1.1 Les grands textes structurants pour le salaire vital

L'OIT a été fondée en 1919 avec l'idée qu'une paix durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale¹. Ainsi le préambule de la Constitution de l'OIT fait déjà mention, à sa création, de la notion de salaire vital (l'amélioration de la situation des travailleurs nécessite notamment « *la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables* »).

En 1948, l'article 23 alinéa 3 de la Déclaration Universelle des Droits de l'homme² stipule que « *quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.* »

La notion de salaire vital a été reprise respectivement en 2006 et 2008 dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Enfin, au cours de l'Assemblée générale de l'ONU en septembre 2015, le travail décent et les quatre piliers de l'agenda pour le travail décent – création d'emploi, protection sociale, droits au travail et dialogue social – sont devenus les éléments centraux du nouveau Programme de développement durable pour 2030 (Objectifs de développement durable – Source ONU)³.

Plus récemment, des avancées notables ont été faites pour donner plus d'importance aux critères environnementaux mais également sociaux par

¹ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>

² http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf

³ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/development-agenda/>

la Commission européenne. Ainsi, dans le cadre du nouveau règlement⁴ relatif à la défense contre les importations qui font l'objet d'un dumping ou de subventions de la part de pays non membres de l'Union Européenne, une réforme de la méthodologie s'applique. Cette nouvelle réforme prend en compte les standards sociaux et environnementaux des pays avec un impact négatif pour ceux dont les standards sont les moins-disants.

De nombreuses terminologies sont utilisées par les entreprises et les universitaires : salaire décent (decent wage), salaire vital (living wage), salaire juste (fair wage). Quelle que soit la formulation retenue et sa connotation, l'idée sous-jacente est de garantir au travailleur une rémunération lui permettant, ainsi qu'à sa famille de se loger, de se nourrir, de se vêtir, d'accéder à l'éducation... Dans cette étude, nous utilisons de manière équivalente les différentes terminologies.

Outre l'impact négatif sur la qualité de vie des salariés, le maintien à un niveau bas des rémunérations peut avoir des conséquences négatives pour les entreprises et pour les pays.

En effet, un salaire trop bas freine la consommation et donc la croissance des entreprises d'un pays. En outre, le manque d'épargne ne permet pas aux entreprises d'investir dans les facteurs de production. Le pays stagne et le piège à pauvreté⁵ (poverty trap) s'installe.

Enfin, maintenir des salaires bas peut avoir des conséquences opérationnelles importantes. Dans certains pays les travailleurs peuvent être incités à organiser des manifestations contre les autorités locales et contre leurs employeurs afin de faire pression pour obtenir de meilleures rémunérations. Grèves et manifestations peuvent avoir des implications fortes sur la productivité.

1.1.2 Un manque de consensus méthodologique

Le manque de consensus méthodologique est un frein à la mise en œuvre généralisée de stratégies de salaire vital au sein des entreprises mais également au niveau des pays.

Il existe en effet plusieurs méthodologies de calcul⁶ qui aboutissent à des résultats parfois sensiblement différents en raison notamment des hypothèses de calculs utilisées.

⁴ Règlement 2017/2321 du 5 décembre 2017 – <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R2321&from=DE>

⁵ *Impossibilité d'améliorer ses revenus au-dessous d'un certain seuil de richesse*

⁶ http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf (Table16)

1/ Différentes méthodologies de calcul du salaire vital

Qui ?	Dépenses prises en compte	Taille du ménage	Nombre de travailleurs à temps plein	Commentaires
Social Accountability International (SAI) Cette ONG fondée en 1997 défend la notion de travail décent considérant que des lieux de travail socialement responsable garantissent des droits humains fondamentaux tout en profitant aux entreprises. http://www.sai-intl.org/	> Alimentaire (% défini en fonction de la localisation) > Non Alimentaire (100 % – %Alimentaire) > Épargne (+10 %)	Taille moyenne des ménages (en fonction de la localisation)	2	> Positif : Besoins alimentaires basés sur un apport énergétique de 2100 calories Salaire vital gagné dans le cadre du nombre d'heures légales. Les dépenses non alimentaires comprennent l'eau potable, l'habillement, le logement le transport, l'éducation et un revenu discrétionnaire. > Négatif : Pas d'information sur le fait que les besoins de base non alimentaires sont atteints car le montant estimatif est basé sur le coût des aliments
Asian Floor Wage Alliance (AFWA) Cette alliance internationale composée de syndicats et de militants des droits du travail défend les droits des travailleurs à être rémunérés à un niveau de salaire décent. Cette alliance a été fondée en 2005. http://asia.floorwage.org/	> Alimentaire (50 %) > Non Alimentaire (50 %)	4 (2 adultes et 2 enfants)	1	> Positif : Besoins alimentaires basés sur un apport énergétique de 3000 calories pour 1 adulte Salaire vital gagné dans le cadre du nombre d'heures légales (max 48h) > Négatif : Pas de différences par pays
Institute of Labour Science and Social Policy et World Bank	> Alimentaire (30-50 % en fonction de la localisation) > Non Alimentaire (50 %-70 %)	4 (2 adultes et 2 enfants)	2	> Positif : Calories par jour fixées à 2300 pour les adultes et 1600 pour les enfants de 4 à 6 ans. Dépenses alimentaires basées sur le niveau de prix observés
Richard et Martha Anker	> Alimentaire (le % varie en fonction du niveau de développement du pays) > Non Alimentaire (le reste) > 10 % pour les urgences	Taille moyenne des ménages	Nombre moyen de travailleurs à temps plein dans un couple	> Positif : Données utilisées disponibles en ligne. Régime peu couteux comprenant 11 produits alimentaires, un nombre acceptable de calories, de protéines, de graisses et de glucides selon les recommandations de l'OMS et en conformité avec les préférences alimentaires nationales
World of Good Development Organisation Cette ONG travaille à l'amélioration de la vie des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.	8 groupes de dépenses (logement, alimentation, électricité, gaz, transport, santé, éducation, habillement)	Non indiqué	Non indiqué	> Négatif : Méthodologie simple basée sur des données de sources inconnues

Source: OIT

Les méthodes les plus utilisées sont celle de l'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) et celle d'Anker. Dans cette étude, nous avons utilisé les données de la méthodologie développée par Martha et Richard Anker pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les données obtenues grâce à cette méthodologie sont facilement accessibles et exploitables⁷. En outre les hypothèses de calculs sont parmi les plus abouties avec la prise en compte :

- Du niveau de développement des pays pour définir la part allouée aux dépenses alimentaires (à titre de comparaison, la méthodologie de l'AFWA, fixe à 50 % les besoins alimentaires et non-alimentaires habillement, loyer, santé, protection sociale, éducation, épargne) quels que soient les pays
- D'un régime alimentaire peu coûteux mais équilibré en protéines, glucides et graisses, sur la base des recommandations de l'OMS
- Des pratiques régionales en termes de nombre de travailleurs dans le foyer.

Ce tableau n'est pas exhaustif car de nombreuses entreprises ont développé leur propre méthodologie de calcul. Pour se faire, ces entreprises ont pu (ou pas) s'appuyer sur des outils d'analyse proposés par certaines organisations comme la Fair Wear Foundation. Toutes ces méthodes montrent très clairement des distorsions importantes entre le niveau du salaire minimum et le niveau de salaire vital, avec des différences en fonction des pays considérés.

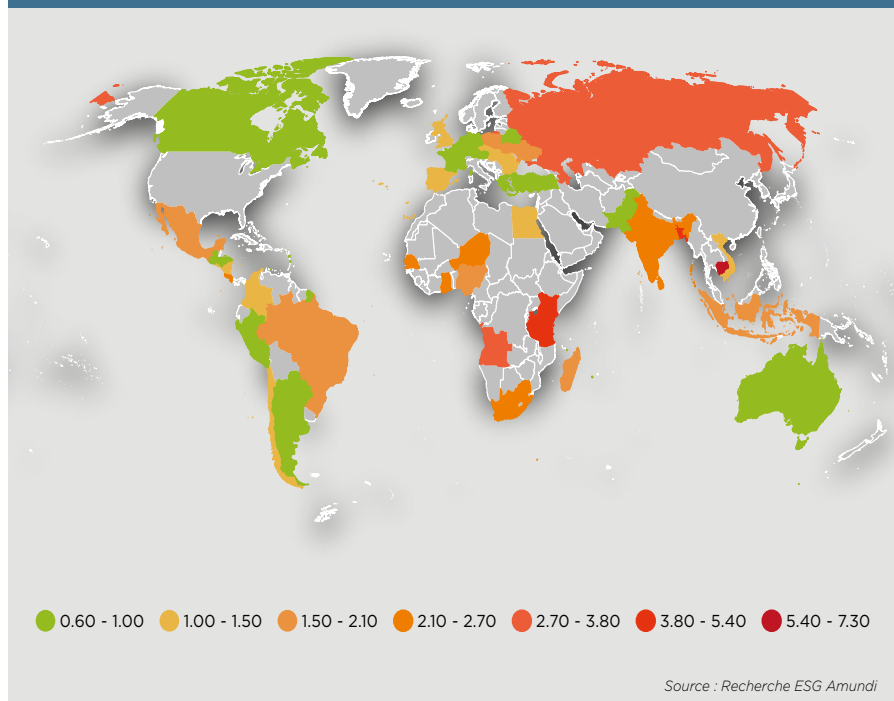
La carte ci-après utilise des données cohérentes avec la méthodologie développée par Martha et Richard Anker et montre les pays (en rouge) dans lesquels le salaire vital est sensiblement au-dessous du salaire minimum. À titre d'exemple, selon cette méthode, au Bangladesh, le salaire minimum est 4 fois inférieur au salaire vital, ce ratio se porte à 6 au Cambodge. Il est de 1.45 en Inde. Ces chiffres sont des données moyennes par pays mais il peut exister des différences notables entre les différentes régions d'un même pays.

Il faut noter que les données relatives à la Chine ne sont pas disponibles.

Les pays émergents sont les plus impactés par ces différences. Nous avons, par conséquent décidé, dans cette étude de nous concentrer uniquement sur les entreprises qui produisent ou sous-traitent leurs productions dans les pays émergents.

⁷ <http://www.wageindicator.org/>

2/ Rapport entre le salaire minimum et le salaire vital Méthodologie Anker



1.2. Absence de liberté syndicale et recours à la sous-traitance : des obstacles au salaire vital

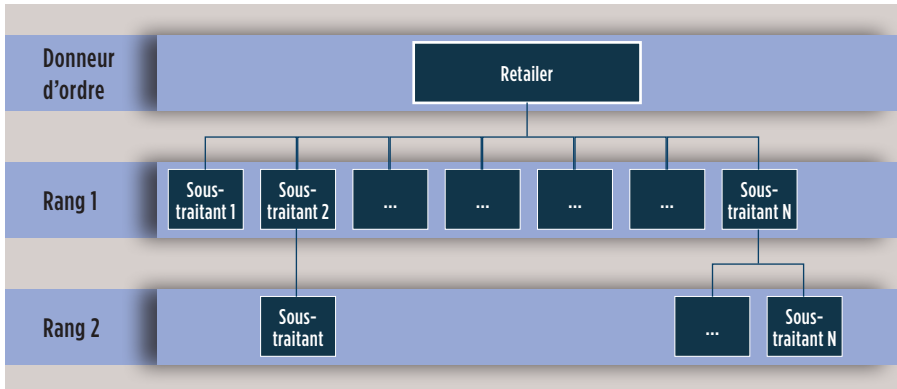
Il existe plusieurs obstacles à la mise en place du salaire vital.

Tout d'abord, la faible productivité des travailleurs peu qualifiés est un obstacle, pour les entreprises, à l'augmentation de leur rémunération. Afin d'accéder à plus de productivité, les entreprises (sous-traitantes notamment) doivent améliorer leur outil de production, former les travailleurs mais également organiser différemment le travail (meilleure disposition des ateliers, meilleure gestion des ressources humaines afin de limiter le taux de rotation des salariés...). Les donneurs d'ordre peuvent également soutenir financièrement et/ou opérationnellement leurs sous-traitants dans cette démarche et leur donner accès à plus de visibilité en termes d'activités.

Un autre écueil est lié à la structure de la sous-traitance.

La plupart des secteurs que nous avons étudiés dans cette étude, font appel, de façon plus ou moins intensive à la sous-traitance. La structure de la sous-traitance est toutefois différente en fonction des secteurs étudiés.

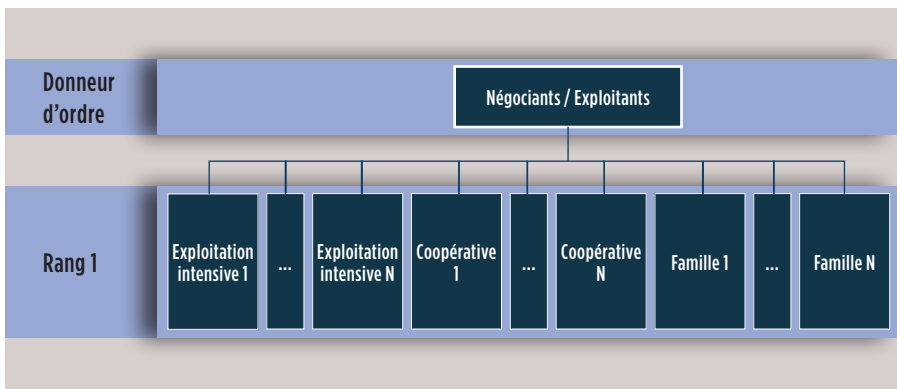
Sous-traitance en râteau - Cas du secteur textile



Dans les secteurs textiles, la sous-traitance est une sous-traitance en râteau. Le donneur d'ordre fait appel à plusieurs sous-traitants qui dans certains cas, peuvent également faire appel à d'autres sous-traitants. Toutefois, le nombre de rangs de sous-traitants reste assez limité.

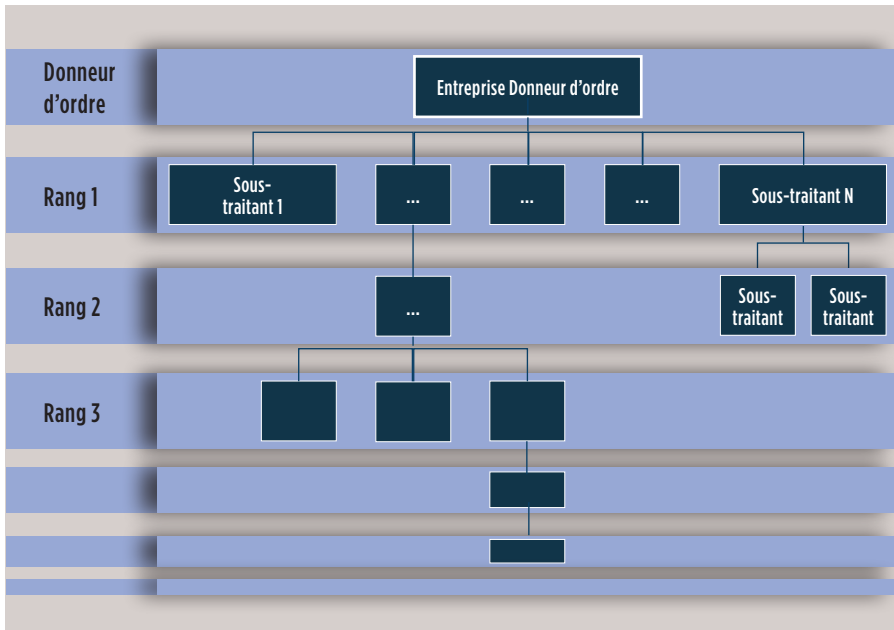
Dans les secteurs liés à la technologie, la structure est à peu près similaire avec toutefois, un nombre de sous-traitants de premier ordre plus réduit, dans la plupart des cas. Le nombre de rangs est limité mais peut aller au-delà du rang 2.

Sous-traitance en râteau - Cas du secteur agricole



Dans les secteurs agricoles, les entreprises peuvent s'appuyer sur leurs propres employés ou sous-traiter à des exploitations de taille plus ou moins importantes (exploitations intensives, coopératives, exploitations familiales...). La sous-traitance de rang 2 est peu courante.

Sous-Traitance – secteur de la construction



La main-d'œuvre du secteur de la construction est constituée à la fois d'employés internes mais également d'employés d'entreprises sous-traitantes qui peuvent aller bien au-delà du rang 2. Ces entreprises emploient parfois un nombre très restreint de salariés.

Quel que soit le secteur, les sous-traitants et fournisseurs peuvent être amenés à travailler pour de nombreux donneurs d'ordre et la part de ces donneurs d'ordre est souvent faible dans les revenus du sous-traitant. Pour instaurer un niveau de salaire décent chez les différents fournisseurs et sous-traitants, il faut, par conséquent, que l'ensemble des donneurs d'ordre se concertent et s'accordent sur un montant de salaire pour l'ensemble des ouvriers. La mise en place est ardue car de nombreuses entreprises sont réticentes à collaborer par crainte que cela ne soit contraire aux lois de la concurrence.

Toutefois, de multiples initiatives sectorielles (auxquelles de plus en plus d'entreprises adhèrent) ont vu le jour ces dernières années. Certaines se concentrent exclusivement sur la notion de salaire décent (ACT via IndustriALL, Fair Wear Foundation), d'autres sur les conditions de travail au sens large (ETI – Ethical Trading Initiative, FLA – Fair Labor Association) et d'autres encore sur plusieurs aspects d'un secteur spécifique avec toutefois des critères relatifs au salaire (RSPO dans le secteur de l'huile de palme par exemple...).

3/ Les différentes initiatives

Initiatives	Secteur	Définition
ETI (Ethical Trading initiative) www.ethicaltrade.org	Global	L'Ethical Trading Initiative (ETI) est une alliance composée d'entreprises, de syndicats et d'ONG qui cherche à promouvoir le respect des droits des travailleurs dans le monde.
Fair Labor Association www.fairlabor.org	Global	Dans le cadre du FLA, les marques s'engagent à garantir la sécurité, la dignité des travailleurs et des pratiques de travail équitables dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.
Global deal	Global	Le Global Deal est un partenariat mondial dont l'objectif est de relever ensemble les défis du marché du travail mondial et de permettre à tous de bénéficier de la mondialisation.
Fair Wage Network	Global	L'objectif de ce réseau est de regrouper tous les acteurs impliqués tout au long de la chaîne d'approvisionnement et présents dans la sphère RSE qui seraient prêts à promouvoir de meilleures pratiques salariales.
Labour Behind the label	Global	Labour Behind the Label est une campagne qui vise à améliorer les conditions des travailleurs de l'industrie textile et à les responsabiliser
Fairtrade International	Agriculture	Fairtrade est une approche alternative au commerce conventionnel et repose sur un partenariat entre les producteurs et les consommateurs.
RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)	Huile de Palme	RSPO est un organisme à but non lucratif qui regroupe des acteurs des 7 secteurs de l'industrie de l'huile de palme (producteurs, transformateurs ou négociants de palmiers à huile, producteurs de biens de consommation, détaillants, banques / investisseurs et ONG) afin de développer et mettre en œuvre des normes mondiales pour une huile de palme durable.
Fair Wear Foundation	Textile	La Fair Wear Foundation (FWF) travaille avec des marques, des usines, des syndicats, des ONG et parfois des gouvernements pour vérifier et améliorer les conditions de travail dans 11 pays de production en Asie, en Europe et en Afrique. FWF suit les améliorations apportées par les entreprises avec lesquelles elle travaille. Et grâce au partage d'expertise, au dialogue social et au renforcement des relations industrielles, FWF accroît l'efficacité des efforts déployés par les entreprises.
IndustriALL (ACT)	Textile	ACT est une fondation créée conjointement par des marques mondiales et des détaillants du secteur de l'habillement et du textile et IndustriALL, la fédération syndicale mondiale représentant les travailleurs de l'habillement et du textile. Les membres de cette initiative considèrent que le paiement de salaires décents, à travers la mise en place de négociations collectives à l'échelle de l'industrie, nécessite une collaboration entre les marques et entre les entreprises et les syndicats.
Asia Floor Wage	Textile	L'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) est une alliance internationale composée de syndicats et d'activistes des droits du travail qui collaborent afin d'exiger que les travailleurs de la confection reçoivent un salaire décent. Cette initiative a été fondée en 2005 lorsque des syndicats et des militants des droits des travailleurs de toute l'Asie se sont réunis pour convenir d'une stratégie visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur textile.
ILO better Work programme	Textile	Better Work - une collaboration entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Société Financière Internationale (SFI), membre du Groupe de la Banque mondiale - est un programme complet qui rassemble tous les niveaux de l'industrie du vêtement pour améliorer les conditions de travail et le respect des droits du travail pour les travailleurs, et stimuler la compétitivité des entreprises de l'habillement.
Sustainable Apparel Coalition	Textile	Les fabricants, les marques et les détaillants se réunissent pour identifier et mesurer leurs impacts sociétaux à l'échelle industrielle. La Coalition développe l'indice Higg, un ensemble d'outils de mesure de la chaîne d'approvisionnement standardisés pour tous les participants de l'industrie.
Responsible Business Alliance (RBA) ex-EICC (The Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC))	Tech	La RBA a été fondée en 2004 par un petit groupe de sociétés d'électronique cherchant à créer une norme industrielle sur les questions sociales, environnementales et éthiques dans la chaîne d'approvisionnement de l'industrie électronique.
JAC (Joint Audit Cooperation)	Telecom	JAC est une association d'opérateurs télécoms qui vise à contrôler, évaluer et développer la mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les centres de fabrication des fournisseurs internationaux de l'industrie des technologies de l'information et des communications (TIC).

En outre, les entreprises donneuses d'ordre font appel à une multitude de sous-traitants dans des pays différents et calculer le salaire vital pour chacune de ces entités a un coût non négligeable. La mise en place ne peut se faire que progressivement.

Par ailleurs, les courts délais de livraison et les commandes de dernière minute auxquels les usines sous-traitantes doivent faire face ne leur laissent parfois pas d'autres choix que de sous-traiter elles-mêmes à des fournisseurs parfois inconnus de l'entreprise donneuse d'ordre.

Enfin, dans de nombreux pays, le niveau de dialogue social est très faible, rendant difficile les négociations salariales. En Turquie, par exemple, pour qu'une négociation collective débute, la loi exige qu'un syndicat représente 50 % de la main-d'œuvre. Mais, pour adhérer à un syndicat, les travailleurs doivent se déclarer auprès d'un bureau gouvernemental. De manière générale, les travailleurs sont faiblement représentés dans le secteur textile. Selon IndustriALL, plus de 90 % des travailleurs dans le textile n'ont aucune possibilité de négocier leurs salaires et leurs conditions de travail.

1.3. Qui absorbe la hausse des coûts salariaux ?

L'un des enjeux majeurs de la mise en place d'un salaire vital est l'absorption du coût supplémentaire induit.

Dans la construction, ce coût est difficilement absorbable :

- Le niveau de marge est faible et la part du coût du travail dans la structure de coût élevée
- Le niveau de concurrence est élevé et appliquer ce genre de mesures à une seule entreprise distordrait fortement la concurrence

En revanche, l'éducation des clients est un vecteur d'amélioration tout comme la formation des ouvriers qui leur permet d'augmenter leur productivité, leur expertise et d'accéder à des niveaux de salaire plus élevés.

Dans le textile, comme dans l'électronique et l'industrie agroalimentaire, les marges sont plus élevées et la hausse des salaires, qui représentent un faible pourcentage des coûts (2 à 5 %⁸), pourrait être absorbée à la fois par les marques mais aussi par les consommateurs.

Le tableau suivant montre, dans le secteur du textile, ce qu'une hausse du coût du travail de 150 % (différence entre le salaire minimum et le salaire vital en Inde par exemple) induit comme hausse du prix du produit fini.

⁸ Source FWF

4/ Impact de la hausse du coût du travail sur le produit fini

Hypothèse : Hausse de 150 % du coût de la main-d'œuvre	Niveau Initial	Niveau de marge initial	Sans escalade	Niveau de marge sans escalade	Avec escalade (maintien des marges)
Coût du travail	0,2		0,5		0,5
Matières premières	3,4		3,4		3,4
Frais généraux	0,3		0,3		0,3
Total coût de fabrication	3,9		4,1		4,1
Marge de l'usine	1,2	30%	1,2	28%	1,2
Prix Free on Board	5,0		5,3		5,4
Transport	2,2		2,2		2,2
Frais d'intermédiaires	1,2	24%	1,2	23%	1,3
Marge de la marque	3,6	72%	3,6	69%	3,9
Prix de gros	12,0		12,3		12,7
Coûts détaillant	17,0	142%	17,0	139%	18,0
Prix final	29,0		29,3		30,7
Variation du prix final			0,9%		5,7%

Source : *Climbing The Ladder To Living Wages*, Amundi

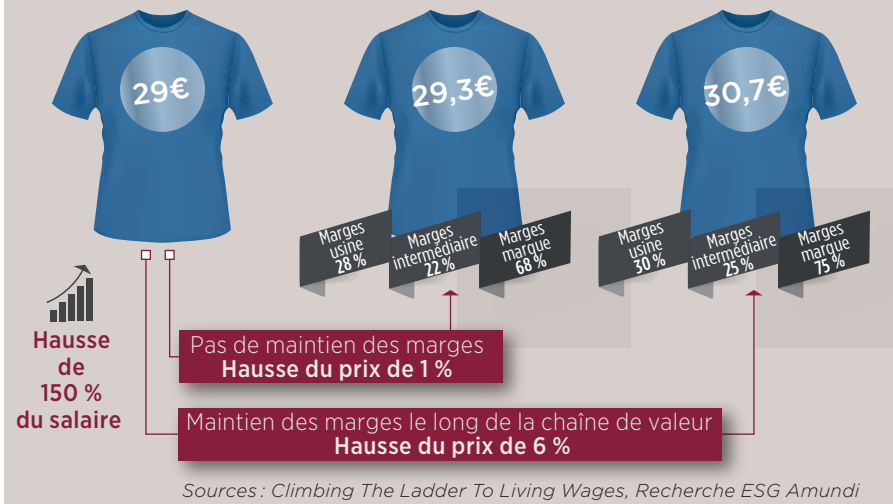
Souvent, la transmission du coût du travail dans le prix final, est calculée de façon assez simpliste, en l'ajoutant au prix du produit fini.

Dans la réalité, le processus se complique un peu car les différents acteurs raisonnent à niveau de marge constant (pour l'usine, pour les intermédiaires, pour la marque...).

Ainsi, l'exemple communément utilisé du T-shirt vendu 29 €, celui-ci ne coûte pas 29,27 € lorsqu'on augmente le salaire de la main-d'œuvre de l'usine de production pour atteindre le salaire vital (de 150 % dans l'exemple) et que les marges sont maintenues dans la chaîne de valeurs, mais 30,66 €, soit une augmentation qui passe de 0,9 % à 5,7 %.

La possibilité de faire peser sur le client final l'augmentation du prix dépend de l'élasticité prix du produit mais également de son niveau de complexité. Dans le cas d'un pantalon, le pourcentage d'augmentation est respectivement de 2,5 % sans maintien des marges à 13,5 % en maintenant les marges au même niveau. Ces chiffres augmentent en fonction de la complexité du produit fini et la difficulté à faire supporter cette hausse au consommateur augmente également. En outre, les niveaux de marges pris dans cet exemple sont assez conservateurs.

5/ Qui absorbe la hausse ?



Cet exemple nous montre clairement qu'il est difficile de faire supporter à un seul acteur de la chaîne de valeurs l'augmentation du coût du travail. Le consommateur n'acceptera probablement pas d'absorber la totalité de la hausse et la marque devra prendre le relais en acceptant de réduire ses marges, de limiter le nombre d'intermédiaires ou de négocier une baisse de leur rétribution.

II. Analyse des 19 entreprises de notre échantillon

Dans cette étude, nous avons analysé les enjeux liés à la mise en place du salaire vital dans 5 secteurs distincts du commerce de détail, des vêtements de sport, de la technologie, de la construction et du secteur agricole.

Comme nous le mentionnions précédemment, notre échantillon est composé d'entreprises dont l'activité est fortement exposée aux pays émergents. Le salaire vital est un enjeu universel qui touche également les pays développés. Le Royaume-Uni, notamment, s'est déjà engagé dans une réflexion sur ce sujet. Toutefois, les différences politiques, de développement... créent des distorsions significatives dans les moyens et les solutions mises en œuvre. Enfin, comme nous le mentionnons p. 13, les pays émergents restent parmi les plus exposés aux problématiques salariales.

Notre objectif est de définir quelles entreprises, dans chaque secteur, ont les

meilleures pratiques et à déterminer celles qui pourraient être appliquées globalement. Nous avons travaillé sur un échantillon de 19 entreprises que nous avons toutes interrogées en tenant compte de :

- leur secteur
- la diversité de leurs activités
- leur taille exprimée en capitalisation boursière
- controverses liées aux conditions salariales

2.1. Le modèle d'analyse: exposition au risque et capacité de gestion du risque

Notre analyse est fondée sur l'évaluation de l'exposition au risque « salaire vital » et de la capacité des entreprises à gérer ce risque.

2.1.1 Le modèle de risque se fonde sur plusieurs critères

Nous avons tenu compte des conditions de travail des différents pays dans lesquels les entreprises et leurs fournisseurs interviennent. Ainsi, nous avons utilisé des critères quantitatifs relatifs à la liberté syndicale basés sur la notation par pays de L'international Trade Union Confederation (ITUC).

L'écart entre le salaire vital et le salaire minimum (données wageindicator⁹ calculée selon la méthodologie d'Anker) dans chaque pays a également été analysé.

La notoriété d'une entreprise est un facteur capital pour évaluer son exposition au risque. Plus la notoriété de sa ou de ses marques est importante, plus l'entreprise est exposée au risque de réputation. Le classement Interbrand¹⁰ des 100 marques les plus valorisées nous a permis de mesurer ce risque. Pour faire partie du palmarès, les marques doivent avoir une présence significative en Europe, Asie et Amérique du Nord et réaliser au moins 30 % de leurs revenus hors de leur pays d'origine.

Le % de production sous-traitée ou produite dans les pays émergents et sa répartition pays est un autre critère important pour notre analyse.

Ainsi, une entreprise dont la marque est reconnue, qui produit principalement dans des pays dans lesquels la liberté syndicale est faible et le niveau de salaire minimum bien en deçà du niveau de salaire vital, sera fortement exposée au risque de controverses lié à ses pratiques salariales.

⁹ <http://www.wageindicator.org/>

¹⁰ <http://interbrand.com/>

2.1.2 Le modèle d'évaluation de la performance comprend 3 piliers

Nous avons identifié plusieurs critères pour évaluer et comparer les pratiques des entreprises de notre échantillon :

Politique et Stratégie :

Il s'agit d'évaluer le niveau de maturité de la stratégie relative au salaire vital des entreprises :

- Niveau de connaissance de la chaîne fournisseur
- Mention de la notion de salaire vital dans le code de conduite
- Cohérence de l'entreprise avec les standards nationaux et internationaux
- Existence d'une stratégie de salaire vital et principaux piliers
- Existence d'une méthodologie de calcul du salaire vital

Mise en œuvre de la stratégie :

Afin d'analyser le déploiement de la stratégie, plusieurs critères sont analysés :

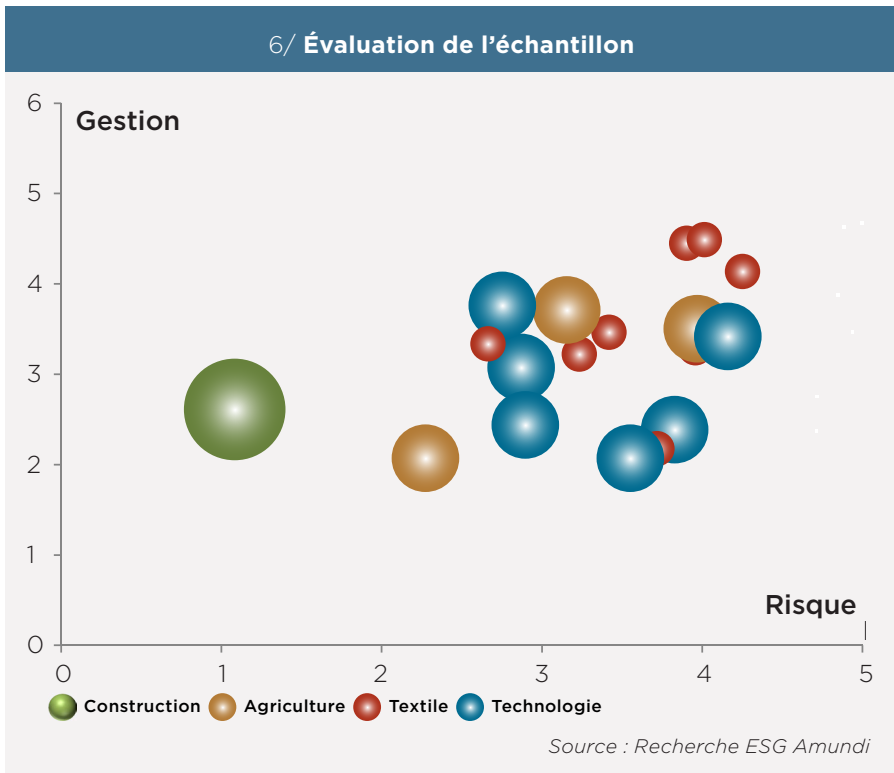
- Cartographie des écarts entre le salaire vital et les salaires constatés (employés en propre et sous-traitants)
- Intégration de la notion de salaire vital dans les contrats de sous-traitance
- Formation des employés et sous-traitants pour améliorer la productivité
- Soutien des employés et sous-traitants dans les négociations collectives
- Collaboration avec les ONG, les gouvernements
- Collaboration avec les concurrents et adhésion à des initiatives sectorielles
- Contrôle des mesures mises en place et procédure en cas de non-conformité

Suivi des résultats :

Pour évaluer sa stratégie, l'entreprise doit définir des indicateurs de performance, les communiquer et prendre les mesures qui s'imposent en cas de mauvais résultats.

En outre, nous prenons en compte les controverses liées au salaire vital et les mécanismes mis en place pour adresser ces controverses.

2.2 Évaluation de l'échantillon et bonnes pratiques



Ce graphique nous donne un aperçu du niveau de maturité de notre échantillon et des disparités sectorielles.

Les secteurs les plus matures sont également les plus exposés et sont ceux en lien avec l'industrie textile (en rouge). Les secteurs technologiques et agricoles ont déjà commencé à faire des efforts pour améliorer leurs pratiques mais les démarches sont plus hétérogènes.

Le secteur de la construction n'est représenté que par une seule entreprise et sa démarche est effective mais trop récente pour atteindre le niveau des autres entreprises de l'échantillon.

7/ Évaluation des entreprises par critère

ÉVALUATION DES ENTREPRISES	BONNE	MOYENNE	FAIBLE
Politique & Stratégie			
Compréhension de la chaîne de valeurs	68 %	21 %	11 %
Code de conduite de l'entreprise et Code de conduite fournisseurs – Importance du salaire vital	47 %	42 %	11 %
Cohérence avec les réglementations nationales et internationales	79 %	21 %	0 %
Stratégie salaire vital	47 %	26 %	26 %
Méthodologie interne	47 %	47 %	5 %
Implémentation			
Cartographie des écarts salariaux et de l'exposition au risque	16 %	37 %	37 %
Intégration du salaire vital dans les contrats fournisseurs et les critères de sélection	32 %	53 %	5 %
Formation des fournisseurs	26 %	37 %	21 %
Soutien au dialogue social au niveau des fournisseurs	32 %	26 %	32 %
Collaboration avec les gouvernements, institutions et ONG	37 %	37 %	16 %
Collaboration avec les concurrents	21 %	21 %	42 %
Appartenance à des initiatives (ACT, ETI, EICC, Building Responsibility...)	47 %	37 %	5 %
Contrôle des mesures mises en place (audits, questionnaire) et procédure en cas de non-conformité	74 %	11 %	11 %
Évaluation			
Maturité de la stratégie salaire vital	21 %	37 %	32 %
Performance des indicateurs	16 %	16 %	63 %
Communication des résultats, des objectifs et des champs d'amélioration	26 %	16 %	42 %
Ajustement des indicateurs et des objectifs en fonction des résultats d'audit	21 %	68 %	0 %
Existence de controverses	68 %	5 %	16 %

Source : Amundi

Globalement, les entreprises de notre échantillon ont une bonne connaissance de leur chaîne fournisseurs et des procédures de contrôles (audits, questionnaires...) adaptées.

En outre, la conformité avec les réglementations nationales et internationales est forte.

En revanche, il existe de fortes disparités, notamment sectorielles sur la maturité des stratégies relatives au salaire vital. Ceci est à mettre en perspective avec les disparités relatives à la mise en place de méthodologie mais également avec celle d'une cartographie des risques inhérents à cet enjeu.

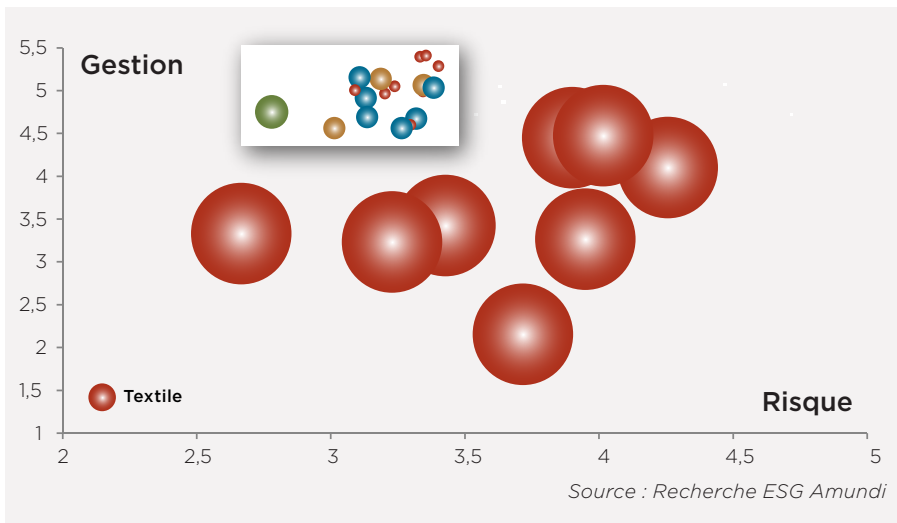
2.2.1 Le secteur le plus mature : le secteur textile

L'industrie textile est l'une des industries les plus globalisées, mobiles et dynamiques au monde.

Dans ce secteur, la chaîne d'approvisionnement est mondiale avec une structure en réseau et un partage des sous-traitants entre plusieurs donneurs d'ordre concurrents. Certains sous-traitants peuvent faire également appel à d'autres sous-traitants. Les niveaux de sous-traitance restent toutefois limités.

Au cours des 30 dernières années, la fabrication de vêtements a migré vers les pays nouvellement industrialisés, les pays en développement et les pays sous-développés¹¹, entraînant une exposition accrue aux risques tout au long de la chaîne d'approvisionnement, notamment sur les salaires.

Dans ce secteur, nous avons couvert 8 entreprises



¹¹ Network Structures in the International Clothing Industry <https://hal.inria.fr/hal-01055983/document>

Des stratégies matures dans le secteur textile :

En termes de risque, les entreprises textiles sont parmi les plus impactées par la question du salaire vital car elles produisent ou sous-traitent leur production à des travailleurs peu qualifiés, essentiellement dans les pays émergents.

Toutes les entreprises de notre échantillon entretiennent des relations de long terme avec leurs fournisseurs et ont une compréhension claire de leurs chaînes d'approvisionnement ce qui leur permet d'évaluer leur exposition aux enjeux salariaux. Toutefois, la moitié seulement de ces entreprises publie la répartition géographique de leurs fournisseurs (très peu publient la répartition géographique en termes de production).

Six des entreprises étudiées stipulent le paiement d'un salaire décent, vital ou équitable dans leur code de conduite et 5 ont une méthodologie interne définie pour calculer ce niveau de salaire.

Il est intéressant de noter qu'une entreprise de l'échantillon travaille en collaboration avec des universitaires de Harvard et l'OIT pour définir des « pratiques de rémunération équitables », qui vont au-delà du concept de salaire vital en incluant des notions telles que les délais de paiement des salaires, le niveau de vie, la performance et les compétences des travailleurs et le travail supplémentaire.

Un cadre structurant mais des mesures pas toujours abouties

Seul un quart de l'échantillon offre une transparence suffisante sur les salaires versés en cartographiant, publiant les écarts salariaux et en les utilisant pour déterminer l'exposition au risque le long de la chaîne d'approvisionnement. Deux autres entreprises ont une idée de l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire payé mais ne le communiquent pas.

Dans les entreprises étudiées, il est courant de mener des programmes de formation et de perfectionnement des fournisseurs et de leurs ouvriers afin de soutenir la mise en œuvre des engagements salariaux de l'entreprise et d'accroître la productivité des travailleurs. L'une des entreprises de l'échantillon, par exemple, offre à ses fournisseurs et notamment aux responsables d'usine, des formations sur le code de conduite qu'ils sont tenus de signer mais également sur les techniques d'organisation des ateliers et de gestion des ressources humaines. Toutes ces entreprises ont des politiques qui reconnaissent le droit de négociation collective et de liberté d'association des travailleurs et l'une d'entre elles l'intègre dans les systèmes de gestion des salaires de l'usine. Deux autres prennent des mesures proactives pour informer les ouvriers sur leurs droits et soutiennent leur exercice.

Dans toutes ces entreprises, la tendance est de promouvoir l'instauration du salaire vital en adhérant à des initiatives industrielles telles qu'ACT (Action

Collaboration Transformation), ETI (Ethical Trading Initiative), FLA (Fair Labor Association). 63 % des entreprises de l'échantillon travaillent également avec la société civile, les gouvernements locaux et les institutions nationales pour définir un niveau de salaire vital. Une bonne pratique mise en place dans trois entreprises de l'échantillon consiste en l'utilisation du programme Better Factories de l'OIT dans les usines de leur chaîne d'approvisionnement afin d'améliorer les conditions de travail dans le secteur en instaurant notamment un dialogue entre la direction et les ouvriers.

Toutes les entreprises étudiées ont formalisé un cadre de suivi de la chaîne d'approvisionnement et ont défini des règles d'application du salaire vital. Ces règles sont relatives au paiement de salaires décents, au contrôle des sites (entretiens avec les ouvriers, examen des documents administratifs...), à la présence d'équipes d'auditeurs locaux, à l'instauration d'un système d'alertes facilement accessible et dans les langues locales, à l'existence de systèmes de notation des fournisseurs basés sur leur performance RSE et notamment sur le salaire vital.

Des niveaux de suivi hétérogènes

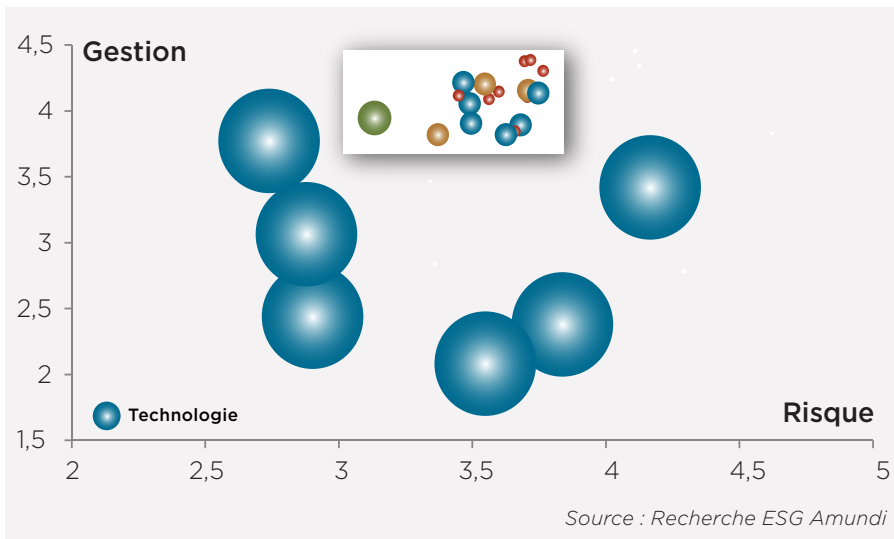
La maturité de la stratégie de salaire vital des entreprises varie dans l'échantillon étudié. Seulement 3 des 8 entreprises étudiées sont proactives dans leur démarche pour le paiement du salaire vital à travers leur politique et les initiatives menées au niveau de l'entreprise. Pour le reste, le concept est relativement nouveau et ces entreprises sont toujours dans la phase de définition et/ou de mise en œuvre de leur stratégie. Seules 4 entreprises de l'échantillon ont défini des indicateurs pour mesurer la performance des fournisseurs en matière de salaire vital. La meilleure pratique consiste à établir des indicateurs de performance tels que le salaire brut payé, le taux de couverture par une assurance maladie, le travail supplémentaire, etc., et à collecter les données afin d'établir des mesures correctives le cas échéant. Seules 2 des 4 entreprises mentionnées publient dans leur rapport annuel ou de développement durable, les résultats d'audits avec les points de non-conformité, d'amélioration, et les actions correctives entreprises.

Le thème du salaire vital est globalement bien intégré dans les politiques salariales des entreprises que nous avons pu rencontrer et de leurs sous-traitants. Toutefois, ces pratiques ne sont pas homogènes en termes de mise en œuvre et de suivi. Certaines entreprises du secteur sont encore en retard et même pour les plus matures, des progrès restent à faire. En effet, soutenir l'ouvrier dans ses négociations salariales et le former sont des conditions nécessaires pour l'aider à obtenir une meilleure rémunération mais les entreprises doivent également s'engager davantage en imposant à leur sous-traitant de rémunérer décentement leurs employés et en contrôlant de façon plus systématique et plus formalisée leur politique salariale.

2.2.2 Hétérogénéité de la prise de conscience de l'enjeu du salaire vital dans le secteur technologique

La structure de la chaîne d'approvisionnement du secteur de la technologie est proche de celle du secteur textile. Une part importante de la production (y compris l'assemblage) est sous-traitée dans les pays émergents (à l'exception d'une entreprise de notre échantillon). Le nombre de sous-traitants et les volumes de production sont toutefois plus limités. En outre, les normes techniques et de qualité sont plus exigeantes et la prévalence des questions relatives au salaire vital est plus faible que dans le secteur textile en raison de l'emploi de main-d'œuvre parfois plus qualifiée.

Dans ce secteur, nous avons couvert 6 entreprises.



Des politiques salariales conformes aux standards nationaux et internationaux

Les six entreprises de l'échantillon ont mis en place des politiques salariales conformes aux standards nationaux et internationaux et au code de conduite du secteur (EICC). Toutefois, une seule entreprise mentionne dans son code de conduite la notion de salaire vital. En termes pratiques, toutes les entreprises étudiées ont une bonne connaissance de leur chaîne d'approvisionnement, mais une seule publie la répartition des fournisseurs. En outre, seule cette entreprise a défini une méthodologie interne pour calculer et mettre en œuvre le salaire vital pour l'ensemble de ses activités. Dans l'ensemble, la tendance consiste à payer des salaires compétitifs en accord avec les références du secteur.

Des mesures existantes mais pas toujours spécifiques à l'enjeu du salaire vital

Toutes les entreprises de notre échantillon sont membres de l'initiative industrielle Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) et leurs fournisseurs sont tenus de se conformer à son code de conduite. Toutefois, seulement 33 % d'entre eux travaillent de manière proactive au niveau sectoriel pour définir et promouvoir la mise en œuvre du salaire décent. Une entreprise de l'échantillon se distingue par son adhésion à l'initiative Joint Audit Co-operation (JAC) à laquelle les opérateurs télécoms participent afin d'échanger sur la façon de traiter la question salariale.

Les 6 entreprises ont une idée de l'écart entre le salaire minimum et le salaire effectivement payé. Mais une seule se distingue en intégrant une clause dans les contrats fournisseurs qui impose le paiement du salaire vital.

Des formations sont déployées par toutes les entreprises de notre échantillon mais leur contenu varie. Pour certaines, ces formations consistent uniquement à sensibiliser les fournisseurs et les ouvriers aux engagements salariaux de l'entreprise, pour d'autres, l'objectif est d'améliorer la productivité des travailleurs. Une seule entreprise reconnaît l'importance de sensibiliser les ouvriers à exercer leurs droits syndicaux, la plupart des entreprises que nous avons interrogées ne le considérant pas comme un enjeu pour le secteur.

Toutes les entreprises ont mis en place un cadre de suivi de leurs fournisseurs et certaines ont ajouté le non-paiement du salaire vital comme un critère de non-conformité. Parmi les bonnes pratiques, nous avons pu noter la création de comités de consultation sur les salaires sur les sites de production, la mise en place de systèmes rigoureux d'action corrective au niveau des entreprises et des fournisseurs, la réduction du volume d'affaires pour influencer les pratiques des fournisseurs en cas de non-conformité. Ces pratiques sont réparties dans 5 entreprises mais aucune entreprise n'adopte toutes les pratiques, laissant une marge d'amélioration supplémentaire.

Peu d'indicateurs de suivi de la politique salariale des sous-traitants

Pour la plupart des entreprises de notre échantillon, le thème du salaire vital est nouveau. Ainsi, une seule entreprise a défini des indicateurs de performance des fournisseurs en termes de politique salariale. En outre, une seule entreprise de l'échantillon communique les résultats des audits, les objectifs et les domaines d'amélioration identifiés, et les utilise pour apporter des ajustements aux politiques et stratégies de l'entreprise. D'autres utilisent les résultats pour prendre des mesures correctives immédiates afin de combler les lacunes identifiées.

Aucune des entreprises étudiées n'a fait face à une controverse liée au salaire dans le passé.

Pour certaines entreprises technologiques, les enjeux salariaux du secteur se limitent à une rémunération compétitive des salariés afin d'attirer des employés qualifiés. Toutefois, en descendant dans la chaîne de valeur, les emplois sont parfois beaucoup moins qualifiés ce qui légitime l'importance de ce sujet pour les entreprises du secteur. D'ailleurs, une des entreprises de notre échantillon a déjà commencé à mettre en place des mesures relatives au salaire vital, ce qui apporte une preuve supplémentaire de la pertinence de cet enjeu.

2.2.3 Un enjeu émergent dans le secteur agricole

Dans le secteur agricole, nous avons appréhendé l'enjeu du salaire vital à travers deux entreprises dans l'industrie de l'huile de palme, et une dans le secteur agroalimentaire. Les structures d'approvisionnement des trois entreprises sont très différentes. La première entreprise possède ses propres plantations ; la deuxième sous-traite à des exploitants de taille différente (de la petite exploitation familiale à l'exploitation plus intensive). La dernière utilise des fournisseurs avec lesquelles elle s'accorde sur des niveaux de volume, libre à eux, de sous-traiter ensuite. L'exposition aux risques liés aux salaires varie donc en conséquence, même s'il existe certaines similitudes dans les pratiques de ce secteur.

Un début de prise de conscience

L'une des entreprises prescrit le paiement de « salaires équitables » et comme une autre des entreprises de l'échantillon, elle a défini une méthodologie interne basée sur une approche collaborative pour calculer le salaire à payer à tous les ouvriers de la chaîne d'approvisionnement.

Le code de conduite Fournisseurs des trois entreprises fait mention de dispositions relatives aux salaires et aux droits syndicaux des travailleurs.

Des mesures encore discrètes

Une seule entreprise cartographie activement les écarts salariaux et les publie dans son rapport annuel, démontrant une bonne pratique qui pourrait être adoptée dans le secteur. Des programmes de formation sont menés par deux entreprises pour accroître la productivité des ouvriers et l'une de ces deux entreprises met également en œuvre des programmes permettant aux travailleurs d'exercer leurs droits syndicaux.

Deux entreprises de notre échantillon sont membres de la RSPO qui a récemment entrepris une étude sur le thème du salaire vital. La troisième entreprise (agroalimentaire) vérifie systématiquement que ses fournisseurs ne font pas partie des exploitations référencées par les autorités locales pour avoir commis des abus. Ces entreprises sont exclues de la chaîne d'approvisionnement.

Deux des trois entreprises étudiées ont mis en place un cadre de contrôle, un système d'alerte, afin d'assurer la mise en œuvre des mesures relatives au paiement de salaires convenables.

Pas de suivi des politiques salariales des sous-traitants

Le concept de salaire vital est relativement nouveau dans le secteur agricole. Par conséquent, aucune entreprise n'a défini de critères permettant d'évaluer la performance des sous-traitants sur cet enjeu. Cependant, deux entreprises communiquent sur les résultats de l'audit et évaluent les points à améliorer. L'une d'entre elles communique largement les ajustements effectués.

Néanmoins, les trois entreprises de l'échantillon n'ont jamais été confrontées à des controverses liées aux salaires.

Malgré des contraintes techniques qui ne nous ont pas permis d'interroger plus d'entreprises, nous savons, par expérience que ce secteur est très hétérogène et les pratiques salariales très disparates. Un fermier qui travaille à son compte, un ouvrier agricole ou d'un moulin à huile n'ont pas accès aux mêmes moyens pour améliorer leurs conditions de travail. Instaurer une rémunération décente dans toute la chaîne d'approvisionnement est ardu mais on le voit, certaines entreprises s'y attèlent. La marge de progression est, toutefois, encore considérable.

2.2.4 Les prémisses du salaire vital dans le secteur de la construction

La chaîne d'approvisionnement dans le secteur de la construction est longue et comprend des sous-traitants de taille très différente. La dépendance à l'égard des fournisseurs et des sous-traitants est importante et l'industrie a eu tendance à recourir davantage à l'externalisation au cours des dernières décennies. Cette chaîne d'approvisionnement est également caractérisée par une main-d'œuvre peu qualifiée et des salaires bas. La nature même de la structure de la chaîne fournisseur dans ce secteur est un obstacle à la mise en œuvre de stratégies relatives au salaire vital.

Plusieurs entreprises ont été approchées dans le cadre de cette étude mais la plupart ne considèrent pas le salaire vital comme un enjeu pour leur secteur. Seule une entreprise a accepté de dialoguer avec nous.

Un sujet encore en réflexion

La société étudiée a une politique salariale conforme aux standards nationaux et internationaux. Compte tenu du risque lié à la chaîne d'approvisionnement, les fournisseurs sont tenus de respecter le code de conduite Fournisseurs et sont évalués (pour les plus critiques) sur la base de critères sociaux et environnementaux. Le salaire vital est un sujet de réflexion récent et l'entreprise travaille sur le développement d'une méthodologie interne.

Pas encore de mesures...

La société ne cartographie pas les écarts entre le salaire minimum et le salaire versé. Des programmes de formation sont mis en place et visent à améliorer la productivité des travailleurs. Toutefois, ces mesures ne concernent pas les sous-traitants. En outre, aucune disposition n'est prise pour soutenir les droits syndicaux des travailleurs. Aucune initiative sectorielle sur les conditions salariales n'existe ce qui limite la collaboration.

... ni de cadre de suivi spécifiques

Ce thème est nouveau pour l'entreprise étudiée qui n'a donc pas mis en place de critères de suivi. De manière générale, les résultats des audits sont communiqués et utilisés pour prendre des mesures correctives.

Une seule entreprise a accepté de dialoguer avec nous sur le salaire vital ce qui montre que ce thème est très récent dans ce secteur. En outre, compte tenu de la structure de la chaîne fournisseur, il est ardu à mettre en place et n'est pas relayé par des initiatives de place. Toutefois, des entreprises commencent à se pencher sur ce sujet ce qui prouve qu'il est légitime, dans un secteur où le recours à la main-d'œuvre peu qualifiée est très fréquent.

2.2.5 Les conditions *sine qua non* d'une stratégie de qualité

Les échanges avec les entreprises rencontrées ont permis de mettre en exergue de nombreuses bonnes pratiques (détail en annexe). Toutefois, l'état d'avancement des stratégies de salaire vital de ces entreprises est fortement corrélé aux pratiques sectorielles en place, à la prise de conscience des enjeux liés aux rémunérations en interne et dans la chaîne fournisseurs et au niveau de risque perçu par l'entreprise.

Pour la plupart d'entre elles, même celles dont la stratégie est déjà bien aboutie, des améliorations sont encore souhaitables.

Toutefois, certaines mesures sont la condition « *sine qua non* » d'une stratégie de qualité. Cartographier ses fournisseurs et identifier les écarts salariaux dans chacun des pays dans lesquels l'entreprise produit permet d'avoir une vue objective de la situation et de pouvoir ainsi mettre en place une politique salariale adéquate. La cartographie de ces écarts ne peut être effectuée qu'en définissant une méthodologie de calcul adaptée.

En outre, l'entreprise doit mentionner explicitement l'obligation d'une rémunération décente dans son code de conduite mais également dans les contrats fournisseurs ou le code de conduite Fournisseurs.

Une fois ces conditions remplies, différentes solutions peuvent être étudiées. Des formations peuvent être mises en œuvre pour améliorer l'efficacité des travailleurs et permettent aux entreprises donneuses d'ordre de gagner en

productivité même si le niveau de rémunération augmente. Des formations peuvent également les aider à défendre leurs droits syndicaux. Le dialogue est primordial notamment avec les travailleurs les moins qualifiés. Ainsi, un système de réclamations accessibles aux employés et aux salariés des entreprises sous-traitantes doit également être implémenté.

La collaboration avec les pairs permet d'optimiser les politiques des entreprises car elles sont établies conjointement et ne distordent donc pas la concurrence.

Enfin, l'entreprise doit définir des indicateurs spécifiques de suivi, notamment en termes d'écart de salaire et prendre les mesures adéquates en cas de non-conformité avec les objectifs.

8/ Les mesures nécessaires à la mise en place d'une stratégie de salaire vital

THÈMES CLÉS	BONNES PRATIQUES
Politique & Stratégie	<p>L'entreprise publie la cartographie et la liste complète de ses fournisseurs</p> <p>La société reconnaît explicitement l'obligation de verser à chaque travailleur un « salaire décent » dans son code de conduite et dans le code de conduite fournisseurs</p> <p>La société a défini une méthodologie de calcul du salaire vital</p>
Implémentation	<p>L'entreprise cartographie et publie les écarts salariaux dans chaque pays d'origine afin d'évaluer l'exposition aux risques ou de mesurer les performances</p> <p>L'entreprise mène périodiquement des programmes de formation pour les fournisseurs et les travailleurs afin d'accroître leur efficacité et leur productivité.</p> <p>L'entreprise collabore avec ses concurrents directement et/ou au travers d'initiatives sectorielles ou d'autres réseaux internationaux formels / informels sur les salaires.</p> <p>L'entreprise interagit de manière proactive avec les travailleurs sur les sites grâce à des entretiens avec des travailleurs, des enquêtes...</p> <p>L'entreprise a défini des KPI pour la collecte de données sur les salaires</p> <p>La société met en œuvre de multiples mécanismes de réclamation transparents et accessibles pour les travailleurs dans les langues locales. Cela peut inclure une hotline confidentielle et anonyme et des applications mobiles.</p>
Évaluation	<p>La société a défini des indicateurs spécifiques pour mesurer leur performance et celles des fournisseurs sur la mise en œuvre de sa stratégie de salaire vital</p> <p>La société publie les résultats des audits, les zones de non-conformité, y compris sur le thème des salaires et évalue les champs d'amélioration et les actions correctives à mettre en place</p>

2.2.6 Les limites du modèle

- Le nombre de valeurs de l'échantillon est limité et certains secteurs sont faiblement représentés
- Le modèle ne tient pas compte du niveau de qualification des travailleurs
- Les interlocuteurs interrogés n'occupaient pas toujours les mêmes fonctions
- Les enjeux sont différents en fonction des secteurs étudiés.

Conclusion

Notre démarche nous a permis de dresser le tableau des principaux enjeux liés à une rémunération décente, de mettre en évidence à la fois le cadre réglementaire, les initiatives de place qui visent à responsabiliser le secteur et les principales mesures instaurées dans les entreprises. Elle a donné lieu à des échanges avec un échantillon de 19 entreprises, dans 5 secteurs différents.

Ces échanges ont également légitimé le fait que ce sujet, bien que nouveau pour la plupart des entreprises rencontrées, est néanmoins étudié, parfois avec précision. En effet, quels que soient les secteurs étudiés, il existe au moins une entreprise de notre échantillon qui a défini une stratégie de salaire vital et instauré des mesures en conséquence.

L'absence d'une méthodologie commune de calcul du salaire vital est souvent citée par les entreprises comme un des écueils au développement d'une stratégie pertinente. Toutefois, de nombreuses entreprises ont franchi l'obstacle et défini une méthodologie propre ou ont appliqué une méthodologie existante.

Le secteur textile a commencé à travailler plus tôt sur le sujet du salaire vital, en raison de sa forte exposition aux pays émergents dans sa chaîne fournisseurs mais également parce que ce secteur a fait l'objet de nombreuses controverses relatives au niveau de rémunération par le passé. Les mesures prises par les entreprises de ce secteur, souvent relayées par les initiatives de place sont parmi les meilleures pratiques référencées.

Les autres secteurs étudiés ont fait face à un nombre de controverses plus restreint, les initiatives de place existantes ne sont, la plupart du temps pas dédiées au salaire vital et de ce fait, ces secteurs se considèrent moins concernés par cette problématique. Toutefois, dans le secteur agroalimentaire par exemple, la recherche d'une meilleure transparence de la chaîne d'approvisionnement a incité les entreprises à cartographier leurs risques, parmi lesquels figure la rémunération. Ainsi, la RSPO, a par exemple lancé une étude sur le salaire vital.

Notre échantillon s'est limité à 5 secteurs. Pour autant, toute entreprise sous-traitant ou produisant dans les pays émergents peut être exposée à cet enjeu. Ainsi, depuis cette étude et dans le cadre de nos revues sectorielles, lors de nos échanges avec les entreprises, le salaire vital est abordé ce qui nous permet de continuer à affiner notre modèle d'analyse en l'étendant à d'autres secteurs.

Des efforts considérables et probablement coûteux pour les entreprises restent à faire. Lors de nos échanges, nombreuses sont celles qui ont mis en place des mesures de sensibilisation des travailleurs pour une meilleure connaissance de leurs droits syndicaux et des mesures de soutien pour aboutir à de meilleures négociations salariales, considérant, qu'au moins, à court terme, ce sont les salariés qui doivent rester maîtres de la situation.

Si ces efforts sont positifs, ils ne sauraient être suffisants et remplacer un engagement des entreprises à intervenir directement sur les niveaux de salaires, en interne comme dans la chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire des indicateurs de suivi doivent être proposés, contrôlés et donner lieu à des actions concrètes. Très peu d'entreprises ont défini et publié ce type d'indicateurs ce qui rend peu lisible leur stratégie et ne permet pas de savoir si les principes de l'ONU sont respectés.


En outre, aucune des entreprises interrogées n'a pu, su ou voulu nous indiquer qui supportera la hausse des coûts induits (entreprises, intermédiaires, consommateurs et clients). Pour autant le niveau de marges dans les secteurs textiles, agroalimentaires et technologies nous semble tout à fait suffisant pour absorber (au moins pour partie) cette hausse. Toutefois, une meilleure sensibilisation des clients et des consommateurs, quels que soient les secteurs étudiés (secteur de la construction inclus) pourrait également faire évoluer la situation dans le bon sens.





Garantir à un travailleur un niveau de revenus lui permettant de satisfaire ses besoins fondamentaux ainsi que ceux de sa famille (alimentation, logements, éducation, santé...) est un droit universel qui n'est pas non plus respecté dans les pays développés. Le Royaume-Uni s'en est saisi récemment mais dans d'autres économies développées, dans certains secteurs, comme dans le secteur agricole, les revenus du travail ne sont souvent pas suffisants.

Ainsi, il est important que nous continuions à approfondir cette thématique, en étendant notre univers d'analyse, d'un point de vue sectoriel et géographique.

Annexes

Questionnaire type pour entretien avec l'entreprise :

**Cadre d'évaluation :**

-  > Évaluation de l'exposition de l'entreprise
-  > Mention Code de Conduite
-  > Méthodologie
-  > Application de la méthodologie



Évaluation de l'exposition de l'entreprise :

Structure Fournisseurs

- Combien avez-vous de fournisseurs ?
- Quel est le % de votre production qui est sous-traitée ?
Quelle est le % sous-traité dans les pays émergents ?
Quelle est la répartition ?
- Quelle est le % de votre production produite dans les pays émergents ?
Quelle est la répartition ?
- Avez-vous des relations pérennes avec vos fournisseurs ?
% avec lesquels vous travaillez depuis plus de 5 ans ?
Durée moyenne de vos contrats fournisseurs ?
- Vos fournisseurs sous-traitent-ils ?
- Quel est le niveau de productivité des travailleurs dans les pays dans lesquels vous êtes localisés ?
Est-il suffisant ?
Existe-t-il des moyens pour augmenter cette productivité ?
- Quel % de CA représentez-vous chez vos fournisseurs ?
Comment gérez-vous la dépendance ?
- Déterminez-vous des parts de certains de vos fournisseurs ?
- Avez-vous mis en place un processus de sélection de vos fournisseurs et d'audits réguliers (critères ESG, périodicité ?)
Sur quels critères (salaire vital) ?
Avez-vous la possibilité d'inciter vos fournisseurs à engager des actions correctrices ?
Et/ou de les délistier ?

Composante Salaire

- Quelle est la part des salaires dans les coûts de production?
Et la tendance sur les 3 dernières années?
- Quelle est la part des coûts de production/Chiffre d'affaires?
- Quel est le niveau actuel des salaires payés aux ouvriers des usines de production dans les différents pays émergents d'implantation de l'entreprise? Quelle est la tendance sur les 3 dernières années?
- Les pratiques de paiements non déclarés sont-elles autorisées dans les pays dans lesquels vous travaillez, chez les fournisseurs avec lesquels vous travaillez?
- Vos fournisseurs ont-ils mis en place une « open-costing approach » (transparence)?



Code de Conduite:

- Mentionnez-vous le salaire vital dans votre:
 - Code de Conduite Entreprise (pour vos employés en direct)?
 - Code de Conduite Fournisseurs (sous-traitants)?



Méthodologie et Stratégie Salaire vital

- Avez-vous une politique de salaire vital?
Quel est son niveau de maturité?
Pouvez-vous la décrire?
- Quelle définition et méthodologie de calcul de salaire décent avez-vous retenues? (Anker, Asia Floor Wage, méthodologie interne...)
- Collaborez-vous avec d'autres marques/clients de vos fournisseurs (ou autres parties prenantes) pour établir un salaire vital chez certains de vos fournisseurs?
Comment collaborez-vous avec les autres clients de vos fournisseurs sur ce sujet?
- Participez-vous à une initiative de place relative au salaire vital (type IndustriALL pour le textile)?
Dans quel but?
Quels sont les principes de votre collaboration à ces initiatives et les avantages que vous y voyez?



Application de la méthodologie:

Mise en place

- Quelles sont les principales barrières à l'instauration d'un salaire vital?

- En cas de décision de la mise en place d'un salaire vital, effectuez-vous des audits dans les usines pour confirmer son versement effectif aux travailleurs?
- En cas de non – respect des règles imposées aux fournisseurs relatives au salaire vital, des actions correctives sont-elles menées?
- Est-ce que l'entreprise sanctionne le fournisseur ou sous-traitant qui ne respecterait pas le versement d'un salaire vital comme prévu dans le contrat (« *delisting* » du sous-traitant)?
- Est-ce que l'entreprise forme ses fournisseurs ou sous-traitants à la question du salaire vital?
- Existe-il un système d'alerte pour faire remonter des problèmes liés au salaire?

Impact sur structure de coûts et prix

- Quelle hausse des prix, vos clients seraient-ils prêts à accepter?
Quelle est l'élasticité prix de vos produits?
- Quelle hausse de coûts seriez-vous prêts à accepter?
Comment remédier aux principes d'escalade dans la structure des coûts de production?
- Quels moyens pourriez-vous ou avez mis en place pour rendre la répercussion la moins importante pour le client (hausse de la productivité, réduction du nombre d'intermédiaires, augmentation des volumes, marketing: *ethical brand*)?

Bibliographie

– Livres

Richard Anker and Martha Anker, Living Wages Around the World, 2017

– Rapports

Kea G Tijdens, Institutional arrangements regarding Minimum Wage Setting in 195 countries (University of Amsterdam), 2017

Fair Wear Foundation, Living Wages: an explorer's Notebook, 2016

Doug Miller and Klaus Hohenegger, Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: Tackling low wages through purchasing practices (ILO publication), 2016

Stuart C. CARR, Jane PARKER, James ARROWSMITH, Paul A. WATTERS, Le salaire vital: synthèse théorique et pistes pour la recherche appliquée, 2016

Katharine Earley (ETI), Base Code Guidance: Living wages , 2016

OXFAM, Steps towards a living wage in global supply chains, 2014

Martin Guzi , Steps towards a living wage in global supply chains, 2014

Richard Anker, Estimating a living wage: A methodological review (ILO publication), 2011

Berenschot, Estimating a living wage: A methodological review 2011

Fair Wear Foundation, Climbing the ladder to living wages, 2011-2012

– Articles

Industry bargaining for living wages (IndustriALL, 2015)

<http://www.industrial-union.org/industry-bargaining-for-living-wages>

– Sites internet

<http://www.un.org/fr/index.html>

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

<http://un-documents.net/icescr.htm>

<http://www.ilo.org/>

<http://www.wageindicator.org/main/salary/living-wage>

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>

<http://interbrand.com/best-brands/best-global-brands/2016/ranking/>

https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/statis_bis_e.htm?solution=WTO&-path=/Dashboards/MAPS&file=Map.wcdf&bookmarkState=%7b%22impl%22:%22client%22,%22params%22:%7b%22langParam%22:%22en%22%7d%7d

<http://www.ituc-csi.org/?lang=en>

<http://asia.floorwage.org/>

<https://www.fairwear.org/>

<http://www.fairlabor.org/>

Liste des Discussion Papers

Pour plus d'informations sur nos publications :
research-center.amundi.com

-
- DP-34-2018** **Le salaire vital: vers de meilleures pratiques sectorielles**
BLOTIÈRE Elsa, 2018-07
-
- DP-33-2018** **Where will the next financial crisis come from?
Are we ready to confront it?**
ITHURBIDE Philippe, 2018-04
-
- DP-32-2018** **Comment définir les objectifs
de votre allocation d'actifs?**
CONSEIL EN ALLOCATION D'ACTIFS POUR INVESTISSEURS
INSTITUTIONNELS, AMUNDI, 2018-03
-
- DP-31-2018** **Optimisation fiscale agressive:
Quelle approche ESG?**
MOREL Jean-Baptiste, 2018-01
-
- DP-30-2017** **Activisme actionnarial:
pourquoi les investisseurs doivent-ils s'en préoccuper?**
BEKJAROVSKI FILIP, MARIE BRIÈRE 2018-03
-
- DP-29-2017** **Keep Up The Momentum**
RONCALLI Thierry, 2017-12
-
- DP-28-2017** **Mégatendances et disruptions — Quelles conséquences
pour la gestion d'actifs?**
ITHURBIDE Philippe, 2017-11
-
- DP-27-2017** **Actifs réels: quel apport dans une allocation d'actifs,
notamment en période de crise?**
ITHURBIDE Philippe, 2017-11
-
- DP-26-2017** **Le défi alimentaire: comment aller vers plus de transparence**
NAVARRÉ Marie, RENARD Aurélie, TENDEAU Jérôme, 2017-09
-
- DP-25-2017** **The Quest for Diversification
Why Does It Make Sense to Mix Risk Parity,
Carry and Momentum Risk Premia**
BURGUES Alexandre, KNOCKAERT Edouard, LEZMI Edmond,
MALONGO Hassan, RONCALLI Thierry, SOBOTKA Raphaël, 2017-09

-
- DP-24-2017** **Opportunités de l'extraction minière en eaux profondes et ses enjeux ESG**
NAVARRE Marie, LAMMENS Héloïse, 2017-07
-
- DP-23-2017** **Huile de Palme
Le dilemme environnemental**
BLOTIÈRE Elsa, GROUILLET Julien, RENARD Aurélie, 2017-06
-
- DP-22-2017** **Commerce mondial: vers un « new normal » ?**
ITHURBIDE Philippe, 2017-05
-
- DP-21-2017** **Cycles et allocation d'actifs:
les choix essentiels en matière de placement**
MIJOT Éric, 2017-02
-
- DP-20-2017** **Droits de l'homme et entreprises:
Comment évaluer la responsabilité des entreprises en matière de protection des droits de l'homme ?**
NAVARRE Marie, PEYTHIEU Arnaud, 2017-01
-
- DP-19-2016* *Extraction et exploitation du charbon:
vers une exclusion du secteur ou une plus grande sélectivité ?*
CROZAT Catherine, 2016-10 (plus disponible)
-
- DP-18-2016** **L'émergence du Renminbi comme monnaie internationale:
où en sommes-nous maintenant ?**
DRUT Bastien, ITHURBIDE Philippe, JI Mo,
TAZÉ-BERNARD Éric, 2016-09
-
- DP-17-2016** **Disrupteurs endocriniens dans l'analyse ESG**
NAVARRE Marie, RENARD Aurélie, 2016-09
-
- DP-16-2016** **IORP2:
Un nouveau cadre réglementaire pour les pensions**
BOON Ling-Ni, BRIÈRE Marie, 2016-07
-
- DP-15-2016** **Environnement de taux d'intérêt bas/négatif, stagnation
séculaire... implications pour la gestion d'actifs**
ITHURBIDE Philippe, 2016-04
-
- DP-14-2016** **Les marchés Forex: les écrous et boulons du facteur Carry**
LEZMI Edmond, 2016-04
-
- DP-13-2016** **Les marchés financiers aujourd'hui:
comment faire face aux taux d'intérêt bas/négatifs**
ITHURBIDE Philippe, 2016-04
-
- DP-12-2015** **Banques centrales:
le premier pilier du cycle d'investissement**
MIJOT Éric, 2015-11

-
- DP-11-2015** **Facteurs d'investissement en actions selon l'environnement macroéconomique**
RUSSO Alessandro, 2015-11
-
- DP-10-2015** **Les cycles longs et les marchés d'actifs**
MIJOT Éric, 2015-05
-
- DP-09-2015** **Réallouer l'épargne à l'investissement: le nouveau rôle des asset managers**
PERRIER Yves, 2015-02
-
- DP-08-2014** **Actifs alternatifs dans une allocation: pourquoi, comment, combien ?**
De LAGUICHE Sylvie, TAZÉ-BERNARD Éric, 2014-11
-
- DP-07-2014** **Le cycle court de l'investissement: feuille de route**
MIJOT Éric, 2014-10
-
- DP-06-2014** **Gérer l'incertitude avec le concept DAMS: de la segmentation des actifs à la gestion de portefeuille**
FACCHINATO Simone, POLA Gianni, 2014-10
-
- DP-05-2014** **L'immobilier physique dans l'allocation d'actifs à long terme: le cas de la France**
BLANCHARD Cécile, De LAGUICHE Sylvie, RUSSO Alessandro, 2014-05
-
- DP-04-2014** **Strategies smart beta: diversification, investissement a faible risque et plus encore**
RUSSO Alessandro, 2014-05
-
- DP-03-2014** **ISR et performance: impact des critères ESG dans les gestions actions et crédit**
BERG Florian, De LAGUICHE Sylvie, LE BERTHE Tegwen, RUSSO Alessandro, SORANGE Antoine, 2014-03
-
- DP-02-2014** **Actif « sans risque »: quelle rentabilité normative a long terme?**
De LAGUICHE Sylvie, 2014-03
-
- DP-01-2014** **Qui êtes-vous, Madame Yellen?**
ITHURBIDE Philippe, 2014-01

Éditeurs:

Pascal BLANQUÉ

CIO Amundi

Philippe ITHURBIDE

Directeur Recherche

Conception et support

Pia BERGER — *Équipe de Recherche*

Benoit PONCET — *Équipe de Recherche*

CROSS ASSET

INVESTMENT STRATEGY

Juillet 2018 | Discussion Paper

Chaque investisseur doit déterminer si les risques propres à un investissement sont compatibles avec son objectif d'investissement et doivent assurer qu'ils comprennent parfaitement le contenu de ce document. Un conseiller professionnel doit être consulté pour déterminer si un investissement est approprié. La valeur ainsi que les revenus d'un investissement peuvent varier tant à la hausse qu'à la baisse. Les performances passées ne sont pas une garantie ou un indicateur fiable de la performance actuelle ou future. Ce document ne constitue pas une offre de vente ni une sollicitation de vente dans tout pays où elle pourrait être considérée comme illégale, et ne constitue pas une publicité ou un conseil d'investissement.

Ce document n'a pas été rédigé en conformité avec les exigences réglementaires visant à promouvoir l'indépendance de l'analyse financière ou de la recherche en investissement. Amundi n'est donc pas liée par l'interdiction de conclure des transactions sur les instruments financiers éventuellement mentionnés dans le présent document. Les projections, évaluations et analyses statistiques présentes sont fournies pour aider le bénéficiaire à l'évaluation des problématiques décrites aux présentes. Ces projections, évaluations et analyses peuvent être fondées sur des évaluations et des hypothèses subjectives et peuvent utiliser une méthode parmi d'autres méthodes qui produisent des résultats différents. En conséquence, de telles projections, évaluations et analyses statistiques ne doivent pas être ni considérées comme des faits ni comme une prédiction précise d'événements futurs.

Les informations contenues dans le présent document sont réputées exactes au 01/10/2017. Les données, opinions et estimations peuvent être modifiées sans préavis.

Ce document est uniquement destiné à l'attention des investisseurs institutionnels et distributeurs, professionnels, qualifiés ou sophistiqués. Il ne doit pas être distribué au grand public, aux clients privés ou à des investisseurs non professionnels dans quelque juridiction que ce soit, ni aux « US Persons ».

En outre, tout investisseur doit, dans l'Union Européenne, être un investisseur « Professionnel » au sens de la directive 2004/39/CE du 21 avril 2004 relative aux marchés d'instruments financiers (« MIT ») ou, le cas échéant au sens de chaque réglementation locale et, dans la mesure où l'offre en Suisse est concernée, les « investisseurs qualifiés » au sens des dispositions de la loi fédérale du 23 juin 2006 (LAC) sur les placements collectifs de capitaux, l'ordonnance du 22 novembre 2006 (CISEAU) et la circulaire FILMA 2013 sur la distribution de placements collectifs de capitaux. En aucun cas, ce document ne peut être distribué dans l'Union Européenne à des investisseurs non « professionnels » au sens de la MIF ou au sens de chaque réglementation locale, ou en Suisse à des investisseurs qui ne sont pas conformes à la définition d'« investisseurs qualifiés » au sens de la loi et de la réglementation applicable.

Conformément à la loi informatique et liberté, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification ou d'opposition sur les données vous concernant. Pour faire valoir ce droit, veuillez contacter le gestionnaire du site à l'adresse suivante: info@amundi.com.

Document rédigé par l'Équipe Expertise Analyse ISR et émis par Amundi Asset Management, Société par actions Simplifiée- SAS au capital de 1086262605 € – Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF n° GP 04000036 - Siège social: 90 boulevard Pasteur - 75015 Paris - France - 437574452 RCS Paris www.amundi.com

Crédit photo: iStock by Getty Images, Makalish

Retrouvez l'ensemble
de notre expertise sur le site :
research-center.amundi.com