

Note à l'intention de la mission interministérielle sur la RSE

Préparation à l'audition du 28 février 2013

Patrick Pierron, secrétaire national – Olivier Berducou, secrétaire confédéral

25 février 2013

Introduction

Pour la CFDT, la RSE est déjà une longue histoire. La plus récente a pour point d'orgue les textes des congrès de 2002 et de 2006 (« Le monde que nous voulons » et la résolution générale de Grenoble). La RSE y a pris une dimension concrète avec les actes fondateurs d'une volonté de faire de cette thématique un renouveau de notre action syndicale ou encore l'évolution logique d'un syndicalisme réformiste.

Pour la CFDT, la RSE n'est autre que la mise en place des principes du développement durable dans l'entreprise. Ce postulat nous invite à interroger en permanence la cohérence de nos actions dans l'intérêt des salariés avec deux garde-fous :

- Toujours nous placer sur le long terme
- Considérer en permanence les intérêts du plus grand nombre (y compris les parties dites muettes comme l'environnement ou les générations futures) en respectant les principes du développement durable

Les principes pour un développement durable nous invitent à imaginer un nouveau modèle de croissance en respectant les intérêts du plus grand nombre :

- Des principes anciens à enrichir :
 - o Démocratie (participative)
 - o Solidarité (dans toutes les dimensions intergénérationnelle et sociale)
 - o Justice (dettes des pays riches vers les pays pauvres, dette à ne pas laisser aux générations futures)
 - o Prévention (a priori et non seulement a posteriori)
- Des principes plus novateurs :
 - o Subsidiarité
 - o Transversalité

- Précaution (et pas abstention), une attitude de prudence en situation d'incertitudes et de risques non connus

Au regard de ces points, la CFDT positionne son action fortement autour de cinq thématiques qui doivent trouver dans leurs déclinaisons les bases d'une RSE réellement porteuse de renouveau dans les pratiques des entreprises :

1. Le reporting non financier
2. Le dialogue social élargi
3. La notation des entreprises (RSE et ISR)
4. La gouvernance des entreprises
5. La responsabilité des entreprises étendue aux filiales et sous-traitants

1. Le reporting non financier

Depuis le vote de la loi Grenelle II de juillet 2010, le renouvellement de l'obligation de reporting social et environnemental n'a pas donné les résultats que nous attendions. Les faiblesses de la loi NRE n'ont pas été corrigées et de nouvelles sont sur le point d'affaiblir encore ce dispositif pourtant fondamental de notre point de vue.

En effet, la loi NRE prévoyait l'obligation de publier un reporting non financier dans le rapport annuel de gestion pour les entreprises cotées sur un marché public. Cela devait concerner près de 750 entreprises. Pour autant, les différentes évaluations de la mise en œuvre de cette obligation ont montré ses limites puisque seules environ 200 entreprises ont respecté l'obligation et pas plus de la moitié l'ont fait dans le cadre des attentes du décret d'application.

Pour la CFDT, il est fondamental de lancer une véritable dynamique de reporting non financier pour toutes les organisations afin d'améliorer la transparence. Cela passe par l'élargissement de l'obligation au-delà des seules SA – Sociétés Anonymes- (seules concernées par l'article 225 du code de commerce) et par une obligation unique pour tous. La double liste telle qu'elle est proposée par le décret d'application du 26 avril 2012, instaure une inégalité de traitement et surtout limite la portée de ce reporting. L'idée n'est pas de mettre une contrainte dans la conduite des entreprises, mais de faire émerger un nouvel outil de pilotage pour une performance globale et un dialogue social élargi. La transparence sur la fiscalité ne doit pas être oubliée dans ce débat. Il est fondamental d'améliorer l'information sur ce sujet.

La disposition de « comply or explain » introduite par le décret est très structurante. Elle permet aux entreprises de repousser certaines thématiques de reporting en en expliquant le pourquoi. Cela responsabilise tous les acteurs, l'organisation qui reporte et doit se poser la question du sens de ce qu'elle retranscrit, et les parties prenantes qui doivent s'interroger sur les priorités d'une action RSE une organisation.

Enfin, le décret d'avril dernier limite considérablement le champ du reporting social. De notre point de vue, il vaudrait mieux avoir un décret qui dresse une liste la plus exhaustive possible de thématiques – en plus d'un corpus limité d'indicateurs tronc commun pour toutes les organisations – et renvoie à une obligation de négocier par branche ou entreprise pour établir la liste des indicateurs pertinents sur son champ. Ici aussi, l'exclusion de certaines thématiques devrait être expliquée.

Enfin, dans une logique où le plus grand nombre d'organisations doivent être astreinte à reporter, nous souhaitons que toutes les structures de plus de 500 salariés reportent séparément (filiales de grand groupe de droit français même si celle-ci sont établies à l'étranger, comme les structures indépendantes basées en France).

Nous souhaitons donc voir une nouvelle rédaction du décret d'avril 2012 pour prendre en compte les points suivants :

- **Pas de distinction cotées / non cotées, mais une liste unique**
- **Une liste de thématiques exhaustive**
- **Un tronc commun d'indicateurs limité à une quinzaine**
- **Une obligation de reporting étendue aux filiales des groupes, et à toutes les structures de plus de 500 salariés (et pas seulement les SA).**

2. Dialogue social élargi

Dans le cadre de la mise en œuvre concrète d'une politique de RSE, la CFDT est convaincu que le seul mode de déploiement efficace soit la construction d'un dialogue social élargi pour emmener dans la dynamique toutes les parties intéressées ou impactées. Ainsi, la déclinaison de charte et politique unilatérale a montré ses limites. La nécessité de co-construire des démarches RSE intégrées se fait jour. Les groupes commencent à produire des démarches de concertation multi-parties prenantes. Mais à ce jour, il n'existe aucun référentiel pour cadrer ce type d'exercice qui parfois se résume à des actions sans véritable dynamique collaborative et sans transparence. Aussi, pour inviter les organisations à plus de dialogue dans la logique de RSE, il faut en faire un objet de dialogue social. L'élargissement de ce dialogue social vaut pour les sujets abordés comme pour les acteurs de ce dialogue. Comme nous l'avons porté dans le cadre de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, nous

souhaitons que le dialogue social se construise sur la base de données de moyen / long terme et pour des sujets les plus larges. La RSE pourrait être un objet de dialogue dans ce cadre. Par ailleurs, l'élargissement du dialogue s'entend aussi au sens des acteurs puisqu'à ce jour, les entreprises ne consultent que très rarement des parties prenantes externes et jamais avec la présence de représentants des salariés. Nous pourrions imaginer que dans le cadre des commissions rattachées au comité d'entreprise la présence de parties prenantes externes soit incitée (avec une obligation de représentativité au sens du décret n°2011-832 du 12 juillet 2011).

Nous souhaitons donc voir :

- **Une plus grande incitation au dialogue social autour des sujets de RSE (reporting, politique, accord)**
- **Une incitation à voir émerger dans et hors des entreprises des lieux de dialogue où se croiseraient dirigeants, management et parties prenantes internes et externes.**

3. La notation des entreprises

La proposition 24 du candidat Hollande faisait référence à un dispositif de notation sociale :

« Je lutterai contre la précarité qui frappe avant tout les jeunes, les femmes et les salariés les moins qualifiés : à cette fin, j'augmenterai les cotisations chômage sur les entreprises qui abusent des emplois précaires. Je mettrai en place un dispositif de notation sociale obligeant les entreprises de plus de 500 salariés à faire certifier annuellement la gestion de leurs ressources humaines au regard de critères de qualité de l'emploi et de conditions de travail. »

Que mettre derrière les termes de notation sociale... ? Du point de vue purement technique, cela soulève de nombreuses questions : Qui pour noter ? Sur quelle base opposable ? A quelles fins ? Sur quel périmètre ?

Une notation pour quoi faire et pour qui ?

Pour la CFDT, il apparaît plus important de destiner cette obligation d'évaluation sociale aux représentants des salariés et aux investisseurs. En effet, il est déjà complexe de convaincre et former les représentants des salariés et les investisseurs à la RSE. Il serait utopique de croire qu'une évaluation RSE puisse faire l'objet d'une information au grand public dans un futur proche et avec un impact réel...

Sur quels périmètres ?

Il est important que cette notation porte sur l'ensemble des thématiques de la responsabilité sociale des organisations. En ce sens, nous pouvons imaginer un système de notation dont la structure par thématique serait calquée sur celle de l'ISO 26000. Cela implique que cette notation ne porte pas seulement sur les ressources humaines comme l'engagement 24 du candidat Hollande l'avait

détaillé. Cette référence à l'ISO 26000 est fondamentale pour la CFDT. Elle permet de couvrir tout le champ de la RSE - pas seulement le volet RH - et de s'inscrire dans une dimension internationale.

Cette notation doit se faire pour toutes les organisations et pas seulement les entreprises. Dire que seules les entreprises doivent être soumises à cette notation reviendrait à dire que les autres organisations (associations, SCOP, administrations,...) sont exemplaires sur le champ de la RSE et n'ont donc pas besoin d'être évaluées... Nous ne sommes pas de cet avis, aussi, la notation sociale doit porter sur toutes les structures (SA, SAS, SARL, SCOP, Associations, établissements publics...) avec des seuils d'application. Il serait opportun de choisir des seuils déjà introduit dans la législation (ex. décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle II) avec une cohérence européenne (seuil de la PME européenne est à 250 salariés).

Enfin dernier point sur le périmètre, il est important que cette notation s'exerce sur l'ensemble des entreprises d'un même groupe. En ce sens, les filiales à l'étranger doivent faire partie du champ de cette notation sociale.

Comment faire ?

Pour ne pas réinventer un outil de toute pièce, il est de notre point de vue nécessaire de reprendre les éléments législatifs existants. Ainsi, nous pouvons nous appuyer sur l'obligation de rapport RSE imposée par la loi Grenelle II et dont le décret d'application devrait être revu prochainement. Cette obligation donnera lieu à la réalisation d'un rapport selon un protocole défini par décret. Aussi des agences agréées par l'état pour faire la notation sociale pourraient s'appuyer sur ces documents pour évaluer les organisations tout comme cela se fait à ce jour pour les entreprises cotées dans le cas de la notation extra-financière à destination des investisseurs. L'important est que cette notation ne se borne pas à une simple analyse des indicateurs chiffrés, mais porte également sur l'évaluation de la pertinence des politiques de RSE et un suivi des indicateurs de moyens autant que des indicateurs d'objectifs.

Par ailleurs, il est fondamental pour que la RSE devienne un enjeu partagé dans l'entreprise que la construction du rapport RSE se fasse dans le cadre de discussion avec les représentants des salariés. Il faut renforcer l'obligation de dialogue social sur ce sujet, voire imaginer un droit de recours à l'expertise.

In fine, cette évaluation par l'agence de notation devrait être ajoutée au rapport RSE en annexe, ainsi qu'un avis du comité d'entreprise. L'entreprise ayant pour obligation de publier son rapport sur ses supports de communication interne et externe.

Dans le cas des entreprises avec conseil d'administration et/ou directoire, le rapport RSE devra faire l'objet d'une présentation détaillée annuelle.

Pour les entreprises cotées ce rapport noté (et certifié selon l'application du décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle II) devra faire l'objet d'une présentation en assemblée générale des actionnaires.

Le nécessaire passage du rapport et de sa notation devant les institutions représentatives du personnel est fondamental pour permettre de faire de la RSE

un objet du dialogue social. Avec ce type de mesure, nous permettons l'appropriation progressive des enjeux de développement durable dans les entreprises par ses acteurs au quotidien, les représentants des salariés et les salariés eux-mêmes.

En ce sens, la CFDT revendique sur ce thème

- **Des thématiques de reporting fixées par rapport à la norme ISO 26000**
- **Des référentiels d'indicateurs et des politiques RSE discutés/négociés avec les représentants des salariés**
- **Une obligation pour toutes les structures (entreprises, associations, établissements publics...) avec un seuil limite et sur un périmètre élargi à l'ensemble des filiales**
- **Des agences agréées par l'état pour noter les rapports (agrégation transparente)**
- **Une notation du rapport RSE par des agences agréées de ces rapports RSE**
- **Un avis du comité d'entreprises (ou de l'IRP existante – cas des établissements publics à éclaircir) sur ce rapport annuel**
- **Une obligation de publication avec la notation et l'avis du comité d'entreprise**
- **Quand c'est applicable :**
 - o **Une information au CA sur la base de ce rapport amendé de la notation de l'agence et de l'avis des représentants des salariés**
 - o **Une présentation en assemblée générale**

Cependant, la notation sociale est aussi à destination des investisseurs, elle est même indispensable à ceux qui se réclament de l'Investissement socialement responsable (ISR). **Pour soutenir le développement de l'ISR, la CFDT est favorable :**

- **A ce que le concept d'ISR soit mieux défini pour favoriser la transparence des sociétés de gestion sur la mise en œuvre de leur politique de gestion ISR ;**
- **Au recentrage de la fiscalité incitative de l'épargne vers les fonds de long terme gérés en ISR, dont bien évidemment l'épargne salariale ;**
- **Au développement des encours ISR dans les réserves des organismes de protection sociale et de retraites.**

4. La gouvernance d'entreprise

Pour la CFDT, la gouvernance des organisations est le principal levier pour faire évoluer les activités économiques vers un modèle plus soutenable. Le constat est assez négatif sur ce point. Le débat contradictoire dans tous les lieux de

gouvernance est exsangue, voire inexistant. Les défauts des modes de gouvernance des entreprises ont aboutis à une prise en compte quasi-exclusive des intérêts d'une seule partie prenante que sont les propriétaires des parts. Les salariés, les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, la société civile, les élus, les riverains sont bien souvent absent du contenu même des débats... tout se conduit finalement comme si l'entreprise fonctionnait en vase clos sans aucune prise en compte dans son développement et sa stratégie de ses externalités positives ou négatives... Et pourtant, l'entreprise génère en permanence des interactions avec son environnement, pris dans son sens le plus global, et elle doit dans l'objet même de son existence en tenir compte pour se développer durablement.

Sans trop développer, sur ce point, la CFDT se positionne sur les points suivants :

- La place du dialogue social : Si à ce jour, le dialogue social n'est pas encore reconnu par tous les acteurs comme un levier de gouvernance dans les entreprises, il est de notre responsabilité de faire évoluer ce point de vue. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 va dans ce sens. Il pose les bases d'une meilleure transparence et homogénéité de l'information transmise aux IRP. Surtout, il définit les premiers éléments d'un processus d'échanges entre ces lieux de gouvernance clefs que sont IRP et conseils.

Avec l'information / consultation du CE sur les perspectives jusqu'à l'année +3 dans les termes de la base de données à six rubriques, c'est une nouvelle dimension qui s'ouvre aux IRP. Il n'est plus seulement question de discuter de l'instant présent, mais bien d'envisager à moyen terme le devenir de l'entreprise. L'aller et retour de l'avis du CE sur cette base vers le CA permet, de plus, de relier ces éléments à la stratégie de l'entreprise. Ainsi, conseils et IRP communiquent réciproquement leurs avis sur l'évolution à moyen terme de l'entreprise.

- Les conseils d'administration et de surveillance : La CFDT se positionne donc à l'instar de l'accord du 11 janvier pour que les représentants des salariés soient présents avec voix délibératives dans les conseils d'administration ou de surveillance. A terme, cette disposition devrait s'appliquer pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

La CFDT propose que le nombre de mandats soit limité, et que le comité des nominations intègre au moins un représentant des salariés. Par ailleurs, le processus de nomination doit gagner en transparence (informations aux IRP,...) et donner des garanties pour une mise en place effective d'une véritable politique de diversité et de pluridisciplinarité. La parité homme/femme doit être l'objectif à atteindre à terme. La rémunération des administrateurs devrait faire l'objet d'une information aux IRP.

Par ailleurs, la CFDT souligne l'importance des pratiques et règles de fonctionnement des conseils. Sans un minimum de transparence et sans ouverture tant sur le plan des thématiques débattues que des lieux et des acteurs visités, le risque est de produire un débat déconnecté de la réalité de l'entreprise. La CFDT souhaite une plus grande transparence dans la nature et la durée des mandats des mandataires sociaux. Elle appelle à plus de

cohérence dans ces mandats au regard d'un modèle de développement plus durable et attend une plus grande transparence, notamment à l'égard des IRP, sur les raisons et conditions de révocations des dirigeants. La structuration même de la rémunération de ces dirigeants doit être revue. Enfin, pour la CFDT, il apparaît nécessaire que sur des sujets particuliers et de façon générale, les entreprises incluent les représentants des parties intéressées externes pour la confrontation avec des intérêts différents. Il faut mettre en place un contrôle du respect des principes du développement durable et de leur application localement : c'est le rôle d'un dialogue transparent avec les parties intéressées internes et externes qui chacune offriront sur leur thématique les garanties pour un compromis acceptable.

Ainsi, la CFDT revendique sur ce thème :

- **Une place reconnue pour le dialogue social dans la gouvernance d'entreprise comme l'initie l'accord du 11 janvier 2013 ;**
- **Une place confirmée des représentants des salariés dans les conseils avec voix délibérative ;**
- **Des règles de fonctionnement plus transparentes des conseils afin de mettre en place un vrai débat contradictoire. Transparence sur : les débats hors spécificités où la confidentialité pourrait être exigée, les nominations, les rémunérations des dirigeants avec des critères, les cumuls de mandats, les formations des administrateurs, les délais de remise des documents...**

5. La responsabilité des entreprises étendue aux filiales et sous-traitants

Le droit des sociétés tel qu'il est conçu aujourd'hui, à travers les deux principes que sont *l'autonomie juridique de la personne morale et la responsabilité limitée*, empêche de pouvoir considérer juridiquement responsable une holding ou une maison-mère pour les agissements de ses filiales à l'étranger. Bien qu'un groupe d'entreprises soit une réalité économique, chaque entité composant ce groupe, domiciliée potentiellement dans les pays du Sud, est isolée juridiquement. Cela se traduit par l'impossibilité, d'un point de vue juridique, de reconnaître les responsabilités de la maison-mère pour des violations éventuelles des droits de l'Homme et de l'environnement perpétrées par ses filiales.

Sur ce sujet, nous proposons de :

- **Lever la séparation juridique entre la maison-mère et ses filiales, en établissant un régime juridique propre aux groupes de sociétés ;**
- **Travailler pour une démarche cohérente au niveau européen afin que le cadre législatif européen évolue ;**
- **Renforcer le cadre juridique français en s'alignant a minima sur les normes internationales tels que le cadre « Protéger, respecter, réparer », adopté par le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies en juin 2010 et les Principes directeurs des Nations unies et de l'OCDE ;**
- **Garantir que les fonds publics ne se soient pas à l'origine de violations des droits de l'Homme, droits des travailleurs et de l'environnement en**

obligeant les entreprises bénéficiaires de subventions publiques à entreprendre des études d'impacts environnementales et de droits de l'homme en amont du financement de leurs projets.

Conclusion

En restreignant notre approche autour de cinq thématiques, nous avons dressé un tableau relativement exhaustif de nos attentes sur la RSE. Nous portons fortement cette thématique parce qu'elle nous apparaît être l'élément fondateur d'un new deal de développement économique plus respectueux des hommes et de leur environnement. Si cela peut apparaître comme un modèle plus adapté aux attentes des parties prenantes, c'est avant tout parce que nous assumons une forme de co-construction dans l'imagination d'une promesse collective et individuelle vers un modèle de société plus soutenable.