

Commissariat général à la stratégie et à la prospective



Compte rendu de la réunion du GT3 du 28 avril 2014

Introduction et mot d'accueil d'Hélène Valade, qui rappelle l'ordre du jour et les objectifs de la feuille de route du GT3.

1. **Audition de la Délégation française, chargée de la rédaction d'une norme ISO relative au « *sustainable procurement* »**

Auditionnés :

Guy ISIMAT-MIRIN, Responsable de la délégation française, Vice-Président de l'ObsAR
Laurence DOUVILLE, Afnor, Secrétariat Groupe France
Jacques SCHRAMM, Président du groupe de travail international (CP 277) en charge

Pierre Pelouzet a débuté l'audition par une introduction sur les travaux relatifs à la norme sur les achats responsables. La future norme internationale est portée par les travaux de la Délégation française qui œuvre à transcrire la norme française au sein de la nouvelle norme internationale. Il y a donc une convergence sur un produit porté sur l'ensemble du territoire mais qui prend en compte la dimension internationale.

Jacques Schramm a ensuite pris la parole pour présenter la future norme internationale. Il en a rappelé les objectifs :

- Etablir une norme de qualité qui s'appuie sur les principes de la responsabilité sociétale et la norme ISO 26000 et ait une portée universelle, c'est-à-dire une norme dirigée aussi bien vers le public que le privé que vers les grandes et les petites organisations.
- Respecter la feuille de route donnée par les pouvoirs publics pour un travail rapide mais qui respecte le principe du consensus.
- S'asseoir sur une légitimité internationale, représentée au travers des 40 pays membres (dont 26 pays participants) et des liaisons officielles avec les grandes organisations internationales (ex : OCDE, ONU...).

Pour Jacques Schramm, les premiers résultats des travaux sont encourageants dans la mesure où un nouveau plan de la norme est parvenu à émerger des discussions internationales qui se sont déroulées au Brésil. Les perspectives pour 2014 visent à intégrer les travaux de l'OCDE sur les filières textiles et extractives au sein de la future norme, tout en maintenant un leadership français sur le sujet.

Guy Isimat-Mirin est intervenu pour préciser la composition du Groupe France au Brésil, chargé de conduire les travaux. Ce Groupe est composé de grandes représentations du tissu économique français, de représentants de l'Etat, des universités et de consultants. Il a

enfin précisé que la future norme internationale devrait être présentée dans le délai demandé, c'est-à-dire fin 2015- 1^{er} semestre 2016.

Enfin, Pierre Pelouzet a repris la parole pour développer les moyens de mise en œuvre de la future norme, notamment au travers de la Charte et du Label Fournisseurs Responsables. La Charte définit dix principes de bonnes relations inter-entreprises. La signature de la Charte est une action positive mais qui doit être accompagnée par la mise en place d'un label. Celui-ci permet une vérification effectuée par Vigéo et une attribution tous les trois ans. Jusqu'ici, 21 entreprises ont été labellisées, dans la majorité des grands Groupes mais aussi deux ETI/PME.

Les échanges avec les membres ont porté sur :

- Les différences entre la norme anglaise et la norme française

La norme anglaise est très pertinente pour améliorer la performance des achats en valorisant les bonnes pratiques. Cependant, elle a été publiée en 2010, elle n'intègre donc pas les avancées de la norme ISO 26 000. La norme française est beaucoup plus proche de la norme 26 000 et dispose d'une approche plus particulièrement orientée vers les droits de l'Homme.

La nouvelle norme internationale vise donc à réaliser une synthèse des deux approches en harmonie avec la norme ISO 26 000. En effet, elle intégrera la norme ISO 26000 et les éléments de la norme française. Aussi, le plan adopté suit le schéma suivant : une première partie consacrée à la gouvernance, une deuxième partie consacrée à la norme anglaise et la performance des achats, enfin la troisième et la dernière partie consacrée à la norme française et les droits de l'Homme.

- L'absence d'une norme certifiante

Tout comme la norme ISO 26000, la future norme internationale ne sera pas une norme certifiante mais fait l'objet d'un consensus international. La certification suppose, en effet, la conformité à un texte. Elle pourra donner lieu à une évaluation mais pas de certification, puisque cette norme se situe davantage dans l'idée d'une démarche de progrès. D'où l'importance d'un label complémentaire.

- La capacité de la future norme à prévenir un nouveau Rana Plaza

La norme ISO 26000 s'intéressant tout particulièrement aux conditions de travail vient en soutien de la future norme sur les achats responsables. Aujourd'hui, les travaux autour de la norme d'achats responsables portent sur l'intégration des travaux du PCN français sur le secteur textile et ceux sur le secteur extractif. Aussi, il n'est pas seulement question de la norme mais aussi de son application. De plus, les labels d'Etat peuvent faire évoluer la norme. L'association norme- charte- label est un outil de transformation des entreprises.

- La composition du Groupe France

Le comité de pilotage est ouvert, pour le moment aucune ONG n'a manifesté son intérêt. Au niveau international, les ONG sont représentées indirectement dans d'autres pays. En France, il n'y a pas de représentation directe mais on peut considérer une représentation indirecte à travers l'OBSAR.

- Les oppositions à la nouvelle norme

Il n'y a pas d'opposition réelle à la nouvelle norme, et au-delà des refus (Etats-Unis, Allemagne), il y a aussi des ralliements (Chine, Inde). Les remarques qui ont été formulées

ont permis de construire le fond de la norme. La principale remarque reste qu'il ne faut pas freiner le commerce mondial.

2. Audition de Global Compact France

Auditionnés :

Pierre MAZEAU, Délégué Général Global Compact France et président de la commission Développement durable/Responsabilité sociétale de l'AFNOR
Charlotte FREROT, Chargé de mission RSE à Global Compact France

Lancé en 2000 par Kofi Annan, alors Secrétaire Général de l'ONU, le Global Compact est une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de RSE. C'est une plateforme d'échange et d'action collective entre de multiples parties prenantes, au niveau global et local, basé sur des principes universels et reconnus et qui soutient les objectifs des Nations Unies. L'originalité du Global Compact réside dans son soutien aux objectifs du Millénaire, qui seront complétés, en 2015, par les Objectifs de Développement Durable.

L'objectif est de promouvoir des progrès annuels via le secteur privé, par une action volontaire et collective et de renforcer la responsabilité sociétale des entreprises, avec 13000 participants attendus pour 2016 (avec 8000 entreprises dans 145 pays, 4000 non-entreprises et 1000 en France dont 900 entreprises participants à ce jour). Le Global Compact est une démarche progressive et toutes les entreprises qui y ont adhéré doivent prouver les progrès réalisés. Si cette publication ne s'effectue pas pendant 2 ans, alors l'entreprise est exclue du Global Compact. A ce jour, 4000 entreprises en ont été exclues.

Les 10 principes du Global Compact sont regroupés en 4 parties : Droits de l'homme, Normes internationales du travail, Environnement, Lutte contre la corruption. Les 6 premiers principes renvoient directement aux droits de l'Homme.

Les engagements pris au titre du Global Compact sont des engagements personnels du dirigeant, qui doivent être renouvelés tous les ans et imposent la publication annuelle de la Communication sur le Progrès.

Le Global Compact accorde une souplesse aux entreprises et constituent une prise de risque qui peuvent être interpellées sur leurs engagements si les activités ne concordent pas. Par ailleurs, Le Global Compact a prévu des dispositions pour mettre en cause l'adhésion des entreprises. En effet, le Global Compact a ouvert une possibilité de saisine en cas de problèmes. Il intervient plus comme un médiateur que comme un juge et demande à l'entreprise de s'expliquer. Si l'entreprise refuse de donner des éléments de réponse dans les deux mois, alors il existe une possibilité d'exclusion du Global Compact. Enfin, le Global Compact a établi de relais locaux et lancé un club d'entreprise pour arriver au niveau « *advanced* ».

En pratique, les actions du GC en matière de droits de l'Homme repose sur :

- L'élaboration d'une déclaration de principe : c'est le point de départ qui définit l'engagement et les attentes de l'entreprise à l'égard de ses parties prenantes internes et externes ;
- L'évaluation des risques :
 - **Objectif** : comprendre les impacts particuliers des activités de l'entreprise sur les personnes ou groupes de personnes
 - **Mise en œuvre** :
 - Mener des études d'impacts à chaque nouvelle activité, nouveau projet, nouvelle relation commerciale, nouveau pays...

- Faire des études d'impacts périodiques tout au long de la durée de l'activité/du projet ou de la relation.
 - Intégrer les attentes des parties prenantes potentiellement affectées (cartographie des parties prenantes).
 - Utiliser les ressources externes sur les droits de l'homme pour appréhender au mieux les risques spécifiques à un pays donné.
 - Outil de l'évaluation :
 - Outil d'autoévaluation « *Organizational capacity assessment* »
 - Outil d'autoévaluation « *Global Compact self assessment tool* »
- L'intégration :
 - **Objectif** : Apporter des réponses aux impacts négatifs identifiés
 - **Mise en œuvre** :
 - Mesures opérationnelles au niveau des départements / unités / pays qui génèrent l'activité/la relation en cause
 - Importance de l'implication des opérationnels lors des études d'impacts et pour l'élaboration des réponses à apporter
 - Collaborer avec d'autres acteurs, notamment des entreprises, pour apporter des réponses sur des problématiques/zones particulières
 - Exemples proposés : le Groupe Casino, Foncière des Régions (accompagnement des fournisseurs), Tounett (Lutte contre le travail illégal), Carlson Wagon Lit (Lutte contre le tourisme sexuel impliquant des enfants)
- Structurer la démarche droits de l'Homme au sein de l'entreprise :
 - **Objectif** : Permettre une approche globale, formalisée et coordonnée entre les différents départements/métiers de l'entreprise
 - **Mise en œuvre** :
 - Pilotage de la démarche confié à une personne ou un département spécifique, doté de ressources suffisantes et identifié comme tel
 - Chargé d'impulser et de suivre la mise en œuvre des engagements de l'entreprise
 - Rôle de coordination, d'information, de conseil, de veille voire d'alerte sur des sujets émergents
 - Exemple proposé : Total qui a créé des structures et des guides *ad hoc*
- Former et sensibiliser les salariés
 - **Objectif** : Favoriser l'appropriation des droits de l'homme par les salariés pour qu'ils puissent identifier les questions droits de l'homme et réagir au plus tôt de manière appropriée
 - **Mise en œuvre** :
 - Former les managers sur les droits de l'homme / sensibiliser les salariés par des études de cas, des simulations
 - Collecter les bonnes pratiques et les communiquer
 - Elaborer des guides / outils pédagogiques sur les problématiques spécifiques / les dilemmes de l'entreprise
- Collaborer à des initiatives externes
 - **Objectif** : échanger et mettre en commun des moyens pour aborder des problématiques complexes et trouver des solutions adaptées / accéder à des outils spécifiques à certains secteurs ou certaines problématiques
 - **Exemples d'initiatives « entreprises et droits de l'homme »** :
 - Initiatives sectorielles : Better Coal, Principes d'Equateur, Principes Volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, Fair labor association...
 - Initiatives d'entreprises : EDH, Global Business Initiative on Human Rights...
- La mesure de la performance et en rendre compte :
 - **Objectif** : mesurer la performance des actions mises en œuvre et en rendre compte

- **Mise en œuvre :**
 - Choisir des indicateurs pertinents dans le domaine des droits de l'homme (ne pas négliger les indicateurs qualitatifs bien que plus difficile à mesurer)
 - Communiquer auprès des parties prenantes dans une forme adaptée à l'objectif (entretiens personnalisés, rapports publics annuels, consultation formalisée des parties prenantes...) et dans un mode de communication adaptée aux destinataires
- La mise en place de mécanismes de réclamation
 - **Objectif :** recevoir les questionnements voire les plaintes des parties prenantes au plus tôt
 - **Mise en œuvre :**
 - Mise en place de différents mécanismes de réclamation adaptés à la cible, au contexte ou à la problématique
 - Toutes les parties prenantes de l'entreprise doivent pouvoir avoir accès à un ou plusieurs mécanismes de réclamation
 - Critères pour un mécanisme de réclamation effectif : légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, compatible avec les droits de l'homme, fondé sur la participation et le dialogue avec les parties prenantes.

Les échanges avec les membres ont porté sur :

- **La capacité du Global Compact à prévenir un nouveau Rana Plaza, notamment à travers ses membres**

A l'issue du Forum de Davos, Ban Ki Moon avait rappelé l'existence du Global Compact et la nécessité des entreprises de s'y engager.

La réponse à la question de la prévention d'un nouveau Rana Plaza est complexe dans la mesure où le Global Compact se situe au niveau des démarches de sensibilisation et de progrès. Cela prend du temps car il faut sensibiliser les dirigeants et capter leur intérêt afin de les faire progresser. A l'heure d'aujourd'hui, l'intervenant n'avait pas connaissance d'une procédure d'exclusion des entreprises qui auraient été impliquées dans le Rana Plaza. L'initiative du Global Compact est peut-être trop *soft* mais elle fait prendre conscience de l'importance des enjeux.

Ensuite, le dossier du Rana Plaza met en cause des responsabilités individuelles. En conséquence, il faut bâtir un arsenal qui va de la loi contraignante à la Charte pour réduire le risque d'un nouveau Rana Plaza. La Charte Fournisseurs Responsables représente donc un atout mais qui ne doit pas aboutir à un transfert de responsabilité du donneur d'ordres vers son fournisseur. Il convient que les grandes entreprises se mettent au niveau.

- **Le Global Compact : un référentiel pas suffisamment contraignant du point de vue des ONG**

La critique majeure adressé au Global Compact par les ONG est qu'il constitue un référentiel non suffisamment contraignant pour les grands Groupes, qui parfois s'y limite. Il crée une distorsion dans les référentiels et se trouve avantaagé lorsque les entreprises effectuent un « *pick and choose* », d'autant que le Global Compact est inadapté au contrôle et à la vérification. Le Global Compact a vu le jour lorsqu'il n'existait rien d'autre. Depuis, le monde des entreprises a connu une révolution doctrinale qui les oblige à respecter l'ensemble des droits de l'Homme. Se pose donc la question de la remise à jour du Pacte Mondial.

Le Pacte Mondiale est né de la volonté de Kofi Annan à une période où il n'existait rien d'autre. Il a néanmoins bien conscience d'avoir parfois servi de « *Blue washing* ». Cependant, il doit être pris pour ce qu'il est : c'est-à-dire une initiative ouvrant à une démarche de progrès, avec une évolution possible jusqu'au niveau « *advanced* ». Et à ce

sujet, depuis 2014, la COP « *advanced* » doit être vérifiée par une tierce parti. Aussi, si les principes ont vieilli et nécessitent d'être revus, il faut prendre en compte le fait qu'il y a eu la mise en place de multiples initiatives qui viennent l'enrichir.

- **L'accompagnement des TPE/PME**

Il ne faut d'une part pas oublier la notion de « progrès continu ». Car s'il est impossible d'atteindre le risque zéro, il ne faut pas nier les démarches de progrès, qui s'effectuent parfois de façon collective. D'autre part, la question essentielle est celle de l'accompagnement des TPE/PME. C'est pourquoi le Global Compact a mis en place des procédures d'accompagnement personnalisé des petites PME, et notamment dans leurs démarches de rédaction du COP. C'est sur ces sujets que les grandes entreprises doivent accompagner les plus petites, ce qui permettra d'aboutir à un progrès collectif.

- **Lien Global Compact/ Dirigeants d'entreprise**

L'élément important à retenir est l'importance du lien entre le Global Compact et les dirigeants et présidents d'entreprise. Cela montre qu'il est un bon outil de sensibilisation. Il n'y a pas d'intérêt à confondre le Global Compact avec une démarche de certification ou de normalisation car ces Principes ne remplacent pas une démarche normative.

3. Audition d'AgriSud et du Club Med,

AgriSud est une ONG française qui travaille sur les démarches de création de TPE locales. Sa cible est les personnes en précarité.

L'objectif du partenariat est de privilégier les producteurs locaux pour l'approvisionnement des villages du Club Med, contribuer ainsi au développement socio-économique local. Aussi, il est mis en œuvre aux Sénégal, Maroc, Tunisie, Brésil et Indonésie (Bali)

Principaux résultats attendus

- Des TPE agricoles professionnalisées et capables de satisfaire la demande des villages
- Des organisations locales renforcées
- Des circuits d'approvisionnements locaux pérennes établis entre les TPE et les villages
- Une démarche valorisée auprès des clients du Club Med

Afin de mettre en œuvre ce partenariat, le Club Med y consacre un budget de 60 K€ / an depuis 2009.

Il faut signaler que ce ne sont pas des opérations « *one-shot* » mais des opérations qui s'effectuent dans la continuité avec l'appui aux partenaires locaux pour qu'ils prolongent leur action.

Les principales difficultés rencontrées sont :

- Une mise en œuvre plus longue que prévue : Au début du processus, le Club Med comptait étendre cette initiative à deux villages par an mais ce n'est pas réalisable. AgriSud joue un rôle de médiation plus important que prévu car les écosystèmes sont plus fragiles que prévu.
- Il faut attendre qu'il y ait beaucoup de produits pour démarrer une mise en valeur. En effet, les produits coûtent plus chers et ils nécessitent d'être justifiés au sein des villages Club Med. Il faut donc que la « survaleur » soit bien perçue par les équipes et les clients. D'où la nécessité d'une mise en scène, au travers des livres, excursions solidaires, Fondation Club Med...

Les échanges avec les membres ont porté sur :

- **L'objectivation de l'initiative par un calcul d'empreinte RSE sur le territoire**

Le Club Med ne ressent pas la nécessité de calculer l'impact de son initiative car il convient de fiabiliser les chiffres.

- **Une démarche RSE issue du « top management »**

Cette intervention n'est pas totalement issue du top management du Club Med. Il existe une volonté interne à l'entreprise. Agri Sud a été proposé au dirigeant qui l'a accepté très vite et sur lequel il apporte son soutien, notamment en inscrivant le volet budgétaire au sein du budget Corporate. Le « Green Globe » devient donc une volonté collective.

- **Une initiative élargie à d'autres secteurs que les capacités d'achats et l'agroécologie**

AgriSud aborde tous les éléments du développement global afin de faire sortir les locaux de leurs précarités. AgriSud les accompagne au travers d'autres démarches.

- **Une initiative transposable et mutualisable**

Le partenariat AgriSud/Club Med est une démarche parfaitement transposable et mutualisable. D'autant que cette initiative apporte un soutien aux marchés et aux partenaires locaux. Néanmoins, il n'y a pas d'échanges directs avec d'autres Groupes (comme Danone), notamment en matière budgétaire.

Il y a plusieurs éléments de pérennisation de l'initiative : le parcours de professionnalisation, la structuration des organisations et des moyens, les dispositifs d'appui pérennes qui accompagnent dans la durée, c'est-à-dire les ONG qui vont prolonger la dynamique.

4. Présentation de l'avis de la Commission Nationale consultative des Droits de l'Homme relatif aux Entreprises et droits de l'homme : avis sur les enjeux de l'application par la France des Principes directeurs des Nations unies

La CNCDH a été saisie par le ministre délégué chargé des Affaires européennes et le ministre délégué chargé du Développement en date du 21 février 2013 en vue de la préparation du plan d'action français de mise en application des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment les premiers et troisièmes piliers. L'avis a été adopté à l'unanimité par ses membres.

La CNCDH a été créée en 1947 par Charles de Gaulle. Doté initialement d'un statut particulier et regroupant 64 personnalités réparties en deux institutions, on lui a reconnu son autonomie en 2007.

La CNCDH émet les recommandations suivantes :

- Elle demande à ce que la Plateforme RSE élabore un plan d'action de mise en œuvre des Principes Ruggie.
- Elle demande à ce que le dispositif d'export soit réformé et remet en cause la COFACE (Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur). Elle souhaite la COFACE institue un processus permettant d'une part d'évaluer l'impact sur les droits de l'homme des opérations des clients qu'elle garantit, d'autre part d'informer les entreprises des risques de violations des droits de l'homme dans les pays dans lesquels elles opèrent.

- Elle demande que les négociations des accords commerciaux soient accompagnées d'études d'impact en matière de droits de l'Homme.
- Elle pose la question de l'exemplarité de l'Etat, notamment au travers de l'AFD. Elle exige des opérateurs de l'Etat (AFD, Proparco, ADETEF) des études d'impact exhaustives en matière de droits de l'homme, ceux-ci devant informer et consulter de façon accrue les parties prenantes et la société civile aux différentes phases de réalisation des projets.
- Elle souhaite faire de la diligence raisonnable une obligation légale et demande à mettre en place une obligation de reporting des sociétés mères et des filiales.
- Elle souligne l'absence de mécanisme de sanctions qui aboutit à l'absence de responsabilisation des sociétés mères/ donneurs d'ordre envers leurs filiales et demande à réfléchir à des voies de recours possibles, notamment à travers l'extension de la dimension extraterritoriale des lois françaises.
- Elle demande la réforme du PCN et demande la mise en place de moyens complémentaires d'investigation.
- Elle souligne enfin le problème de cohérence entre la politique extérieure de la France au niveau international, afin de soutenir les normes internationales.

Les échanges avec les membres ont porté sur :

- L'élaboration des plans d'action

A ce jour, deux plans doivent être élaborés: le plan d'action RSE et le plan « Entreprises et Droits de l'Homme ». Cependant, la question d'une élaboration, conjointe ou non, reste toujours en suspens.

- La réception de cet avis par le GT3

Les membres du GT3 ont débattu autour de la réception et de la place à accorder à cet avis dans leurs travaux. Si certains souhaitent que le GT et la Plateforme aient un rôle politique et se positionnent sur l'avis de la CNCDH, d'autres membres ont insisté sur le fait que le mandat de la Plateforme n'est pas de donner des avis sur les avis, d'autant que cet avis se limite au périmètre franco-français. Ils ont enfin rappelé que la RSE et la Plateforme recouvrent un périmètre plus large que celui de la seule question des droits de l'Homme.

- La dynamique de progrès

Les travaux du GT3 montrent qu'il n'existe pas qu'une seule solution mais demande l'examen d'un éventail de possibilité. Il convient de séquencer les étapes. Cela nécessite une progressivité des actions et une mécanique ascensionnelle. Néanmoins, et même si certaines idées lancées donnent l'idée d'une progression (ex : PPL Auroi- Nogués- Pottier), persistent toujours des blocages.

5. Examen de la feuille de route et calendrier

Hélène Valade a balayé la feuille de route fixée au GT3 afin d'établir un point de situation et de mettre en route la poursuite des travaux :

- Point 1 : Développer la pratique des achats responsables :
Beaucoup d'entreprises auditionnées ont développé des politiques d'achats responsables et le GT a entendu des éléments intéressants à ce sujet. Il est possible de rejoindre sur ce point les travaux menés par le GT1 (séance du 18/06/2014 menée par Gérard Brunaud).

- Point 2 : Préciser la responsabilité des sociétés-mères par rapport à leurs filiales et promouvoir une compétitivité équitable

Ce point nécessite d'établir un benchmark des pratiques étrangères. Ce travail abouti sera présenté par Vincent Perrotin. De plus, les régimes juridiques ne sont pas égaux et cela pose le problème du périmètre (Espagne, Canada, Italie, Grande-Bretagne).

- Point 3 : Promouvoir l'effectivité des textes internationaux de RSE

C'est une question transverse.

Hélène Valade a proposé de rédiger un texte regroupant les points de consensus et de dissensus du GT. Ce point sera abordé lors de la prochaine réunion du 23 mai 2014. Cette réunion permettra l'audition de la CNCDH et d'entendre les différents benchmark.

Enfin, la séance du GT3 se clôt sur la définition d'une nouvelle réunion le jeudi 05 juin 2014, de 14h à 18h, pour travailler sur son livrable.