



# FORCE OUVRIERE ET LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)

**Confédération Force ouvrière**  
**Décembre 2012**

Publication réalisée dans le cadre de la convention d'études passée entre  
la CGT-FO et l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)



# **Force ouvrière et la responsabilité sociale des entreprises (RSE)**

**Etude réalisée par la Confédération Force ouvrière**

**Décembre 2012**

**Agence d'objectifs n°2011-01**



## SOMMAIRE

PARTIE I : LES OUTILS ET REFERENTIELS.....	10
1. LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) : C'EST QUOI ? .....	11
2. CHARTES ETHIQUES ET CODES DE CONDUITES.....	13
3. ALERTE PROFESSIONNELLE – « WHISTLEBLOWING » .....	17
4. RAPPORT DE DEVELOPPEMENT DURABLE – REPORTING .....	20
5. GRI – GLOBAL REPORTING INITIATIVE .....	24
6. NORME ISO 26000.....	26
7. INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE - ISR .....	29
8. QUELQUES AUTRES OUTILS DE RSE .....	32
9. TABLEAU RECAPITULATIF DES REFERENTIELS DE RSE.....	35
10. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES .....	39
11. L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT).....	43
12. LE PACTE MONDIAL (GLOBAL COMPACT) .....	46
CONCLUSION DE LA PARTIE I.....	50
BOITE A OUTILS .....	51
PARTIE II : ETAT DES LIEUX DES PRATIQUES RSE A FORCE OUVRIERE .....	52
RSE, ETAT DES LIEUX CHEZ FO : QUESTIONNAIRE, ANALYSE DES RESULTATS.....	53
1. REPONDANTS .....	53
2. CONNAISSANCE GENERALE DES CONCEPTS.....	53
3. FORCE OUVRIERE ET LE CONCEPT DE RSE.....	55
4. CAS D'INTEGRATION DE LA RSE PAR FORCE OUVRIERE.....	56
5. DEMANDES EXPRIMEES ET COMMENTAIRES .....	56
LA RSE AU SEIN DES FEDERATIONS .....	58
1. FEDERATION ENERGIE ET MINES [FNEM] .....	58
2. FEDERATION FO METAUX .....	59
3. FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE [FGTA] .....	61
4. FEDERATION EQUIPEMENTS ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES [FEETS] .....	62

5. FEDERATION DES CADRES ET INGENIEURS [FO Cadres] .....	62
FOCUS : L'AFOC .....	64
1. COTE LOCATAIRES .....	64
2. COTE CONSOMMATEURS.....	66
INITIATIVES DE RSE EN ENTREPRISE .....	68
1. BARILLA [FGTA].....	68
2. IKEA [FEC] .....	70
3. CONFORAMA [FEC section commerce] :.....	71
4. FRANCE TELECOM / ORANGE [FO Com]: .....	71
5. LE GROUPE LA POSTE [FO Com] .....	73
6. AUTRES ACCORDS RSE SIGNES .....	74
FOCUS ENTREPRISE : LA RSE CHEZ EDF .....	76
1. L'ACCORD RSE .....	76
2. LES COMITES DE DIALOGUE .....	78
3. L'ACCORD SUR LA SOUS-TRAITANCE.....	78
4. LE LABEL RESPONSABILITE SOCIALE .....	80
5. LA FNEM-FO AU SEIN D'EDF .....	80
CONCLUSION DE LA PARTIE 2.....	82
POSTFACE : LA RSE, UNE REALITE DIFFERENTE DES AMBITIONS AFFICHEES.....	83
LA RSE : UN DANGER POUR L'ORGANISATION SYNDICALE ET LES SALARIES .....	83
LA RSE : UN RISQUE DE FRAGILISATION DU DROIT DU TRAVAIL .....	85
ANNEXES.....	87

## SYNTHESE

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE), concept encore marginal il y a une quinzaine d'années, connaît aujourd'hui une grande actualité dans le discours des entreprises. Il trouve un large écho dans l'enseignement des « sciences sociales ». On ne compte plus les colloques et les travaux de recherche qui lui sont consacrés. La presse multiplie les articles de glorification des actions de RSE et des politiques menées par les entreprises en faveur de la « *préservation de l'environnement, et de la prise en compte du bien être au travail* ».

A ce jour, il n'existe pas de définition universelle de la RSE. Résultat, chacun y intègre ce qu'il veut et **cela se traduit souvent par l'usage de nouvelles pratiques ou règles défavorables aux travailleurs et à leurs droits au niveau de l'entreprise.**

C'est pourquoi il convient d'être très vigilant face à une notion qui se développe et à laquelle les responsables FORCE OUVRIERE sont de plus en plus confrontés, dans les branches, dans les entreprises, avec les acteurs institutionnels (Préfet, CESER, etc) et même au sein du secteur public (à l'Etat, dans les établissements hospitaliers et dans les collectivités territoriales). Il est d'autant plus important de défendre les droits et intérêts des travailleurs dans ce nouveau cadre imposé de la RSE que d'autres organisations syndicales de salariés cherchent à le promouvoir et à le mettre en place en lien avec le patronat.

Certains accords dits RSE ont été signés par FO (accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, 2009 / accord européen sur la Responsabilité Sociale du Groupe Gaz de France, 2008 / accord mondial de Responsabilité Sociale entre Rhodia et l'ICEM, 17 février 2011 / accord RSE dans la branche nettoyage, 2011 / accord Responsabilité sociétale dans la branche Travaux publics, avril 2011) et d'autres en cours de négociation (projet d'accord RSE de Barilla / projet d'accord Sous-traitance Socialement Responsable d'ERDF et GRDF). Ils permettent d'inscrire noir sur blanc des engagements sociaux qui pourront dès lors être « retournés » contre l'entreprise. Il convient bien entendu d'être particulièrement attentif à leurs contenus et mises en œuvre.

L'objectif de cette étude est double :

- lister et à présenter les outils utilisés par les entreprises pour la mise en place et la crédibilisation de leur démarche de RSE, avec une analyse des forces et limites de chacun des outils RSE. Simples instruments de communication ou véritables stratégies d'intégration de la RSE, il est fondamental pour FORCE OUVRIERE de les connaître et de comprendre comment les entreprises se saisissent de la RSE. L'objectif sera, par la suite, de pouvoir détecter comment s'en servir pour développer ses revendications et être mieux armés lorsque des négociations s'engagent sur le sujet, dans des branches professionnelles ou au niveau de l'entreprise.
- établir un état des lieux des pratiques des Fédérations et délégués syndicaux de FORCE OUVRIERE en matière de RSE. Cette étude vise également à regarder comment les structures et les représentants FORCE OUVRIERE sont déjà confrontés aux concepts et champs de la RSE.

L'analyse des outils montre que les entreprises ont à leur disposition de nombreux référentiels et méthodes pour crédibiliser leurs pratiques et légitimer leurs activités, mais il arrive qu'elles ne les utilisent pas honnêtement. Les référentiels aussi bien internationaux que normatifs adaptent leurs structures pour tenter de supprimer ces risques de *greenwashing* via, entre autres, des systèmes d'audit externe, des certifications indiquant le degré d'engagement ou encore des guides de mise en

place de pratiques RSE non certifiables. Mais, sous la pression des parties prenantes qui leur demandent de rendre des comptes, certaines entreprises font le choix des déclarations et publications d'informations non-conformes à la réalité au lieu de mettre en œuvre un changement radical de leurs pratiques. Progressivement, des réglementations voient le jour mais le processus est long et les encadrements légaux restent peu contraignants.

Pour que la RSE soit une démarche fiable, elle doit être strictement encadrée et contraindre les entreprises à respecter non seulement l'environnement mais tout autant ses salariés et la société qui l'entoure. Bon nombre d'exemples montrent que les engagements volontaires ne suffisent pas pour impulser des pratiques réelles et sincères de RSE. C'est aussi pour cela que la transparence doit être au cœur de la démarche.

S'agissant de la prise en compte de la RSE par des délégués ou syndicats FO dans le cadre de revendications et/ou d'accords signés et les sollicitations des entreprises sur le sujet, la méthodologie a été triple. Un questionnaire a tout d'abord été adressé en avril 2011 à toutes les fédérations, à des unions départementales et des représentants syndicaux. D'avril à juillet 2011, des entretiens ont ensuite été menés auprès de secrétaires fédéraux et de délégués syndicaux. Enfin, cette étude a été enrichie grâce à l'observation des différentes publications des entreprises et des fédérations Force Ouvrière.

Ce travail permet au delà du simple état des lieux, de livrer des clés de compréhension concrètes sur la RSE : comment s'articule-t-elle et en quoi, sur le terrain, elle reste extrêmement hétérogène tant dans le fond que dans la forme ? C'est un concept encore complexe car il est en construction. Il est ainsi parfois difficile d'en donner une définition arrêtée et précise tant son application est diverse, d'une personne, d'une entreprise à l'autre.

Grâce aux retours des questionnaires et à l'observation de différents exemples d'entreprises et de fédérations, on constate que les cas où les entreprises sollicitent FO sur le champ de la RSE sont encore rares. Tout comme les cas, d'ailleurs, où Force Ouvrière se saisit d'elle-même du sujet pour appuyer des revendications ou négocier des accords. Certaines fédérations parlent du sujet et se positionnent mais cela restent des cas isolés et timides. Cela peut s'expliquer car nombre de décisions sur le champ de la RSE (rappelons que les notions de dialogue et de concertation sont au cœur du concept de RSE !) se prennent de façon unilatérale par les directions d'entreprise sans la consultation ni des organisations syndicales, ni des autres parties prenantes (sauf des actionnaires !). Le fossé entre les publications, les engagements RSE et la réalité du terrain, est encore considérable, particulièrement sur le plan social, comme l'observent beaucoup de délégués syndicaux FO.

Ces-derniers sont d'ailleurs encore très méfiants face au concept de RSE. Malgré tout, une majorité d'entre eux est prête à se saisir du sujet soit dans son ensemble soit uniquement sur le volet social. Le manque de temps et la faible maîtrise du sujet restent des freins importants pour investir le champ de la RSE. La priorité réside donc dans l'information et la formation des délégués syndicaux et fédérations Force Ouvrière. La Responsabilité Sociale des Entreprises n'est plus un simple effet de mode comme certains l'ont cru à ses débuts. Elle prend de l'ampleur, se complexifie et progressivement les entreprises l'intègrent dans leur stratégie ou, tout au moins, dans leur langage et leur communication.



## INTRODUCTION

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE), concept encore marginal il y a une quinzaine d'années, connaît aujourd'hui une grande actualité dans le discours des entreprises. Il trouve un large écho dans l'enseignement des « sciences sociales ». On ne compte plus les colloques et les travaux de recherche qui lui sont consacrés. La presse multiplie les articles de glorification des actions de RSE et des politiques menées par les entreprises en faveur de la « *préservation de l'environnement, et de la prise en compte du bien être au travail* ».

A ce jour, il n'existe pas de définition universelle de la RSE. Résultat, chacun y intègre ce qu'il veut et **cela se traduit souvent par l'usage de nouvelles pratiques ou règles défavorables aux travailleurs et à leurs droits au niveau de l'entreprise.**

C'est pourquoi il convient d'être très vigilant face à une notion qui se développe et à laquelle les responsables FORCE OUVRIERE sont de plus en plus confrontés, dans les branches, dans les entreprises, avec les acteurs institutionnels (Préfet, CESER, etc) et même au sein du secteur public (à l'Etat, dans les établissements hospitaliers et dans les collectivités territoriales). Il est d'autant plus important de défendre les droits et intérêts des travailleurs dans ce nouveau cadre imposé de la RSE que d'autres organisations syndicales de salariés cherchent à le promouvoir et à le mettre en place en lien avec le patronat.

Certains accords dits RSE ont été signés par FO (accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, 2009 / accord européen sur la Responsabilité Sociale du Groupe Gaz de France, 2008 / accord mondial de Responsabilité Sociale entre Rhodia et l'ICEM, 17 février 2011 / accord RSE dans la branche nettoyage, 2011 / accord Responsabilité sociétale dans la branche Travaux publics, avril 2011) et d'autres en cours de négociation (projet d'accord RSE de Barilla / projet d'accord Sous-traitance Socialement Responsable d'ERDF et GRDF). Ils permettent d'inscrire noir sur blanc des engagements sociaux qui pourront dès lors être « retournés » contre l'entreprise. Il convient bien entendu d'être particulièrement attentif à leurs contenus et mises en œuvre.

L'objectif de cette étude est double :

- lister et à présenter les outils utilisés par les entreprises pour la mise en place et la crédibilisation de leur démarche de RSE, avec une analyse des forces et limites de chacun des outils RSE. Simples instruments de communication ou véritables stratégies d'intégration de la RSE, il est fondamental pour FORCE OUVRIERE de les connaître et de comprendre comment les entreprises se saisissent de la RSE. L'objectif sera, par la suite, de pouvoir détecter comment s'en servir pour développer ses revendications et être mieux armés lorsque des négociations s'engagent sur le sujet, dans des branches professionnelles ou au niveau de l'entreprise.
- établir un état des lieux des pratiques des Fédérations et délégués syndicaux de FORCE OUVRIERE en matière de RSE. Cette étude vise également à regarder comment les structures et les représentants FORCE OUVRIERE sont déjà confrontés aux concepts et champs de la RSE.

## PARTIE I : LES OUTILS ET REFERENTIELS

Depuis quelques années, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adopter une démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Les enjeux stratégiques de son intégration sont multiples. Par une démarche RSE, les entreprises visent à prendre en compte les attentes des différentes parties prenantes et à répondre à de nouvelles opportunités de marché pour acquérir un avantage concurrentiel. Et, parfois, à mobiliser leur personnel. Mais, elles cherchent avant tout à soigner leur image auprès des consommateurs et de leurs clients, de plus en plus soucieux des impacts sociaux et environnementaux des entreprises. De fait, ils deviennent parfois de véritables consom'acteurs (boycott, choix de consommation selon des critères qu'ils croient identifier comme « sociaux et environnementaux »...), comportement pouvant avoir des conséquences financières pour l'entreprise. Parallèlement à cela, les entreprises tentent d'être le plus crédibles possibles face aux différentes parties prenantes qui leur demandent des comptes, par l'utilisation, entre autres, de méthodes et référentiels. Cette démarche est à rattacher prioritairement à un objectif de maîtrise des risques que l'entreprise a identifié comme possibles et pouvant s'opposer à son développement (juridique, de réputation, de cohésion sociale, d'efficience, de transparence...).

Cette partie vise à lister et à présenter les outils utilisés par les entreprises pour la mise en place et la crédibilisation de leur démarche de RSE. Il ne s'agit pas d'une analyse critique de la démarche RSE par FORCE OUVRIERE. Celle-ci est faite par ailleurs et elle repose notamment sur l'examen de cas concrets et des présentations des différents éléments présentés dans les fiches jointes. Toutefois, chacune des définitions s'accompagne d'un point de vue plus subjectif sur les forces et limites des outils RSE. Simples instruments de communication ou véritables stratégies d'intégration de la RSE, il est fondamental pour FORCE OUVRIERE de les connaître et de comprendre comment les entreprises se saisissent de la RSE. L'objectif sera, par la suite, de pouvoir détecter comment s'en servir pour développer ses revendications et être mieux armés lorsque des négociations s'engagent sur le sujet, dans des branches professionnelles ou au niveau de l'entreprise.

Rarement mis en place sous la contrainte d'une réglementation, ces éléments font souvent partie de démarches volontaires sans réelle valeur juridique ou possibilité de sanction de la part des pouvoirs publics. Il est toutefois à noter que des cas de jurisprudence commencent à voir le jour mais peu de vérifications sur la tenue des engagements pris sont réalisées par des autorités publiques ou indépendantes. Il faut ainsi rester prudent car le champ laissé aux stratégies de *Greenwashing* est encore aujourd'hui très conséquent.

## 1. LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) : C'EST QUOI ?

Dérèglement climatique, épuisement de certaines ressources naturelles, accroissement des inégalités Nord/Sud, financiarisation poussée de l'économie... c'est dans ce contexte parfois incontrôlable et incontrôlé que la notion de développement durable est apparue. Aujourd'hui intégrée au langage courant, elle s'accompagne d'une prise de conscience de la situation d'urgence par les citoyens mais se trouve encore trop souvent réduite à sa seule dimension environnementale. En réalité, le développement durable englobe également les questions sociales et économiques. Adapté au niveau de l'entreprise et plus généralement des organisations, le développement durable a fait émerger depuis quelques années, la notion de Responsabilité sociale des Entreprises (RSE).

Développement durable ou RSE, Force Ouvrière a son rôle à jouer sur ces deux thématiques, par nature sur les volets sociaux et sociétaux mais aussi, dans certains cas, sur le volet environnemental, notamment lorsqu'un impact direct sur les salariés existe.

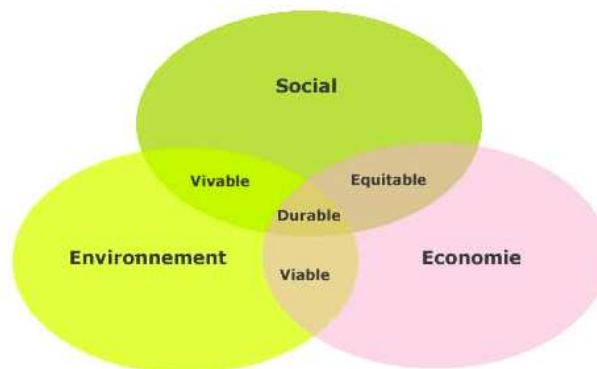
Mais alors, qu'est-ce que la Responsabilité sociale des Entreprises (RSE) dont les organisations se saisissent et comment Force Ouvrière peut s'en servir pour appuyer et muscler ses revendications et accords en entreprise ?

### ✓ Les fondamentaux : concept de développement durable et RSE

Défini pour la première fois en 1987 par le rapport Brundtland<sup>1</sup>, le développement durable correspond à « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* ».

Autrement dit, le développement durable doit répondre à trois ambitions macroéconomiques et macro sociétales que sont :

- l'efficacité économique ;
- l'équité<sup>2</sup> sociale ;
- et la préservation de l'environnement<sup>3</sup>.



Source : Chambre de l'industrie et du commerce de Paris

<sup>1</sup> *Notre avenir à tous*, Rapport Brundtland de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'ONU, avril 1987

<sup>2</sup> « L'équité est le principe modérateur du [droit](#) objectif (lois, [règlements](#) administratifs) selon lequel chacun peut prétendre à un traitement juste, égalitaire et raisonnable. ».

<sup>3</sup> JOUNOT Alain, *RSE et développement durable*, (page 4) 100 questions pour comprendre et agir, Afnor éditions, 2010

Décliné au niveau micro, il s'agit de Responsabilité Sociale des Entreprises : à l'échelle d'une entreprise ou d'une organisation le but est de concourir au développement durable, à la santé et au bien-être de la société<sup>4</sup>. Selon le Livre vert de l'Union européenne (2001), la RSE définit l' « *intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes.* »

### ✓ **Enjeux de la RSE**

Face au désengagement croissant de l'Etat et à la financiarisation accrue de l'économie, les entreprises, de plus en plus concentrées et internationalisées, tentent le jeu de l'autorégulation. Le principal (voire l'unique) effet recherché est la maximisation du profit pour les actionnaires accompagné d'une vision court-termiste. Les conséquences de cette situation sont rarement favorables aux salariés et à l'environnement : baisse des effectifs, délocalisations, flexibilisation et marchandisation des emplois, dégradation de l'environnement, épuisement des ressources, ...

La situation qui se dessine montre que les entreprises arrivent parfois à échapper au contrôle du pays d'origine et des pays d'accueil en créant leurs propres règles. Les injustices sociales sont nombreuses et les dérèglements climatiques tout comme les catastrophes naturelles s'intensifient. Dans tous les cas, c'est l'Homme qui en paye les conséquences.

Dans ce contexte, la RSE peut constituer une solution pour réduire les effets des tensions existantes entre la recherche du profit pour l'actionnaire et les attentes des diverses parties prenantes. Elle a vocation à modifier les pratiques des entreprises pour qu'elles respectent les hommes et l'environnement tout en conservant, voire en amplifiant, leur performance économique et leur compétitivité.

Réponse à l'absence de règles à l'échelle mondiale par l'intégration d'un dialogue avec les parties prenantes, la RSE ne doit pas constituer une alternative à la réglementation mais doit en être initiatrice. Autrement dit, elle ne doit pas être une parade pour permettre aux multinationales de créer leur propre régulation via des outils et normes non encadrés par la loi. Démarche encore volontaire, la RSE comporte un risque d'instrumentalisation par les entreprises pour servir leur maîtrise de risques, leur communication ou pour qu'elles se dédouanent d'actes irresponsables.

Force Ouvrière a son rôle à jouer pour que la RSE, concept encore en construction, évolue vers une démarche encadrée et contrôlée par les Etats et pas seulement par les entreprises elles-mêmes. Force Ouvrière doit veiller à ce que les pratiques de RSE engagées soient sincères et responsables. Il est essentiel qu'elle se saisisse, elle aussi, du sujet et qu'elle en devienne acteur, tout en maintenant sa vigilance et en poussant les entreprises et les pouvoirs publics à aller plus loin dans la démarche.

### **Plus d'infos sur la RSE :**

- Le site de l'ORSE
- La Revue de l'IRES n°57
- *RSE et développement durable*, Alain Jounot, AFNOR édition, 2010.
- *La Responsabilité sociale d'entreprise*, Michel Capron, Françoise Quairel-Lanoizelée, Editions La Découverte, 2010.

---

<sup>4</sup> Selon la définition de l'ISO 26000

## 2. CHARTES ETHIQUES ET CODES DE CONDUITES

Souvent à la seule initiative de l'entreprise et dans une logique de maîtrise des risques (ou par réaction à des scandales), la publication de codes de conduite et chartes éthiques se multiplie. Outils de la « *soft law*<sup>5</sup> », ils sont très hétérogènes aussi bien dans le fond que dans la forme.

Le code de conduite est un document qui édicte des exigences et instructions de l'entreprise envers ses salariés, ses fournisseurs et sous-traitants. La charte éthique, est plus souvent utilisée pour une communication en externe, les salariés et les fournisseurs n'étant pas les seules destinataires. Elle énonce des engagements pris par l'entreprise et les collaborateurs. Ces deux types de documents s'appliquent généralement dans toute l'entreprise et ses entités dans le monde.

### ✓ Périmètre

Les codes de conduite et chartes éthiques sont essentiellement publiés par les grandes entreprises ayant une forte exposition médiatique et une étendue mondiale. Ce sont celles qui ont d'importants risques en matière sociale (travail des enfants, liberté syndicale...) et écologique (pétrole, ciment..) qui se prêtent le plus à cet exercice. Le champ peut s'étendre à l'entreprise, ses salariés, ses filiales, ses fournisseurs, ses sous-traitants...

Dans la plupart des cas, l'entreprise choisit unilatéralement les problématiques à soulever et le fait de manière très générale, les thèmes variant d'une entreprise à l'autre:

- valeurs de l'entreprise ;
- référence aux textes internationaux ;
- engagement de respect des lois locales ;
- relation client, fournisseur et sous-traitant ;
- lutte contre la corruption ;
- travail forcé et travail des enfants ;
- protection de l'environnement ;
- problématiques sociales et sociétales ;
- gouvernance ;
- ...

### ✓ Objectifs pour l'entreprise

L'entreprise peut avoir différents objectifs pour rédiger et publier ces documents. Le premier est de communiquer sur son engagement, réel ou fictif, à adopter un comportement responsable aussi bien socialement qu'au niveau sociétal et environnemental. Elle cherche souvent à se crédibiliser en construisant des codes de conduite traitant uniquement des préoccupations prioritaires, pour elles et ses parties prenantes, avec un fort degré de risque. Le deuxième est de vouloir se dédouaner et se protéger dans les cas où elle pratique certaines activités de façon irresponsable.

Au-delà de ces raisons, le désir de fédérer les collaborateurs présents au niveau mondial autour de valeurs communes peut aussi motiver la publication de ces chartes et codes.

### ✓ Niveau d'engagement

---

<sup>5</sup> Aussi appelé droit mou, la « *soft law* » désigne un ensemble de règles qui ne sont pas juridiquement encadrées.

Les codes de conduite ou chartes éthiques sont des engagements pris par l'entreprise et incluant plus ou moins les salariés, sous-traitants, fournisseurs... Dans certains cas, ceux-ci sont invités à signer le document faisant gage d'une prise de connaissance et d'une acceptation. La formulation des règles élémentaires à observer prennent, quelques fois, appui sur les textes et conventions internationales en matière de droits de l'homme au travail, de santé et sécurité, de corruption, de respect de l'environnement... En publiant ce type de document (format papier, diffusion sur le site internet et intranet), l'entreprise s'engage à respecter ces principes et à s'assurer de leur respect par ses fournisseurs et sous-traitants. Il s'agit d'un engagement purement déclaratif.

#### ✓ Contrôle

Les entreprises dotées d'un code de conduite réalisent parfois des audits de conformité en interne ainsi que chez leurs sous-traitants et fournisseurs. Ils sont réalisés par des auditeurs internes et/ou externes mais dans les deux cas la question de l'indépendance et de l'objectivité des conclusions se pose. Il faut aussi préciser que les audits sont peu inopinés. En parallèle, quelques entreprises mettent en place des comités éthiques mais leur pouvoir de contrôle et de décision est souvent limité.

#### ✓ Valeur juridique et jurisprudence

Définis par la circulaire DGT n°2008/22 du 19 novembre 2008, les codes de conduite et chartes éthiques sont absents du Code de travail et ne possèdent qu'une valeur administrative et jurisprudentielle. Ni leur rédaction, ni leur publication ne sont obligatoires, ces documents sont à l'initiative volontaire des entreprises. Celles-ci doivent toutefois informer et consulter le Comité d'entreprise (ou délégués du personnel) lorsque la charte ou le code de conduite concerne le périmètre d'application du règlement intérieur. Si le document est négocié par accord collectif il devient opposable aux salariés, de même que s'il est annexé au règlement intérieur (dans le cas, bien sûr, où il respecte les règles de rédaction fixées pour le règlement intérieur). Cela ne s'applique pas s'il est destiné à de la communication externe et/ou s'il ne stipule pas d'obligation pour les salariés.

Il existe déjà des cas de jurisprudence, en voici trois exemples<sup>6</sup> :

- **Code éthique de Schindler** : le code éthique publié par Schindler exigeait des salariés qu'ils informent l'entreprise dans le cas où leur conjoint ou membre de la famille était impliqué dans une activité concurrente. Ils devaient également prévenir tout manquement qu'ils observaient dans l'entreprise. Le 17 juin 2004, le TGI de Versailles a estimé que ce code éthique portait atteinte à la vie privée des salariés et devait constituer une annexe au règlement intérieur. Celle-ci devant ainsi être soumise aux articles encadrant les règlements intérieurs (articles L122-36 et L122-39 du code du travail).
- **Code de conduite de Novartis Pharma** : le TGI de Nanterre, a jugé, le 6 octobre 2004, que le code de conduite de Novartis Pharma portait atteinte à la vie privée des salariés et constituait une modification du règlement intérieur. Il était notamment demandé aux salariés de déclarer leurs activités politiques, gouvernementales ou bénévoles extérieures afin d'obtenir de la direction, une autorisation préalable pour ces activités. Autre instruction : les salariés devaient déclarer si un membre de leur famille était impliqué dans une activité concurrente.

---

<sup>6</sup> FO-Cadres, IRES / Agence d'objectifs, *Chartes éthiques et Alertes professionnelles, La formalisation de l'éthique comme outil de contrôle managérial*, mars 2010.

- **Code de conduite de Dassault System** : Dans son code de conduite, Dassault system exigeait des salariés qu'ils demandent une autorisation expresse avant de communiquer une information confidentielle ou une information d'usage interne. La Cour de cassation de Nanterre, a censuré, le 8 décembre 2009, le passage du code de conduite concerné, jugeant qu'il portait atteinte à la liberté et au droit d'expression des salariés.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Engagement des entreprises</b> : ces documents démontrent que les entreprises ont conscience de leur responsabilité vis-à-vis de leurs salariés, de l'environnement et plus largement de la société.</p> <p>- <b>Améliorations</b> : Pour des pays (chez les sous-traitants par exemple) où les exigences légales sont faibles ou non appliquées, certains codes peuvent permettre une amélioration des conditions de travail en imposant des minimas (dans la mesure où le texte intègre les sous-traitants et qu'il est réellement appliqué).</p> <p>- <b>Dialogue social</b> : les partenaires sociaux sont parfois impliqués dans la rédaction du texte, ils peuvent être co-signataires et faire partie d'un dispositif de contrôle.</p> <p>Ces documents peuvent, dans quelques cas, constituer une base de dialogue pour les partenaires sociaux.</p>	<p>- <b>Initiative unilatéral</b> : la plupart du temps, les codes de conduite ou chartes éthiques sont établis sans concertation, avec une logique descendante. L'entreprise crée seule les règles qu'elle souhaite imposer aux salariés, fournisseurs et sous-traitants.</p> <p>- <b>Stratégie de communication</b> : les formulations sont parfois floues ce qui permet aux entreprises de pouvoir contourner les engagements, de les rendre peu contraignants.</p> <p>- <b>Effectivité</b> : Peu d'objectifs ou d'engagements sont quantitatifs et mesurables. Il est alors difficile d'être objectif dans l'évaluation de la tenue des engagements et assez aisé pour l'entreprise de ne pas les appliquer.</p> <p>Les modalités d'application sont rarement précisées et lorsque c'est le cas elles restent floues.</p> <p>Le code a souvent vocation à être connu et signé mais pas forcément appliqué. D'autant qu'il a peu de valeur juridique.</p> <p>- <b>Contrôle</b> : il y a peu de contrôles de l'application réelle des engagements et les audits réalisés semblent parfois manquer d'indépendance.</p> <p>- <b>Salariés</b> : ces documents portent parfois atteinte à des droits ou libertés des salariés en leur imposant des comportements. Il arrive qu'ils traitent de questions relatives au contrat de travail ou au règlement intérieur sans appliquer la procédure imposée pour ce genre de documents.</p> <p>Les salariés doivent parfois arbitrer entre les objectifs qui leur sont imposés et des règles fixées dans ces codes ou chartes en contradiction.</p>

**Plus d'infos :**

- La semaine juridique sociale, *Chartes éthiques, codes de conduite et dispositifs d'alerte professionnelle : aspects pratiques*, 01 juin 2010.
- Circulaire DGT n° 2008/22, 19 novembre 2008, relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur.
- Etude du groupe Alpha : *Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social*. Mars 2004
- FO-Cadres, IRES / Agence d'objectifs, *Chartes éthiques et Alertes professionnelles, La formalisation de l'éthique comme outil de contrôle managérial*, mars 2010.



### 3. ALERTE PROFESSIONNELLE – « WHISTLEBLOWING »

Le « *whistleblowing* » ou alerte professionnelle est né aux Etats-Unis suite à la faillite d'ENRON<sup>7</sup>. En 2001, cette entreprise enregistre d'importantes pertes liées à ces opérations spéculatives sur le marché de l'électricité, opérations qu'elle masquait par des manipulations comptables. La fraude est ainsi révélée et l'entreprise s'effondre. Suite à cela, la loi Sarbanes-Oxley (SOX) est votée aux Etats-Unis, en juillet 2002. Dans son article 301-4, elle impose aux entreprises cotées en bourse de New-York et leurs filiales étrangères de mettre en place un système permettant aux salariés de dénoncer les actes illégaux tels que les fraudes et malversations comptables ou financières. Cette procédure (souvent mise en place via un numéro vert, intranet, ou par courrier postal...) doit garantir l'anonymat du « lanceur d'alerte ».

En France, les dispositifs d'alerte professionnelle (DAP) sont encadrés par la CNIL qui les définit comme des « *systèmes mis à la disposition des employés d'un organisme public ou privé pour les inciter, en complément des modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements de l'organisme, à signaler à leur employeur des comportements qu'ils estiment contraires aux règles applicables et pour organiser la vérification de l'alerte ainsi recueillie au sein de l'organisme concerné* ». Il peut s'agir, par exemple de délit d'initié, de blanchiment d'argent, d'usage de faux, de fraude comptable...

#### ✓ Périmètre

À son origine, l'alerte professionnelle ne concernait que les fraudes ou malversations liées au domaine comptable et financier. Aujourd'hui, certains dispositifs d'alerte tentent de s'élargir à d'autres thèmes comme la discrimination ou le harcèlement moral et sexuel. La loi SOX, qui impose aux Etats-Unis la mise en place de ce dispositif, a un impact extraterritorial du fait qu'elle s'applique à toutes les entreprises cotées au New-York Stock Exchange, entreprises aussi bien américaines qu'étrangères.

En France, la CNIL impose que les domaines visés restent les domaines comptables et bancaires, le contrôle des comptes, la lutte contre la corruption et le respect des règles de concurrence. Il est à noter que l'alerte éthique est étroitement liée aux codes de conduite car certaines entreprises demandent aux salariés de lancer une alerte dans le cas d'un manquement aux principes des codes.

#### ✓ Objectifs pour l'entreprise

La mise en place de ce genre de dispositif a normalement vocation à protéger les investisseurs par la transparence de l'entreprise, à prévenir d'éventuels conflits d'intérêt et à imposer une meilleure gouvernance. Cet outil de contrôle interne doit pousser l'entreprise à fonctionner de manière plus éthique.

#### ✓ Encadrement légal et contrôle

En France, c'est la CNIL, la Commission Nationale de l'informatique et des libertés, qui encadre ce dispositif d'alerte professionnelle. Lors de sa délibération du 8 décembre 2005, elle met en place le système de l'autorisation unique permettant aux entreprises de déclarer de façon simplifiée un dispositif d'alerte professionnelle (autorisation n° AU-004).

---

<sup>7</sup> Parallèlement à ses activités sur le marché du gaz naturel, ENRON exerçait également dans l'achat et la revente d'électricité via un système de courtage.

Le champ d'application de ce DAP se limite aux domaines financiers, comptables, bancaires et de lutte contre la corruption. En 2010, la CNIL en refixe le cadre. Elle y ajoute les faits relevant du respect des règles en matière de concurrence et retire ceux remettant en cause « l'intérêt vital de l'entreprise » ou « l'intégrité physique ou moral des salariés ». Pour un dispositif sortant du cadre défini (pour des cas de discrimination par exemple), l'entreprise doit demander une autorisation normale à la CNIL. Dans sa demande, elle précise les besoins techniques, juridiques et sécuritaires justifiant sa requête. Enfin, si le dispositif d'alerte professionnelle est en adjonction du règlement intérieur, il est soumis aux mêmes règles et doit donc être soumis pour avis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

D'une manière générale, l'entreprise met en place un dispositif d'alerte professionnelle de façon totalement volontaire et complémentaire aux autres systèmes d'alerte. Il doit d'ailleurs être utilisé en dernier recours, après tous les autres moyens d'alerte traditionnelle (alerte par les institutions représentatives du personnel par exemple). En aucun cas un salarié ne peut être sanctionné s'il ne souhaite pas l'utiliser. La CNIL précise également que toute personne (en particulier les salariés) qui est amenée à utiliser le dispositif doit être informée par l'entreprise des éléments suivants<sup>8</sup> :

- de l'identité du responsable du dispositif ;
- des objectifs poursuivis et du périmètre limité ;
- du caractère facultatif du dispositif ;
- de l'absence de conséquence à l'égard des salariés de la non-utilisation de ce dispositif ;
- des destinataires des alertes ;
- de l'existence d'un droit d'accès et de rectification au bénéfice des personnes identifiées dans le cadre de ce dispositif.

Pour éviter les délations calomnieuses et faciliter la protection contre les représailles, la CNIL préconise que les lanceurs d'alerte donnent leur identité, même si elle tolère que, dans certains cas, l'anonymat soit conservé (seuls les services dédiés connaissent alors l'identité de la personne). Dès l'alerte lancée, la personne mise en cause doit en être informée pour exercer ses droits d'opposition, d'accès et de rectification (après que des mesures conservatoires des preuves aient été prises). Il est à noter que toute utilisation abusive de l'alerte peut entraîner des poursuites judiciaires. En revanche, lorsqu'une alerte est lancée de bonne foi et que les informations s'avèrent, par la suite, être fausses, le lanceur ne peut pas être poursuivi.

#### ✓ Valeur juridique et jurisprudence

Dans les cas où un DAP ne respecte pas les exigences définies par la CNIL, c'est le TGI qui est compétent. Il peut ainsi être saisi en référé, par exemple, pour demander la suspension d'un dispositif s'il ne respecte pas les droits et libertés des salariés, si il n'y a pas eu de consultation des instances représentatives en amont ou encore si son domaine sort du champ défini par la CNIL... Voici 2 cas de jurisprudence ayant abouti à la suspension des dispositifs d'alerte :

- **DAP de Benoist Girard** : après une dénonciation par la CFDT, le 5 novembre 2009, le TGI de Caen a ordonné la suspension du dispositif d'alerte professionnelle de la société Benoist Girard (filiale de Stryker). Il a jugé qu'il encourageait l'anonymat et pouvait être utilisé pour des faits sortant du champ défini par la CNIL. Il concernait de plus, tous les salariés sans distinction.
- **DAP de Dassault Systemes** : en 2009, la cour de cassation a jugé illégal le DAP mis en place par l'entreprise permettant aux salariés de dénoncer les pratiques de leurs collègues. Le dispositif en place aurait dû faire l'objet d'une demande normale et non simplifiée auprès de

---

<sup>8</sup> Fiche pratique « *Les alertes professionnelles en questions* », site internet de la CNIL.

la CNIL car ses domaines d'application sortaient de ceux définis. Ils concernaient notamment la propriété intellectuelle et le harcèlement moral et sexuel. De plus, l'alerte pouvait concerner un manquement grave au code de conduite, le TGI de Nanterre (19 octobre 2007) avait estimé que cette notion était trop vaste.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Transparence</b> : ce dispositif peut, s'il est bien utilisé et défini, pousser l'entreprise à plus de transparence et à l'adoption d'un comportement éthique.</p>	<p>- <b>Initiative unilatérale</b> : le DAP est mis en place de manière volontaire et unilatérale. Autrement dit, sauf dans le cas où il constitue une annexe au règlement intérieur, les organisations syndicales ne sont pas consultées sur son contenu.</p> <p>- <b>Risques de dérives</b> : l'alerte professionnelle peut entraîner des dérives. Elle peut notamment encourager la délation et la dénonciation calomnieuse au sein de l'entreprise.</p> <p>- <b>Climat de l'entreprise</b> : ces risques de délation et de dénonciation peuvent dégrader le climat de travail en créant une ambiance tendue, méfiante et en réduisant la confiance entre les salariés.</p> <p>- <b>Contrôle</b> : ce dispositif peut devenir un outil de contrôle abusif des salariés.</p> <p>- <b>Droits des salariés</b> : certains des dispositifs mis en place étaient attentatoires aux libertés individuelles et collectives. Ce risque est donc avéré.</p> <p>- <b>Responsabilité</b> : cet outil pose le problème de la responsabilité car l'entreprise essaye de rendre le salarié garant et responsable de l'éthique et de la bonne gouvernance de l'entreprise.</p>

Plus d'infos :

- FO-Cadres, IRES / Agence d'objectifs, *Chartes éthiques et Alertes professionnelles, La formalisation de l'éthique comme outil de contrôle managérial*, mars 2010.
- Site internet de la CNIL, fiche pratique : <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/fiches-pratiques/fiche/article/les-alertes-professionnelles-enquestions/>

## 4. RAPPORT DE DEVELOPPEMENT DURABLE – REPORTING

Sous la pression des parties prenantes et suite aux scandales médiatiques révélant des pratiques socialement ou écologiquement irresponsables de groupes multinationaux, les entreprises ont progressivement dû rendre des comptes. Au-delà d'une transparence financière, c'est une transparence sur les stratégies et impacts sociaux et environnementaux des entreprises qui est exigée. Impulsés par la loi NRE, les rapports de développement durable ou de RSE se sont peu à peu multipliés, essentiellement publiés par les grandes entreprises. Appelé rapport de « développement responsable » (La Poste), rapport de « responsabilité d'entreprise » (France Télécom Orange) ou encore rapport de « croissance responsable » (Areva), ce document représente un moyen clé de communication pour les sociétés, cotées ou non en bourse. Selon une étude KPMG, en 2008, 80% des 250 plus grandes entreprises mondiales ont publié un rapport de développement durable, intégré ou non au rapport financier. Et, de 2009 à 2010 la GRI signale que le nombre de rapports de développement durable publiés dans le monde a augmenté de 22 % (1491 en 2009 à 1818 en 2010)<sup>9</sup>.

### ✓ Périmètre

Le rapport de développement durable décrit les impacts économiques, sociaux et environnementaux des activités d'une entreprise. Les objectifs et moyens mis en place pour que ces impacts soient les moins néfastes possibles doivent également y apparaître. Pour l'instant, ce sont essentiellement les grandes entreprises qui les publient, chacune d'entre elles définissant le périmètre couvert. Il peut être élargi à la sphère d'influence ou juste concerner la société mère, il peut faire des comparaisons sur plusieurs années ou ne parler que d'un instant T, il peut traiter beaucoup des enjeux environnementaux et très peu des enjeux sociaux, ...

### ✓ Objectif pour l'entreprise

L'objectif d'un rapport de développement durable est d'accentuer la transparence des entreprises envers leurs parties prenantes. De plus en plus, celles-ci demandent que l'entreprise rende des comptes et espèrent par ce biais, pousser les entreprises à être socialement responsables. Cet outil est de plus en plus utilisé par les grandes entreprises mais trop souvent avec comme objectif prioritaire la communication et le dédouanement et non comme une preuve réelle de pratiques RSE (les périmètres choisis sont limités, les indicateurs peu comparables d'une année à l'autre, les données rarement auditées...). Par exemple, Total affirme dans son rapport de développement durable mettre en place une politique pour réduire l'impact de la consommation d'énergie sur le changement climatique et l'accompagner d'un effort en R&D alors que, dans les faits, la R&D concernant les énergies renouvelables ne représente que 1,6% du total des investissements en 2008. Le but premier étant bien de paraître le plus crédible possible auprès des différentes parties prenantes

### ✓ Niveau d'engagement

La publication d'un rapport RSE est une action non contractuelle basée essentiellement sur de l'auto-déclaratif. Les entreprises y formalisent leurs engagements relatifs aux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux, dans certains cas ils sont même illustrés par des objectifs chiffrés et des engagements d'actions concrètes. Mais cela reste du déclaratif. Les parties prenantes peuvent pointer les écarts entre les écrits et la réalité du terrain si les engagements pris ne sont pas mis en œuvre, mais aucune autorité n'est missionnée pour cela.

---

<sup>9</sup> Source AEDD

## ✓ Encadrement légal

Depuis 2001, les rapports de développement durable sont encadrés, pour certaines entreprises, par la loi sur les Nouvelles Régulation Economiques, dite loi NRE. Son article 116<sup>10</sup> impose à toutes les entreprises cotées sur un marché réglementé de publier dans son rapport annuel les conséquences sociales et environnementales de son activité et la manière dont elle les traite. Mais, cette loi n'est pas contraignante et se base sur de l'auto-déclaratif, les informations n'étant généralement pas contrôlées. Une étude ALPHA sur le bilan de l'application de la loi NRE dans les entreprises du CAC 40<sup>11</sup> constate que « *seule une dizaine d'entreprises sont en conformité avec la loi et renseignent tous les items du décret d'application* ». Elle observe aussi une carence sur les informations relatives aux enjeux sociaux et sociétaux.

Une nouvelle réglementation va venir prolonger cette loi NRE. Avec le décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2 relatif « *aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale* », ce sont toutes les entreprises de plus de 500 salariés et 100 millions d'euros de chiffre d'affaires qui devront publier, en 2014, ces informations (sous réserve d'une modification du texte en Conseil d'Etat, sortie prévue de l'arrêté à l'automne 2011). 630 sociétés étaient concernées par la loi NRE, avec le seuil de 500 salariés fixé par le décret c'est *a priori*<sup>12</sup> plus de 2 500 entreprises qui devraient remplir l'obligation de *reporting* social et environnemental. Le projet de décret, mis en consultation des différentes parties prenantes de la gouvernance à 5, liste les informations qui doivent apparaître dans les rapports et prévoit la vérification des informations par un organisme tiers indépendant (détenteur d'une accréditation par le COFRAC). Cependant, le décret n'impose que la vérification de la « *sincérité des informations figurant dans le rapport* ».

## ✓ Contrôle

La loi NRE ne prévoit pas le contrôle des données. En revanche, comme il est précisé plus haut, le décret 225 en projet doit imposer la vérification des données (leur sincérité) par un organisme tiers indépendant. Les modalités de cette vérification sont à l'étude en Conseil d'Etat. Parallèlement au cadre réglementaire, l'AFNOR, avec le soutien du ministère en charge de l'environnement, lance en juin 2011 un groupe de travail (composé des entreprises, des organisations syndicales et patronales, d'experts et d'un représentant de l'Etat) pour l'élaboration d'une norme relative à la vérification des données extra-financières. Le but est de définir un référentiel « *donnant les exigences nécessaires à la conduite d'une mission de vérification, par un organisme tiers, des données sociales et environnementales publiées par une organisation* »<sup>13</sup>.

Bien qu'aucun contrôle ne soit encore obligatoire, de manière volontaire, certaines entreprises réalisent des audits internes ou externes et font parfois certifier leurs rapports de développement durable par un commissaire aux comptes. Il contrôle alors la sincérité et la régularité des données. Le référentiel GRI (Global Reporting Initiative – voir la fiche GRI) prévoit le contrôle de son utilisation par un commissaire aux comptes. Celui-ci donnant une « note » (A+, B+ ou C+) selon l'application plus ou moins importante des lignes directrices données par le GRI dans l'élaboration du rapport DD. Le GRI

---

<sup>10</sup> Décret d'application n°2002-221 du 20 février 2002 de la loi NRE.

<sup>11</sup> « Les informations sociales dans les rapports 2009. Huitième bilan de l'application de la loi NRE », Groupe ALPHA, décembre 2010.

<sup>12</sup> Selon l'article paru dans *Le Monde*, « *Victoire des entreprises sur le reporting environnemental* », 10 mars 2011.

<sup>13</sup> « Fiche descriptive du projet d'élaboration d'un référentiel sur la vérification des données extra-financières », AFNOR Normalisation, 16 juin 2011.

affirme, en 2011, que « *les rapports développement durable sont de plus en plus fiables* » et que la part de rapports développement durable audités est passée de 45 % en 2009 (510 rapports) à 47 % en 2010 (664 rapports)<sup>14</sup>.

✓ **Valeur juridique**

Que ce soit dans la loi NRE ou dans le projet de décret de l'article 225, aucune sanction n'est prévue dans les cas où l'entreprise ne respecte pas les dispositifs de la loi ou tout simplement si elle ne l'applique pas, autrement dit si elle ne publie rien.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Transparence</b> : le <i>reporting</i> a comme objectif de rendre l'entreprise plus transparente.</p> <p>- <b>Outil d'engagement</b> : faire un rapport de développement durable engage l'entreprise. Cela peut non seulement la pousser à adopter un comportement plus responsable mais il constitue aussi un document public sur lequel les parties prenantes peuvent s'appuyer comme preuve écrite des engagements de l'entreprise.</p>	<p>- <b>Stratégie de communication</b> : beaucoup de ces rapports sont utilisés comme outils de communication et de dédouanement et non comme une preuve réelle de pratiques RSE. Souvent, les sujets à polémiques sont évités, seules les « bonnes pratiques » sont retracées. Le style littéraire et les informations floues ne permettent pas toujours d'appréhender réellement les impacts.</p> <p>Encore 15% des pôles développement durable des grandes entreprises sont rattachés aux directions de communication<sup>15</sup>.</p> <p>- <b>Crédibilité</b> : il n'y a pas, pour l'instant, d'obligation de contrôle des données. Il est difficile de s'assurer de la crédibilité des publications. D'autant que chaque entreprise détermine son processus de production d'informations, de sélection et de mise en avant.</p> <p>- <b>Contrôle réalisé</b> : lorsque l'entreprise fait certifier ses données par audit interne ou externe, trois problèmes majeurs se posent : l'indépendance et la légitimité des auditeurs, le périmètre du rapport contrôlé (parfois, une seule partie des informations est contrôlée) et le degré de vérification (est-ce la sincérité ou la véracité des données qui est contrôlée ?).</p> <p>- <b>Informations sociales</b> : les informations sur les enjeux sociaux tels que « l'organisation de la production, la sous-traitance, les réorganisations »<sup>16</sup> sont insuffisantes.</p>

<sup>14</sup> Source AEDD

<sup>15</sup> 2<sup>ème</sup> baromètre de la fonction développement durable dans les entreprises du SBF120 réalisé pour Adecco en 2010.

<sup>16</sup> Selon le rapport « *Les informations sociales dans les rapports 2009. Huitième bilan de l'application de la loi NRE* », Groupe ALPHA, décembre 2010.

	<p>- <b>Périmètre</b> : le choix des périmètres et domaines à aborder est subjectif et n'est pas toujours précisé aux lecteurs. Une entreprise peut ainsi choisir de ne parler que de la maison mère, d'une partie réduite des effectifs ou des sites...</p> <p>- <b>Comparabilité des données</b> : les données sont difficilement comparables d'une année à l'autre (les périmètres, les méthodes de calculs évoluant).</p>
--	---

Plus d'infos :

- « *Les informations sociales dans les rapports 2009. Huitième bilan de l'application de la loi NRE* », Groupe ALPHA, décembre 2010.
- Décret n°2002-221 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L.225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n°67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales (loi NRE).
- Projet de décret relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, article 225 de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement.

## 5. GRI – GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Lancé par le CERES en 1997 et soutenu par le PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement), le GRI, Global Reporting Initiative, est une plateforme internationale de parties prenantes (entreprises, salariés, ONG, investisseurs, associations comptables...). Elle édite, pour la première fois en 2000 et dans sa 3<sup>ème</sup> version en 2006, un outil de *reporting* visant à harmoniser les communications des entreprises notamment s'agissant de leurs indicateurs sociaux et environnementaux. Autrement dit, le GRI définit dans ce référentiel les grandes lignes directrices pour aider les entreprises dans la rédaction de leur rapport annuel de développement durable. Il a vocation à devenir un standard pour la communication des indicateurs économiques, sociaux et environnementaux des entreprises et organisations. Ce cadre de référence permet de rendre plus fiables et crédibles les informations publiées par les entreprises qui commencent peu à peu à l'utiliser. Dans le même principe, il existe aussi l'AA1000, même s'il est beaucoup moins employé en France.

### ✓ Périmètre

Les lignes directrices pour le *reporting* développement durable édité par le GRI ont « *pour mission de fournir aux organisations de toute taille, tout lieu, et tout secteur un cadre fiable et crédible pour leur reporting développement durable* »<sup>17</sup>. Ce guide doit permettre à l'entreprise de construire son rapport RSE avec des informations de qualité pour rendre des comptes aux parties prenantes le plus sincèrement possible. Les rapports qui suivent ces lignes directrices doivent « *reprendre les actions menées et les résultats obtenus sur la période écoulée définie dans le contexte des engagements, de la stratégie et de l'approche managériale de l'organisation.* ». Il est ainsi important que trois types d'informations soient présentes dans le rapport : stratégie et profil (contexte, organisation, gouvernance), approche managériale (traitement par l'organisation des thématiques), indicateurs de performance. Dans cette dernière catégorie, on retrouve les éléments suivants :

- indicateurs économiques (9 indicateurs) ;
- indicateurs environnementaux (30) ;
- indicateurs emploi, relations sociales et travail décent (14) ;
- Indicateurs droits de l'Homme (9) ;
- Indicateurs économie (société) (8) ;
- Indicateurs responsabilité du fait des produits (9).

Idéalement, l'entreprise précise son processus de collecte des données, la définition du périmètre et les moyens mis en œuvre pour la vérification. Ce référentiel contient une partie générale applicable pour la majorité des entreprises puis des déclinaisons pour certains secteurs, les suppléments sectoriels.

### ✓ Objectifs pour l'entreprise

L'objectif pour l'entreprise qui construit son rapport RSE en s'appuyant sur le GRI est d'une part de disposer d'une aide et d'un cadre commun et de crédibiliser sa démarche d'autre part.

En 2008, 24 organisations françaises s'appuient sur le référentiel GRI pour leur rapport de développement durable : Aeroports de Paris, AG2R, Air France KLM, Airbus, BNP Paribas, Carrefour, Danone, Desjardins, EDF, Essilor International , France Telecom , Gaz de France, Imerys, La SNET,

---

<sup>17</sup> « *Lignes directrices pour le reporting développement durable* », GRI, version 3.0, 200-2006.



LaFarge, L'Oréal, Neuf Cegetel, Office National des Forêts, Orange , PSA Peugeot Citroën, Rhodia, Sanofi-Aventis Group, Technip, Veolia, Vivendi.<sup>18</sup>

✓ **Niveau d'engagement et contrôle**

Comme le précise le GRI, pour produire son rapport de développement durable, une entreprise peut utiliser entièrement le cadre défini ou seulement quelques éléments. Dans tous les cas, elle doit décrire le champ d'étude de son *reporting*, éventuellement préciser les évolutions futures, et indiquer le niveau d'application du cadre GRI. L'entreprise peut auto-évaluer le niveau d'application par C, B et A. « *Les critères de reporting, présents à chacun des trois niveaux, reflètent une application ou couverture croissante du cadre GRI* ». Elle rajoute un (+) après la lettre donnée (C+, B+ ou A+) lorsque la vérification est réalisé par un tiers. L'entreprise peut soumettre son auto-évaluation pour vérification soit au GRI, soit à un « vérificateur expert ».

Aucun autre contrôle n'est prévu par le GRI.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Cadre commun</b> : le GRI a vocation à définir un cadre commun pour la construction des rapports RSE, permettant ainsi leur homogénéisation d'une entreprise à l'autre.</p> <p>- <b>Comparabilité des indicateurs</b> : en plus de permettre la comparaison des rapports entre entreprises, elle doit permettre la comparabilité des indicateurs d'une année à l'autre. Les évolutions sur les différents enjeux et la tenue ou non des engagements sont ainsi plus facilement appréhendables.</p>	<p>- <b>Degré d'utilisation</b> : une entreprise choisit unilatéralement ce qu'elle prend en compte ou pas dans ces lignes directrices.</p> <p>- <b>Contrôle</b> : il ne faut pas confondre les notes (A, B,C) avec l'évaluation de la sincérité/véracité des données. Elles constituent juste un indicateur du niveau d'utilisation du GRI.</p> <p>- <b>Financement</b> : la création de ce référentiel a obtenu une contribution financière et/ou en nature de grandes entreprises telles que : BP, Alcan, Ford, GM, Shell.</p>

**Plus d'infos :**

- « *Lignes directrices pour le reporting développement durable* », GRI, version 3.0, 200-2006.
- Site internet du GRI : <http://www.globalreporting.org/Home>

<sup>18</sup> Données Wikipédia, [http://fr.wikipedia.org/wiki/Global\\_Reporting\\_Initiative](http://fr.wikipedia.org/wiki/Global_Reporting_Initiative)

## 6. NORME ISO 26000

Créée par 500 experts de 99 pays (18 francophones) et publiée le 1<sup>er</sup> novembre 2010, la norme ISO 26000 rassemble un ensemble de recommandations sur les pratiques et principes de responsabilité sociale des entreprises. Elle a vocation à rendre crédible, applicable et universel le concept de RSE et s'apparente à un guide de réflexion et de management. Elle place au cœur des démarches et des décisions de l'entreprise la prise en compte des attentes des parties prenantes et des impacts sur la société et l'environnement de ses activités. Pour respecter cette norme, les entreprises doivent ainsi rendre compte de leurs impacts auprès des parties prenantes et respecter leurs attentes, être transparente, adopter un comportement éthique, respecter les lois, les normes internationales et les droits de l'homme.

### ✓ Périmètre :

ISO 26000 fixe une définition de la RSE à vocation internationale<sup>19</sup>. Elle la définit comme telle : « *responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :*

- *contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;*
- *prend en compte les attentes des parties prenantes ;*
- *respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ;*
- *est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »*

Cette norme peut s'appliquer à toute organisation publique ou privée quels que soient sa taille ou son lieu d'implantation. Elle a comme champs d'application : l'engagement sociétal, les questions relatives aux consommateurs, les bonnes pratiques des affaires, la gouvernance, l'environnement, les relations et conditions de travail et les droits de l'homme.

Il est important de préciser que l'ISO 26000 n'a pas vocation à remplacer les autres normes telles que ISO 14001 ou ISO 9001. Elle est complémentaire.

### ✓ Objectifs pour l'entreprise :

L'objectif d'ISO 26000 est d'aider l'entreprise à intégrer dans ses activités et ses décisions stratégiques une démarche de développement durable performante et crédible. Les lignes directrices qu'elle délivre constituent un guide pour, qu'au-delà de l'intégration de la RSE au niveau stratégique, l'entreprise évalue la performance de sa démarche, anticipe ses risques et adopte des pratiques d'amélioration continue.

Utiliser ISO 26000 en vue d'une certification n'est pas possible. Composée de recommandations et non d'exigences, l'ISO 26000 est, par définition, non certifiable. Cela implique également qu'aucun logo « ISO 26000 » ne peut être apposé sur les supports de communications d'une entreprise. Celle-ci peut simplement mentionner qu'elle s'appuie sur la norme pour sa stratégie RSE.

---

<sup>19</sup> Document de la commission de normalisation AFNOR DDRS visant à appuyer la communication sur l'ISO 26000.

ISO 26000 inclut une démarche de progrès qui a aussi pour objectif la performance globale de l'entreprise. Elle se met en œuvre en 3 étapes :

- définir les priorités grâce à la réalisation d'un état des lieux ;
- déployer la stratégie de RSE ;
- rendre compte d'une manière crédible et pertinente.

✓ **Niveau d'engagement** :

En s'impliquant de façon volontaire dans une démarche ISO 26000, l'entreprise doit respecter le document de référence et les éléments d'engagement décrits par la norme. Ils passent notamment par :

- l'implication de la direction et de la gouvernance ;
- le dialogue avec les parties prenantes ;
- la pertinence de la démarche RSE déployée ;
- la formalisation ;
- la capitalisation et l'amélioration continue.

L'entreprise s'engage également à rendre des comptes aux différentes parties prenantes identifiées.

✓ **Contrôle et certification** :

Partant du principe que la norme ISO 26000 ne peut pas faire l'objet d'une certification, aucun contrôle par un organisme tiers n'est prévu dans la norme. Cela n'empêche pas l'entreprise, par la suite, de réaliser un audit pour contrôler si elle respecte bien les engagements pris dans le cadre de la norme. Autrement dit, c'est l'entreprise et ses parties prenantes (en s'appuyant sur le *reporting* et grâce au dialogue) qui réalisent le contrôle. La démarche ISO 26000 s'appuyant essentiellement sur l'implication de la direction et son adaptation intègre malgré tout une phase de vérification sur l'atteinte des résultats.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Universalité</b> : la norme tente de donner une définition universelle et internationale de la RSE. Les pays en voie de développement ont également participé à l'élaboration de la norme.</p> <p>- <b>Cadre de référence</b> : elle s'appuie sur les principes fondamentaux de textes internationaux (convention de l'OIT, déclaration universelle des droits de l'homme, principes directeurs de l'OCDE...) et sur la GRI.</p> <p>- <b>Périmètre</b> : la norme intègre la question de sphère d'influence de l'entreprise et ne s'arrête pas seulement à la maison mère.</p> <p>- <b>Principe</b> : l'ISO 26000 est une norme de processus de management intégrant la notion d'amélioration continue. Elle s'intéresse aussi bien aux résultats obtenus qu'aux pratiques déployées.</p>	<p>- <b>Cible</b> : La norme paraît compliquée à mettre en place pour les TPE. Elle est surtout adaptée aux grandes et moyennes entreprises.</p> <p>- <b>Communication</b> : le fait qu'elle ne soit pas certifiable peut éviter un certain risque de <i>Greenwashing</i> par l'utilisation du logo, par exemple. Toutefois, l'entreprise peut dire qu'elle s'appuie sur la démarche sans contrôle ni définition du degré d'utilisation de la norme.</p> <p>- <b>Lignes directrices</b> : la norme ne définit pas d'exigence et laisse donc une grande flexibilité aux entreprises.</p> <p>- <b>Contrôle</b> : la vérification et le contrôle de respect des engagements sont laissés à la seule initiative de l'entreprise.</p>

### Qu'est-ce qu'une norme ?

Selon l'AFNOR, une norme est « *par définition volontaire donc non contraignante. Elle est un document de référence approuvé par un institut de normalisation reconnu tel qu'AFNOR. Elle apporte des réponses à des problèmes techniques et commerciaux concernant des produits, des biens et services qui se posent de façon répétée dans les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux.* ».

La norme est aussi définie par la directive ISO/CEI comme un « *document établi par consensus et approuvé par un organisme reconnu, qui fournit, pour des usages communs et répétés, des règles, des lignes directrices ou des caractéristiques, pour des activités ou leurs résultats, garantissant un niveau d'ordre optimal dans un contexte donné.* »

#### Plus d'infos :

- Alain JOUNOT, « *RSE et développement durable* », 100 questions pour comprendre et agir, Afnor Editions, 2010.
- Site de l'AFNOR : <http://www.afnor.org/profils/centre-d-interet/rse-iso-26000>

## 7. INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE - ISR

L'Investissement Socialement Responsable (ISR) s'est initialement développé aux Etats-Unis, dans les années 20, avec les congrégations religieuses qui refusaient d'investir dans ce qu'elles appelaient les « *valeurs du péché* ». En clair, elles n'investissaient dans aucun des secteurs d'activité jugés immoraux comme l'alcool, le tabac, la pornographie, les jeux de hasard... quelle que soit leur performance financière. Le concept s'est progressivement développé et laïcisé, aux Etats-Unis et en Europe. En France, c'est avec le premier fonds commun de placement et de partage Faim et développement créé par le CCFD<sup>20</sup> et le Crédit Coopératif que l'ISR a démarré.

Aujourd'hui, l'ISR se définit comme une démarche permettant l'intégration de critères environnementaux et sociaux au sein de la gestion financière. Ce n'est donc plus simplement les informations purement financières qui intéressent les investisseurs pour le placement des actifs mais aussi les données « extra-financières », les caractéristiques de performance ESG (environnementale, sociale et de gouvernance) des entreprises. En France, l'ISR ne cesse de se développer et représente, en 2010, 68,3 milliards d'euros d'encours. Il enregistre ainsi sur la période 2009-2010 une croissance de 35%<sup>21</sup>. Selon Novethic (centre de recherche sur l'ISR, filiale de la Caisse des dépôts), cette évolution est notamment due à la conversion de fonds et la croissance de l'épargne salariale ISR qui représente 18,4% de l'épargne salariale totale.

### ✓ Périmètre

L'ISR peut concerner, en tant qu'émetteur, les entreprises cotées sur un marché financier et les Etats. Les fonds ISR, investis en actions, en obligations ou en titres monétaires sont placés selon des critères de performance financière et extra-financière. Le périmètre est différent selon le type d'ISR :

- **Sélection ESG** : les entreprises cotées sont choisies selon leurs performances environnementale, sociale et sociétale ainsi que financière. C'est le principe de « *Best in class* » selon lequel les meilleurs sont sélectionnés.
- **Fonds d'exclusion** : les entreprises ne respectant pas les normes internationales (pollution, travail des enfants...) ou exerçant sur certains secteurs d'activité considérés « immoraux » (armement, tabac, alcool...) sont exclus d'office des fonds.
- **Fonds thématiques** : les fonds sont investis sur des secteurs d'activités ou entreprises se rapprochant du champ du développement durable (énergies renouvelables par exemple).
- **Engagement actionnarial** : grâce au dialogue direct, à l'exercice des droits de vote en assemblées générales et/ou le dépôt de résolutions, les investisseurs tentent de pousser les pratiques des entreprises pour qu'elles soient socialement et écologiquement plus responsables.

### ✓ Objectif pour les acteurs financiers

Les investisseurs qui prennent en compte des critères ISR ont plusieurs objectifs. En ayant une vision à plus long terme qu'en privilégiant uniquement les caractéristiques financières, ils souhaitent avoir une meilleure maîtrise de certains risques. Observer les critères de performance extra-financière peut également leur permettre de détecter des opportunités de croissance. Un autre objectif de l'ISR est de conjuguer investissement et valeurs de l'investisseur et/ou du client. Par des choix

---

<sup>20</sup> Comité catholique contre la faim et pour le développement.

<sup>21</sup> Chiffres Novéthic

d'investissement, le but est de pousser l'entreprise à évoluer. Précisons tout de même que ces fonds ont pour objectif la même rentabilité que les fonds traditionnels.

Pour une entreprise, adopter une démarche RSE est bien sûr un moyen d'être sélectionnée dans les fonds ISR et d'attirer plus d'investisseurs. L'ISR est d'ailleurs considéré, par l'Ademe<sup>22</sup>, comme un levier de création de valeur et d'innovation pour les entreprises.

### ✓ **Notation des entreprises**

Pour que les investisseurs puissent évaluer la performance de la responsabilité sociale et environnementale des émetteurs d'actifs, les agences de notation « extra-financière » évaluent, notent les entreprises sur leurs pratiques RSE. En France, elles sont 3 à se partager le marché : Vigeo (dirigée par Nicole Notat ancienne secrétaire générale de la CFDT), BMJ-Core rating et Innovest. Pour attribuer une note à une entreprise, chacune des agences a une méthodologie propre. Elles se basent généralement sur les communications externes de l'entreprise et des parties prenantes, sur des questionnaires transmis à des personnes au sein de l'entreprise (et dans certains cas à des parties prenantes) et sur des entretiens.

Ces notations peuvent être sollicitées ou déclaratives. Dans le premier cas, c'est l'entreprise qui demande à l'agence de notation d'évaluer sa performance en RSE. L'entreprise est donc cliente de l'agence et peut publier ou garder confidentiels les résultats de la notation. Pour une notation déclarative, l'agence note une entreprise sans nécessité d'avoir une demande ou un accord de sa part. Elle vend ensuite la note à un gestionnaire de fond ou un investisseur institutionnel qui s'en servent pour leur choix d'investissement. Dans tous les cas, un problème se pose car contrairement aux chiffres et à la notation financière, les critères sociaux et environnementaux sont beaucoup plus subjectifs et peuvent donc laisser plus de place à la subjectivité.

Pour mieux comprendre les agences « extra-financières », voici l'exemple de Vigeo. Cette agence de notation extra-financière « *mesure les performances des entreprises en matière de développement durable et de responsabilité sociale, et fournit ces données aux gestionnaires d'actifs* »<sup>23</sup>. Elle réalise également des « *audits en responsabilité sociale auprès des entreprises et des organisations* ». C'est sous le nom de Vigeo Rating qu'elle propose ses services de notation « extra-financière » basée sur 6 domaines d'évaluation (voir annexe) :

- l'environnement ;
- les droits humains
- les ressources humaines ;
- l'engagement sociétal ;
- le comportement sur les marchés ;
- le gouvernement d'entreprise.

Pour chacun des critères, elle évalue ce qui est réalisé et ce qui doit être fait à trois niveaux : politique (stratégie, objectifs), déploiement (moyens mis en œuvre) et résultats (indicateurs, évaluation). Cette évaluation est réalisée grâce à l'observation des documents produits par l'entreprise et ses parties prenantes. Si elle, l'agence a besoin de préciser certaines informations, des questions supplémentaires sont posées à l'entreprise et parfois aux parties prenantes. Des scores sont ensuite établis pour chaque domaine de l'analyse et un rapport est rédigé. L'entreprise peut faire ses observations et donner des compléments d'information.

---

<sup>22</sup> ADEME (Agence de l'environnement et de la Maîtrise de l'énergie), « Investissement socialement responsable : Etat des lieux et perspectives ».

<sup>23</sup> Site Internet de Vigeo, page d'accueil

Les forces	Les limites
<p>- <b>Evaluation</b> : l'ISR permet qu'un tiers évalue les performances RSE des entreprises.</p> <p>- <b>Amélioration continue</b> : grâce à ces fonds éthiques et aux agences de notation, l'entreprise va chercher à améliorer ses performances ESG et donc ses pratiques RSE afin d'augmenter sa note.</p> <p>- <b>Investissements éthiques</b> : pour les investisseurs cela permet non seulement de faire des placements pouvant être plus performants sur le long terme mais cela leur permet aussi de les réaliser selon leurs valeurs.</p>	<p>- <b>Transparence</b> : les critères de définition des fonds ISR manquent de transparence. Selon une étude des Amis de la Terre sur l'ISR, certains produits éthiques ne le sont pas réellement !</p> <p>- <b>Cadre commun de notation</b> : il n'y a pas d'harmonisation des critères et méthodologies d'évaluation. Les notes ne sont donc pas comparables d'une agence à l'autre.</p> <p>- <b>Crédibilité des notations</b> : les notations sont essentiellement basées sur des analyses déclaratives (rapport de développement durable, plaquette de communication...). Elles ne garantissent pas la véracité des données analysées. Elles se basent sur la capacité des entreprises à communiquer et être crédibles sur leurs pratiques de RSE.</p> <p>- <b>Indépendance</b> : lorsqu'une entreprise sollicite une agence de notation, elle en est cliente. Cela pose un problème d'indépendance et de conflits d'intérêt.</p> <p>- <b>Cadre légal</b> : l'ISR doit être réellement encadré pour ne pas devenir un élément marketing, notamment pour la définition de critères communs d'évaluation.</p> <p>- <b>Best in class</b> : en France, les fonds d'exclusion représentent 12% des fonds ISR. Ainsi, les entreprises exerçant sur des secteurs les plus controversés (et considérés, par nature, comme « non responsables ») peuvent être présents dans les fonds ISR (secteur de l'armement, OGM par exemple).</p>

**Plus d'infos :**

- Site internet de Novethic : <http://www.novethic.fr/novethic/v3/isr-investissement-socialement-responsable-enjeux-et-donnees.jsp>
- « *L'investissement socialement responsable : Bonnes pratiques. Quelques exemples de fonds ISR existants en France.* », L'ORSE.

## 8. QUELQUES AUTRES OUTILS DE RSE

En complément de ces démarches principalement volontaires et encore peu contrôlées, de nombreux autres outils et référentiels ayant pour but la standardisation des pratiques ou la communication sont utilisés. Ils permettent, selon la volonté et la sincérité de l'entreprise, d'intégrer réellement une démarche de RSE à la stratégie ou simplement de crédibiliser les pratiques.

### ✓ Engagements et pratiques de RSE :

→ **Les outils d'auto-diagnostics :** afin d'évaluer leur « performance globale » en termes de développement durable, les dirigeants d'entreprise peuvent s'évaluer sur le site du CJD grâce à un questionnaire d'évaluation. Le CJDES a également mis en place un outil de prise en compte des domaines non financiers, le « bilan sociétal » avec un outil d'auto-évaluation croisée car les parties prenantes participent aussi à l'évaluation. Enfin, le programme « dynamique PME », créé par le CSR Europe, accompagne les PME à la mise en place d'une démarche RSE et met à disposition un outil de diagnostic/état des lieux. Ces trois outils sont basés sur de l'auto-déclaratif et peuvent ensuite faire l'objet d'une communication et donc d'une valorisation.

→ **Les partenariats avec les ONG :** pour être accompagnées, conseillées dans leur démarche RSE et pour crédibiliser leurs pratiques, les entreprises créent des partenariats avec des ONG. L'exemple le plus connu est celui de Carrefour avec la FIDH (Fédération internationale des droits de l'homme). Cette dernière a accompagné Carrefour pour veiller au respect des droits fondamentaux de ses fournisseurs. WWF est lui en partenariat avec, entre autres, Castorama (proposition de produits plus respectueux de l'environnement, réduction de son empreinte écologique, achat de bois responsable) et Tétrapack (réduction de consommation d'énergie, valorisation des emballages usagés et contrôle sur la provenance du bois) pour les assister dans leurs démarches de progrès. Les entreprises peuvent apposer le logo de l'ONG sur certains de leurs supports de communication.

→ **L'évaluation AFAQ 1000NR :** devenue **AFAQ 26000**, cette évaluation est un modèle développé par AFNOR Certification qui a pour objectif d'évaluer (sur 1000 points) le déploiement effectif d'une politique RSE (vision, objectif et résultats) dans une entreprise ou sur un site donné. Ce sont donc les pratiques stratégiques, managériales et opérationnelles (planification, mise en œuvre, déploiement, mesure et amélioration) ainsi que les indicateurs utilisés qui sont évalués en trois phases : la préparation de l'évaluation, l'évaluation sur site et l'analyse et rapport. L'évaluation débouche sur une analyse des forces et faiblesses permettant à l'entreprise de connaître ses points à pérenniser et ceux à améliorer et de mettre en place un plan d'action. Aussi, la note sur 1000 est traduite en niveau de maturité qu'a atteint l'entreprise dans sa démarche :

- jusqu'à 300 points : engagement
- 301 à 500 : progression
- 501 à 700 : maturité
- 701 à 1000 : exemplarité.

L'entreprise évaluée peut communiquer sur son résultat AFAQ 26000, le logo délivré lors des résultats intégrant le niveau de maturité qu'a atteint celle-ci.

→ **SD 21000 :** le guide SD 21000 est un outil de management et d'aide à la réflexion sur les pratiques de développement durable. Il est né d'un désir de crédibiliser des démarches et d'apporter un guide méthodologique aux entreprises. Ces recommandations opérationnelles ont pour objectif d'adapter techniquement le management pour intégrer les pratiques de RSE et en faisant émerger les enjeux



significatifs et à risques pour l'entreprise. Ces dernières peuvent utiliser ce guide pour crédibiliser leur démarche mais elles ne peuvent pas se faire certifier.

→ **Le standard AA1000** : Le référentiel AA1000 (AccountAbility 1000) normalise les procédés de l'entreprise d'audit et de rapports sociaux. Il comprend la planification, l'audit et le reporting et considère ainsi la transparence comme un élément fondamental. L'objectif est de donner une assurance sur la pertinence du rapport. Comparativement au GRI, ce standard concerne plus le dialogue avec les parties prenantes car l'entreprise s'engage à intégrer ses parties prenantes méthodiquement dans ses activités.

→ **Les labels** : les labels sont de plus en plus nombreux à voir le jour et émanent aussi bien d'organismes publics que privés dans le but de valoriser des pratiques grâce à une évaluation externe et un signe de reconnaissance. Dès l'instant qu'ils n'induisent pas en erreur le consommateur et qu'ils ne peuvent pas être confondus avec un certificat reconnu, les labels sont licites. Cependant, la profusion des labels, le manque de transparence sur les systèmes de contrôle et les champs d'application, le manque d'information sur leur fiabilité fait parfois perdre de la crédibilité aux labels les plus stricts et sérieux dans cette masse de sigles. Il en existe pour de nombreux domaines, en voici quelques exemples : le commerce équitable (Bio équitable, Ecocert-ESR, Fair trade Max Havelaar), le commerce éthique (Fair wear foundation, Fair Labour association), l'environnement (Agriculture Biologique, Ecolabel), la discrimination (Label diversité, label Égalité professionnelle)...

✓ **Normes sociales (GRH) :**

→ **Le standard SA 8000** : ce référentiel, centré sur l'emploi et les conditions de travail, concerne essentiellement les employés, les fournisseurs et les sous-traitants des entreprises. Pour répondre aux exigences de SA 8000, l'entreprise doit avoir des politiques et procédures effectives et efficaces pour pallier aux problématiques de travail forcé et infantile, de liberté d'association, de négociation collective, d'hygiène et de sécurité, de rémunération, de processus de gestion des ressources humaines. Les entreprises certifiées visent clairement un objectif de maîtrise des risques et de crédibilisation de leur image de marque.

→ **OHSAS 18001** : norme britannique, l'OHSAS 18001 est un système de management de santé et sécurité au travail s'appuyant sur la roue de Deming et sa boucle d'amélioration continue, le PDCA (plan, do, check, act). Dans une optique de maîtrise des risques, ce référentiel préconise l'analyse des risques, la définition des politiques et des processus, le déploiement de celui-ci, la mesure des résultats et la recherche d'actions correctives. Toutes les activités, les installations et tous les acteurs ponctuels ou quotidiens sont concernés par cette norme. Toutefois, elle ne délivre pas de méthodologie pour l'évaluation des risques.

✓ **Normes environnementales :**

→ **La certification ISO 14001** : la norme ISO 14001 vise à l'intégration de critères environnementaux dans la gestion de l'entreprise en passant notamment par la mise en place d'un SME (système de management environnemental). Le but de cet outil de management est l'amélioration continue des performances environnementales (réduction des émissions de gaz à effet de serre, de la consommation d'énergie, des déchets...) d'une entreprise via la formalisation et la coordination des actions. Voici quelques exemples d'exigences d'ISO 14001 : identifier les sources d'atteinte à l'environnement, mettre en place des plans d'actions prioritaires et un processus de veille réglementaire, mettre en place et promouvoir une politique environnementale, mettre à disposition les ressources nécessaires, créer des documents de sensibilisation, former les employés concernés, évaluer les résultats et proposer des actions correctives dans une démarche d'amélioration continue... Cette certification rend l'entreprise légitime et crédible vis à vis de ses parties prenantes

car elle prouve l'existence d'un engagement de la part des dirigeants pour la mise en œuvre d'une politique environnementale.

→ **EMAS** : aussi appelé écoaudit, EMAS est un système de management environnemental qui cherche à favoriser non seulement une démarche d'amélioration continue de la performance environnementale des entreprises mais également la transparence de leur communication. Il s'appuie sur ISO 14001 et fixe l'obligation pour l'entreprise de communiquer sur ses performances dans la « déclaration environnementale ». Pour la certification, un audit externe de conformité au référentiel est réalisé. Une fois l'enregistrement EMAS effectué, l'entreprise peut communiquer pour donner de la crédibilité à ses engagements de respect de l'environnement. En 2009, Vivendi a publié sa « déclaration environnementale » dans laquelle il spécifie sa politique environnementale, les domaines d'application, sa mise en œuvre, les résultats obtenus et les plans d'amélioration continue (objectif – actions – délais de réalisation). Celle-ci est validée par un tiers et diffusée au public.

## 9. TABLEAU RECAPITULATIF DES REFERENTIELS DE RSE

Il existe une multitude d'outils et de référentiels à la disposition des entreprises pour les accompagner dans la mise en place d'une démarche efficiente de RSE. On observe toutefois que bon nombre de ces référentiels sont utilisés avec comme objectif prioritaire (voir dans certain cas comme objectif unique) de crédibiliser et légitimer les entreprises dans leur approche responsable. Elles pratiquent ainsi parfois le *greenwashing*. Aussi appelé écoblanchiment, il définit un comportement d'entreprise consistant à communiquer auprès de l'opinion publique sur des pratiques de responsabilité sociale et environnementale créant une représentation erronée de la réalité, les pratiques n'étant pas significatives ou réellement intégrées à la stratégie. Néanmoins, par leur structuration, certains référentiels permettent de minimiser les risques de *greenwashing* et d'auto-déclaration préjudiciables via, entre autres, des systèmes d'audit externe, des certifications indiquant le degré d'engagement ou encore des guides de mise en place de pratiques RSE non certifiables.

Le tableau suivant récapitule la façon dont sont structurés chacun des référentiels pour éviter de manière plus ou moins importante le *greenwashing* et les auto-déclarations.

Référentiel	Champ concerné	Contrôle	Reconnaissance	Communication	Création du référentiel	Risque de <i>greenwashing</i> <sup>24</sup>
<b>ISO 26000</b>	Toute l'organisation. → Démarche globale de RSE	Pas d'évaluation, ni de contrôle prévu dans la norme.	Non certifiable. Elle fixe des lignes directrices et non des exigences.	Pas de logo à apposer.	Norme internationale créée via une démarche multi-parties prenantes par AFNOR Normalisation.	- L'entreprise doit rendre des comptes aux parties prenantes et ne peut pas communiquer avec un logo sur cette norme.
<b>AFAQ 26000</b>	Toute l'organisation. Possibilité de réduire à une filiale. → Démarche globale de RSE	Evaluateurs d'AFNOR Certification.	Evaluation notée sur 1000 points.	Autorisation de communiquer le logo correspondant au degré de maturité défini par la note, sur les supports.  Utilisable 18 mois.	Evaluation française privée. Elle appartient à AFNOR Certification (filiale privée de l'AFNOR).	- Le logo comprenant le niveau de maturité, l'entreprise ne peut pas prétendre à des pratiques efficaces de RSE si ce n'est pas le cas.
<b>SD 21000</b>	Toute l'organisation. Possibilité de réduire à une filiale. → Démarche globale de RSE	Pas de contrôle mais un accompagnement de l'AFNOR. Surtout de l'auto-évaluation.	Non certifiable. C'est un outil permettant la mise en place d'une démarche de RSE.	Pas de logo à apposer.	Norme française réalisée par le consensus de 80 acteurs (patronat, syndicats, associations, pouvoirs publics).	- Ce référentiel est un guide non certifiable, sans logo.

<sup>24</sup> Cette rubrique a un caractère subjectif.

<b>SA 8000</b>	<p>Les sites de production, les fournisseurs.</p> <p>→ L'emploi et des conditions de travail</p>	<p>Audit externe réalisé par un tiers accrédité.</p> <p>Audit de surveillance tous les 6 mois/1 an.</p>	<p>Certification valable 3 ans.</p> <p>Réalisation d'un audit au bout des 3 ans pour son renouvellement, ou non.</p>	<p>Autorisation d'apposer le logo dans les outils de communication.</p>	<p>Norme internationale créée par une organisation privée américaine (Social Accountability international) regroupant grandes entreprises, ONG, universités, syndicats...</p>	<p><b>+</b></p> <p>Il pose la question de la fiabilité des audits sociaux réalisés pour la certification et du caractère inopiné ou non de ces audits. De plus, un sous-traitant ou site d'une entreprise peut être SA 8000 et pas les autres, la communication doit donc bien préciser le champ certifié.</p>
<b>OHSAS 18001</b>	<p>Un site donné</p> <p>→ La santé et sécurité au travail</p>	<p>Audit réalisé par un organisme agréé.</p> <p>Audit de contrôle tous les ans.</p>	<p>Certification valable 3 ans.</p> <p>Réalisation d'un audit au bout des 3 ans pour son renouvellement, ou non.</p>	<p>Autorisation d'apposer le logo dans les outils de communication.</p>	<p>Norme britannique créée par la branche certification du BSI. Plusieurs organismes ont contribué à l'élaboration, aucun français (BSI, BVQI, DNV, SGS...).</p>	<p><b>+</b></p> <p>C'est un système de management sans critère de performance spécifique. Il s'agit plus de certifier l'engagement de conformité et l'amélioration continue que les résultats.</p>
<b>ISO 14001</b>	<p>Un site ou un produit</p> <p>→ L'environnement</p>	<p>Audit réalisé par un tiers accrédité.</p> <p>Audit de contrôle tous les ans.</p>	<p>Certification valable 3 ans.</p> <p>Réalisation d'un audit au bout des 3 ans pour son renouvellement ou non.</p>	<p>Autorisation d'apposer le logo sur les produits provenant du site ISO 14001.</p>	<p>Norme internationale créée par le comité technique ISO (experts commerciaux et gouvernementaux de 55 pays).</p>	<p><b>+</b></p> <p>Il existe un risque de confusion car il ne concerne que l'engagement dans une démarche d'amélioration continue et non les résultats. De plus, ce sont des sites et non l'entreprise entière qui sont certifiés.</p>
<b>EMAS</b>	<p>Un site ou organisation ayant une activité de production</p> <p>→ L'environnement</p>	<p>Audit réalisé par un tiers accrédité.</p> <p>Audit de suivi deux fois pendant les 3 ans de validité.</p>	<p>Certification valable 3 ans.</p> <p>Réalisation d'un audit au bout des 3 ans pour son renouvellement, ou non.</p>	<p>Autorisation de communiquer sur les documents mais pas sur les produits ou le conditionnement.</p>	<p>Créé par un service de la Commission Européenne.</p>	<p><b>+ (-)</b></p> <p>L'entreprise a l'obligation de publier annuellement une « déclaration environnementale » avec des indicateurs de performance. Ce référentiel est encore peu utilisé.</p>

AA 1000	L'organisation ou un produit → Le reporting	Contrôle par des auditeurs formés et agréés par l'association AccountAbility.	Certifiable.	Communication sur l'obtention du certificat.	Norme britannique créée par AccountAbility (privé) via une démarche multi parties prenantes (experts, ONG, spécialistes financiers) internationale.	<b>+ (-)</b> Ce référentiel assure la pertinence du rapport et l'intégration des parties prenantes dans sa construction. Il ne valide évidemment pas la véracité des données.
GRI	L'organisation → Le reporting	L'entreprise peut s'auto-évaluer (note A, B ou C) ou demander une validation par un commissaire aux comptes (A+, B+ ou C+).	Reconnaissance possible de l'évaluation par un commissaire aux comptes.	Communication sur l'utilisation du GRI dans le rapport.	Lignes directrices créées par le GRI. Démarche multi-parties prenantes internationale.	<b>-</b> Cet outil donne des lignes directrices pour la construction du rapport de développement durable ou autre méthode de reporting.

- Peu ou pas de risque d'utilisation de ce référentiel pour du *greenwashing*
- + Risque existant
- + (-) Risque existant mais moins élevé que les autres référentiels +



## 10. PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Adoptés initialement en 1976, les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales sont un ensemble de recommandations émis par les gouvernements. Ce texte « *énonce des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables* ». Sa vocation étant de favoriser les bonnes pratiques et d'être une « *valeur de référence pour les entreprises* ».

Les Principes directeurs représentent un instrument clé de la RSE bénéficiant du support des pouvoirs publics. En juin 2000, ils sont une première fois révisés par le Conseil ministériel de l'OCDE, les 34 pays membres<sup>25</sup> ainsi que sept pays non membres<sup>26</sup> y adhèrent. Le 25 mai 2011, les ministres de 42 pays ont adopté leur révision.

### ✓ Périmètre

Les Principes directeurs concernent principalement les entreprises multinationales et toutes leurs entités qu'elles soient à capital public, privé ou mixte. Ils ne définissent pas précisément l'entreprise multinationale : « *il s'agit généralement d'entreprises ou d'autres entités établies dans plusieurs pays et liées de telle façon qu'elles peuvent coordonner leurs activités de diverses manières.* ».

Ce texte implique aussi les gouvernements souscripteurs car ils ont la responsabilité de mettre en place les conditions nécessaires à l'application effective des principes (réglementation, administration publique, incitation à l'adoption de normes...). En effet, les gouvernements « *s'engagent à améliorer constamment leurs politiques nationales et internationales en vue d'accroître le bien-être et d'élever les niveaux de vie de tous* ». La prise en considération des principes par les entreprises est étroitement liée à la volonté politique du pays où elles sont implantées.

Les thématiques abordées par les principes sont relatives aux responsabilités sociales, sociétales et environnementales des entreprises :

- **Publication d'information** : transparence concernant : l'entreprise, ses activités, ses politiques, sa structure financière et ses relations avec les parties prenantes ; qualité et fiabilité des informations fournies.
- **Emploi et relations professionnelles** : communication d'informations fiables et pertinentes, liberté syndicale, travail forcé et travail des enfants, discrimination, dialogue social, santé / sécurité au travail.
- **Environnement** : système de gestion environnementale dans l'entreprise, communication des impacts environnementaux potentiels de l'activité et leur prise en compte, démarche d'amélioration continue des performances environnementales, sensibilisation.
- **Lutte contre la corruption** : sollicitation, accords de paiements illicites ou avantages.

---

<sup>25</sup> L'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les Etats-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, Israël, l'Irlande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie.

<sup>26</sup> L'Argentine, le Brésil, l'Egypte, la Lettonie, la Lituanie, le Pérou et la Roumanie.

- **Intérêt des consommateurs** : santé / sécurité des consommateurs, qualité des biens et services, information, transparence.
- **Science et technologie** : développement des capacités d'innovation locale, transfert de technologie, savoir-faire, formation, recherche.
- **Concurrence** : pratiques anticoncurrentielles.
- **Fiscalité** : respect des règlements fiscaux des pays et transparence.

Tous ces sujets sont abordés mais de manière très générale. Suite à la révision des principes en 2011, un chapitre sur les droits de l'homme, (basé sur le travail de John Ruggie) a été ajouté ainsi que « *la chaîne de fournisseurs dans la sphère de responsabilité des entreprises* ».

#### ✓ **Objectif**

« *L'objectif commun des gouvernements souscrivant aux Principes directeurs est d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social, et de réduire au minimum les difficultés que leurs diverses opérations peuvent engendrer* ». Le souhait est de favoriser une intégration optimale et responsable des entreprises aux sociétés dans lesquelles elles s'implantent.

#### ✓ **Niveau d'engagement et valeur juridique**

Les Principes directeurs de l'OCDE sont une liste de recommandations et non d'obligations. Ils n'ont pas force de loi, ils ont un caractère volontaire. Ceci se ressent d'ailleurs dans la lecture du texte via un vocabulaire incitatif et non directif : « devraient », ou « ne devraient pas », « s'efforcer de faire en sorte », « dans la mesure réalisable », les entreprises peuvent donc très librement ne pas respecter ces principes.

#### ✓ **Mise en place et contrôle**

L'OCDE n'est pas garante du respect des Principes directeurs. C'est à chaque gouvernement adhérent de mettre en place un Point de Contact National (PCN) dans son administration, le rattachant à un ou plusieurs organismes. Ce PCN a pour objectif de promouvoir et sensibiliser aux Principes, d'aider les parties prenantes à résoudre des problématiques au sein de l'entreprise et de traiter les demandes de renseignements.

Lorsqu'une des parties prenantes détecte un cas de non respect des Principes par une entreprise, elle peut le signaler et déposer une plainte au PCN du pays où le manquement est réalisé (dans l'idéal, le PCN du pays où la violation a eu lieu examine la question avec le PCN du pays où est situé le siège de l'entreprise). S'il s'agit d'un problème dans un pays non souscripteur des Principes (ne disposant pas de PCN), le dossier est étudié lors de la réunion annuelle rassemblant les PCN de chaque pays.

Le PCN sollicité tente de résoudre le problème soit par la discussion avec les parties concernées soit par la conciliation ou la médiation. Si cela n'est pas possible, il évalue la manière dont l'entreprise respecte ou non les Principes et peut joindre des recommandations pour leur meilleure application. En aucun cas, cela ne peut déboucher sur un jugement au sens juridique du terme. Les conclusions du PCN relatives à la question soulevée sont publiées par communiqué public. Cette publication peut être un moyen de pousser les entreprises à respecter les Principes (pour maîtriser le risque d'image). Mais, les informations contenues dans les conclusions sont parfois jugées confidentielles et ne sont



pas diffusées. Les PCN doivent assurer un travail transparent tout en respectant une certaine confidentialité relative aux données sensibles des entreprises.

Ce mécanisme de résolution des différends s'appelle, depuis 2000 : « circonstances spécifiques ». Entre 2001 et 2010, 96 plaintes ont été déposées par les ONG et 117 par les syndicats. Bien qu'ils soient présents dans 40 pays dont certains pays du Sud qui ne sont pas membres de l'OCDE, les PCN ont toutefois une portée limitée. Les Principes définissant seulement des recommandations et une démarche volontaire, le recours en justice en passant par ce biais n'est pas réalisable. Les PCN n'ont pas de réel pouvoir pour contraindre les entreprises à respecter les Principes directeurs. Toutefois, suite à la révision des principes en 2011, le processus de traitement des plaintes et de médiation a été *a priori* renforcé.

Parallèlement aux PCN, il existe le CIME (Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE), composé des représentants des gouvernements, chargé des Principes directeurs. Il se rassemble au sujet des questions liées aux Principes directeurs et aux problèmes d'investissements internationaux. Les parties prenantes peuvent également soumettre des cas au CIME, en deuxième recours, si elles estiment que leur plainte n'a pas été correctement traitée par le PCN.

Il appartient donc à chacune des parties prenantes de vérifier le respect des principes directeurs de l'OCDE et d'en alerter le PCN concerné.

Pour les syndicats : La Commission syndicale Consultative auprès de l'OCDE (CSC) et le TUAC sont deux organismes qui peuvent s'appuyer sur ces principes pour faire respecter les droits des travailleurs. Si un syndicat souhaite soulever des questions auprès des PCN, il doit d'abord en alerter le secrétariat professionnel international (SPI) puis le TUAC.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Existence des Principes</b> : ce texte est une référence en matière de RSE qui démontre une évolution des attentes des gouvernements envers les entreprises et un souhait de les responsabiliser.</p> <p>Il a l'avantage d'avoir l'appui des gouvernements adhérents et de permettre aux parties prenantes de déposer une plainte auprès de PCN.</p> <p>- <b>Engagement des Etats</b> : les gouvernements s'engagent à offrir les conditions optimales pour la bonne application des Principes.</p> <p>- <b>Vocation universelle</b> : cet instrument international de promotion de la RSE est intéressant notamment pour les pays ayant un cadre légal aux exigences inférieures aux Principes.</p> <p>- <b>Influence</b> : certains autres textes ou normes s'appuient sur ces Principes (ISO 26000, Pacte mondial, codes de conduite...).</p>	<p>- <b>Caractère non contraignant</b> : ce texte peut être une manière pour les gouvernements d'éviter la mise en place de réglementations plus contraignantes pour leurs entreprises. Le souhait semble de rester dans une logique de libéralisation non régulée à l'échelle mondiale. Il n'y a pas de sanction si les entreprises ne respectent pas les Principes.</p> <p>- <b>Indépendance</b> : le PCN fait partie de l'administration publique de l'Etat. Il perd ainsi son indépendance d'action et de dénonciation des manquements aux Principes car beaucoup de gouvernements cherchent à attirer les entreprises et non à dénoncer leurs pratiques.</p> <p>- <b>Procédure</b> : la procédure de dépôt de plainte est longue et coûteuse (frais liés au personnel, déplacements, recherche documentaire ...) pour des résultats incertains. Nombre de plaintes sont mises en attente ou rejetées.</p> <p>Il n'existe pas de norme de procédure applicable à tous les PCN.</p>

Une déclaration publique de violation des Principes réalisée par les PCN ou un simple dépôt de plainte peut attirer l'attention des médias et créer une pression du public. Ce risque peut pousser les entreprises à adopter un comportement plus responsable.

- **Efficacité** : le mécanisme de plainte est peut efficace d'autant plus qu'il n'existe pas de conséquence, ni sanction pour les entreprises violant les Principes. Les PCN manquent généralement de ressources et de compétences pour enquêter sur des plaintes. Si des accords sont passés, il n'y a pas de suivi sur leur respect. Aussi, les PCN n'ont ni le mandat, ni le pouvoir de contraindre les entreprises à respecter les Principes.

Plus d'infos :

- Le site de l'OCDE : [http://www.oecd.org/department/0,3355,fr\\_2649\\_34889\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/department/0,3355,fr_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html)
- Le site de l'OECD Watch : <http://oecdwatch.org/>
- Le rapport d'OECD Watch : « *10 ans après : Evaluation de la contribution des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au comportement responsable des entreprises* » : [http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication\\_3550-fr](http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication_3550-fr)

## 11. L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

Créée en 1919 par les Etats signataires du traité de Versailles à la résolution de la Première Guerre Mondiale, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est l'agence tripartite de l'ONU. Elle rassemble ainsi les représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés des 183 pays membres (192 pays siègent à l'Organisation des Nations Unies). Cette institution est « *chargée au niveau mondial d'élaborer et de superviser les normes internationales du travail.* »<sup>27</sup>.

Justifiant sa création parce « *qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale* »<sup>28</sup>, l'OIT est, contrairement à l'OCDE (ayant des aspirations surtout d'ordre économique), rattachée à des valeurs philosophiques et politiques proches du projet des droits de l'Homme. La Déclaration de Philadelphie relative aux buts et objectifs de l'OIT réaffirme notamment que le « *travail n'est pas une marchandise* » et que chaque nation doit lutter contre le besoin, la pauvreté et pour la liberté d'expression et d'association. En 1969, l'organisation obtient le Prix Nobel de la Paix.

### ✓ Périmètre et instances

Investie sur le champ du travail décent, des relations professionnelles, des conditions et droit du travail, l'OIT agit auprès des Etats du monde entier grâce, entre autres, à ses trois instances décisionnelles. Dans chacune d'entre elles se retrouve le principe de tripartisme :

- la Conférence internationale du travail (CIT) qui élabore et adopte les normes internationales du travail et en contrôle l'application ;
- le conseil d'administration qui est l'organe exécutif de l'OIT (établit le budget, fixe et suit le programme de travail du BIT...);
- le Bureau international du travail (BIT) qui est le secrétariat permanent de l'OIT (gère les activités de l'OIT, élabore des documents et rapports, fournit une assistance technique aux gouvernements...).

Concrètement, cette institution promulgue trois types de texte :

- les déclarations : documents d'ordre symbolique énonçant des principes ;
- les conventions : textes élaborés et adoptés par la CIT, ce sont des traités internationaux (il existe les conventions dites « fondamentales » et les conventions « d'instrument prioritaires ») ;
- les recommandations : aussi élaborées par la CIT, elles sont adoptées en même temps que les conventions et les détaillent, mais ne sont pas ratifiées.

### ✓ Objectifs de l'OIT :

Les principes initiateurs de l'OIT sont la recherche de paix mondiale, la promotion de la justice sociale et la concurrence internationale. Ses principales missions sont les suivantes :

- « *promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail ;*
- *accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décent ;*
- *étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous ;*
- *renforcer le tripartisme et le dialogue social.* »

---

<sup>27</sup> Site internet de l'OIT

<sup>28</sup> Préambule de l'OIT

Les conventions, les normes et les démarches incitatives telles que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales sont le biais par lesquelles l'OIT souhaite remplir ses missions.

✓ **Les conventions fondamentales :**

Précisées dans la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, les huit conventions fondamentales de l'OIT visent le respect des droits des travailleurs quel que soit le niveau de développement des Etats membres qui les ratifie.

Ainsi, il est imposé aux États, par le seul fait de leur ratification, le respect des huit conventions fondamentales :

- Convention n° 87 sur **la liberté syndicale et la protection du droit syndical** (1948) ratifiée par 150 États sur 183 membres ;
- Convention n° 98 sur le **droit d'organisation et de négociation collective** (1949) ratifiée par 160 États ;
- Convention n° 29 sur le **travail forcé** (1930) ratifiée par 175 États ;
- Convention n° 105 sur l'**abolition du travail forcé** (1957) ratifiée par 169 États ;
- Convention n° 138 sur l'**âge minimum** (1973) ratifiée par 161 États ;
- Convention n° 182 sur les **pires formes de travail des enfants** (1999) ratifiée par 174 États ;
- Convention n° 100 sur l'**égalité de rémunération** (1951) ratifiée par 168 États ;
- Convention n° 111 concernant la **discrimination (emploi et profession)** (1958) ratifiée par 169 États.

Il est possible de consulter l'état des ratifications en ligne, sur le site de l'OIT, afin de connaître quel pays a ratifié ou non une convention : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

✓ **Niveau d'engagement et valeur juridique**

Lorsqu'ils les ont ratifiées, les Etats doivent non seulement appliquer en droit et en pratiques les conventions internationales mais ils doivent également rendre des comptes sur leur application. Autrement dit, lorsqu'une convention est adoptée (une majorité de 2/3 des délégués présents est exigée) les Etats l'ayant ratifiée doivent transmettre le texte aux autorités nationales pour légiférer. Aussi, tous les ans, ils doivent publier un rapport annuel (ou biennuel) sur l'application de la convention dans la législation et dans la pratique. Ces rapports sont analysés par la commission d'expert qui transmet ensuite ses observations à la « commission de l'application des conventions et recommandations ».

Pour les Etats qui les ont ratifiées, les conventions ont valeur juridique contraignante, contrairement aux recommandations qui ne créent aucune obligation.

Les conventions de l'OIT ne sont pas directement applicables aux entreprises, ce sont les Etats qui sont visés et doivent être garants de leur respect. Pour pallier à cela, le conseil d'administration de l'OIT a adopté en 1977 la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales traitant de sujets comme l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. Mais cette déclaration n'est absolument pas contraignante.

✓ **Contrôle**

Au-delà de l'examen des rapports annuels des Etats, il existe des contrôles ponctuels sollicités par des plaintes ou des réclamations. Une plainte est le signalement par un Etat membre, un délégué ou le conseil d'administration du non respect d'une ou des conventions de l'OIT par un Etat les ayant ratifiées. Une commission d'enquête réalise alors un rapport qui est transmis aux conseils d'administration et publié. C'est ensuite la commission d'experts qui suit le dossier. Quant aux réclamations, elles émanent d'une organisation patronale ou syndicale.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Légitimité</b> : la structure tripartite lui confère une légitimité et une dimension universelle. L'OIT dispose ainsi d'un poids moral et politique important.</p> <p>- <b>Valeurs</b> : cette institution s'appuie sur des valeurs philosophiques et politiques et non pas économiques.</p> <p>- <b>Indépendance</b> : l'OIT est une organisation bénéficiant d'une forte réputation et d'une indépendance d'action.</p>	<p>- <b>Valeur juridique</b> : Les lignes directrice données dans les déclarations et recommandations sont volontaires, il n'y a pas d'obligation juridique de les adopter.</p> <p>- <b>Sanction</b> : le conseil d'administration de l'OIT n'a aucun pouvoir de sanction contre les Etats qui ne respectent pas les déclarations.</p> <p>- <b>Efficacité</b> : Son efficacité dépend de la bonne coopération des Etats. Mais toutes les nations membres n'appliquent pas les principes avec la même rigueur.</p> <p>- <b>Tripartisme</b> : Dans les pays où la liberté syndicale n'existe pas, l'Etat est représenté 2 fois dans l'instance.</p>

**Plus d'infos :**

- Site internet de l'OIT : <http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>
- Déclaration de Philadelphie relative aux buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (1944).
- Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales (1977/2000).
- Annexe 1 « L'Organisation internationale du travail », Qu'est-ce que Force ouvrière ?, Jean-Claude Mailly, Edition de l'Archipel,

## 12. LE PACTE MONDIAL (GLOBAL COMPACT)

Lancé en 2000 par Kofi Annan, alors secrétaire général de l'ONU, le Pacte Mondial a pour objectif d'engager les entreprises (aussi bien les multinationales que les PME) à promouvoir et respecter, au niveau international, un ensemble de 10 principes concernant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Il compte, en 2011, 6 066 adhérents dans 132 pays, soit 10% des entreprises dans le monde<sup>29</sup>. Son objectif est d'atteindre, en 2020, le nombre de 20 000 participants. Engagement volontaire, le Pacte Mondial s'adresse directement aux entreprises pour « *promouvoir leur responsabilité civique afin que le monde des affaires puisse participer à la recherche de solutions pour résoudre les problèmes posés par la mondialisation* ».

### ✓ Périmètre

Le Pacte Mondial regroupe 10 principes s'inspirant directement de textes internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption<sup>30</sup>. Le périmètre couvert est défini par les quatre domaines suivants : les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Les principes sont ensuite déclinés à l'intérieur de chaque domaine :

#### ■ **Droits de l'Homme :**

- Principe 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
- Principe 2 : veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

#### ■ **Normes du travail :**

- Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 : élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- Principe 5 : abolition du travail des enfants.
- Principe 6 : élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### ■ **Environnement :**

- Principe 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- Principe 8 : entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Principe 9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

#### ■ **Lutte contre la corruption :**

- Principe 10 : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

---

<sup>29</sup> Source AEDD, 2011.

<sup>30</sup> *Le Pacte Mondial (Global Compact – 2000)*, introduction aux principes.

Les modalités de participation au Pacte Mondial sont proposées de manière très simplifiée : l'entreprise envoie une lettre au secrétaire général de l'ONU évoquant son soutien aux principes du Pacte Mondial, elle doit ensuite intégrer les principes du Pacte Mondial dans son fonctionnement et sa stratégie et doit promouvoir le Pacte Mondial.

#### ✓ **Objectifs pour l'entreprise**

L'objectif principal pour l'entreprise est d'appuyer une stratégie de communication RSE. L'adhésion au Pacte Mondial lui permet de communiquer notamment grâce à l'utilisation du logo «*Nous soutenons le Pacte Mondial*». Par exemple, en 2003, Areva adhère au Pacte mondial de l'ONU et s'engage donc à respecter ces dix principes universels. Sherpa, une association de juristes, dénonce en 2005 le groupe nucléaire français de manquement aux obligations en termes de formation et de précaution/sécurité sur les mines d'uranium au Niger. Elle pointe également du doigt l'impact environnemental conséquent de l'activité dans ces mines. Total est également participant du Pacte Mondial depuis 2002 (le groupe est accusé en 2010 de «*complicité d'assassinats et de travail forcé*» par l'ONG Earth Rights International). Malgré ces accusations, les deux entreprises clament toujours leur adhésion au Pacte Mondial, elles n'en ont pas été exclues. Ces deux exemples prouvent que les entreprises peuvent adhérer au Pacte Mondial sans en respecter l'intégralité des engagements, dans une simple stratégie de communication.

Pour les plus «*sincères*», l'objectif en s'engageant à respecter les principes du Pacte Mondial est l'intégration réelle d'une démarche de RSE à leur stratégie dans une optique de progression.

#### ✓ **Niveau d'engagement et valeur juridique**

Le Pacte Mondial n'a pas de valeur juridique, ni valeur de norme ou de *soft law*<sup>31</sup>. A leur initiative, les entreprises signant volontairement ce pacte s'engagent au respect de chacun des principes édictés dans tous leurs pays d'implantation. Elles s'engagent également à progresser chaque année sur un ou plusieurs des principes. Dans leur publication et rapport annuel, les entreprises sont tenues de préciser par quelles actions et pratiques elles soutiennent le Pacte mondial. Ce dernier fixe les éléments à apparaître dans cette «*Communication sur le progrès*» : la déclaration d'adhésion, les mesures prises et les résultats.

L'ONU précise d'ailleurs que «*le Pacte Mondial n'est pas un instrument de réglementation - il ne sert pas à sanctionner, à dicter ou à évaluer le comportement ou les actions des sociétés. Il s'appuie plutôt sur la responsabilité à l'égard du public, la transparence et l'intérêt à long terme des sociétés, du monde du travail et de la société civile pour lancer des actions concrètes et conjointes en appliquant les principes énoncés dans le Pacte Mondial.*»<sup>32</sup>

#### ✓ **Contrôle**

Il a été établi des Mesures d'Intégrité du Pacte Mondial de façon à en garantir sa crédibilité. Ces mesures émettent certaines règles envers les entreprises participantes :

- interdiction d'utiliser le nom ou emblème des Nations Unies à des fins commerciales. Seul le logo «*Nous soutenons le Pacte Mondial*» peut être utilisé par l'entreprise, sous certaines conditions ;

---

<sup>31</sup> Aussi appelé droit mou, la «*soft law*» désigne un ensemble de règles qui ne sont pas juridiquement encadrées.

<sup>32</sup> Présentation du Pacte Mondial par l'ONU, site Internet de l'ONU  
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/francais1.html>

- si l'entreprise ne publie pas sa « communication sur le progrès » pendant deux ans, elle acquiert le statut « inactive » sur le site internet du Pacte mondial et perd le droit d'utiliser le logo jusqu'à la publication de sa « communication sur le progrès » ;
- si l'entreprise porte atteinte à l'intégrité et à la réputation du Pacte Mondial, le Bureau du Pacte Mondial la raye de la liste des participantes et lui retire donc le droit d'utiliser le logo.

Toutefois, le Pacte Mondial ne contrôle pas les entreprises. Si une entreprise est rayée de la liste des participantes c'est parce qu'elle a été dénoncée au Bureau du Pacte Mondial, a refusé le dialogue avec celui-ci ou la mise en place d'actions correctives. Quoi qu'il en soit, le Bureau précise qu'il ne s'implique dans aucune plainte juridique pouvant être faite contre une entreprise.

Suite à un manque de communication répété sur les pratiques d'intégration des dix principes du Pacte Mondial, 2 048 entreprises dans le monde en ont été exclues, dont plus de 200 françaises telles que : Allianz, Altran CIS, Altedia Cogef, American express voyages d'affaires, Cemoi, Cora, Eiffage construction Paris patrimoine, Euronext, Faurecia, groupe de recherche Servier, groupe Fiat France, groupe Entremont, Madrange, Nanotech SAS, Neuf Cegetel, Pierre Fabre, Poweo, SNCF participations, Société des eaux minérales de Saint-Amand<sup>33</sup>. De plus, 200 autres entreprises expulsées l'on été suite à la fin d'un moratoire relatif aux expulsions dans les pays moins développés.

Les forces	Les limites
<p>- <b>Succès</b> : l'initiative est un succès au regard du nombre d'entreprises participantes.</p> <p>- <b>Démarche incitative</b> : l'adhésion volontaire au Pacte Mondial, peut impulser des progrès dans les entreprises en termes de RSE. Elle permet tout d'abord une prise de conscience et la diffusion de valeurs auprès des multinationales.</p> <p>- <b>Proximité locale</b> : le Pacte Mondial est structuré en réseaux locaux permettant une réalité et proximité terrain plus importante.</p> <p>- <b>Exposition médiatique</b> : l'adhésion publique au Pacte expose l'entreprise à davantage de critiques et peut ainsi la pousser à rendre plus de compte et à respecter ses engagements.</p> <p>- <b>Obligation</b> : les entreprises adhérentes doivent communiquer leurs progrès dans leurs pratiques. Elles sont obligées de rendre des comptes et peuvent être exclues du Pacte si elles ne le font pas.</p>	<p>- <b>Valeur juridique</b> : le pacte n'a aucune valeur juridique.</p> <p>- <b>Contrôle et sanction</b> : il manque des mécanismes de contrôle pour crédibiliser la démarche. D'autant plus qu'elle n'est pas contraignante et qu'il n'existe pas de sanctions si les engagements ne sont pas tenus.</p> <p>- <b>Efficacité</b> : il est difficile de mesurer les effets réels du Pacte Mondial. Son caractère volontariste et sa légèreté d'application laissent penser qu'il a une très faible influence sur le respect des droits de l'Homme par les entreprises. Son potentiel reste limité.</p> <p>- <b>Responsabilité</b> : l'adhésion reste à l'initiative des entreprises. Cette démarche, comme d'autres en RSE, peuvent être un moyen de fixer une situation de retrait des Etats et de domination des multinationales sur les politiques locales.</p> <p>- <b>Stratégie de communication</b> : Tous les engagements des entreprises sur ce pacte ne sont pas forcément mis en action. Il existe un écart important entre la valorisation de l'adhésion et la réalité des pratiques mises en place. Pour certaines ONG, c'est de la poudre aux yeux.</p>

<sup>33</sup> Source AEDD



	<p>- <b>Crédibilité de l'ONU</b> : par un certain manque de crédibilité, il ne faudrait pas que cette initiative nuise à l'image de l'ONU dont elle bénéficie.</p>
--	--

**Plus d'infos :**

- Site Internet du Pacte mondial :  
<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>

## CONCLUSION DE LA PARTIE I

Les entreprises ont à leur disposition de nombreux référentiels et méthodes pour crédibiliser leurs pratiques et légitimer leurs activités, mais il arrive qu'elles ne les utilisent pas honnêtement. Les référentiels aussi bien internationaux que normatifs adaptent leurs structures pour tenter de supprimer ces risques de *greenwashing* via, entre autres, des systèmes d'audit externe, des certifications indiquant le degré d'engagement ou encore des guides de mise en place de pratiques RSE non certifiables. Mais, sous la pression des parties prenantes qui leur demandent de rendre des comptes, certaines entreprises font le choix des déclarations et publications d'informations non-conformes à la réalité au lieu de mettre en œuvre un changement radical de leurs pratiques. Progressivement, des réglementations voient le jour mais le processus est long et les encadrements légaux restent peu contraignants.

Pour que la RSE soit une démarche fiable, elle doit être strictement encadrée et contraindre les entreprises à respecter non seulement l'environnement mais tout autant ses salariés et la société qui l'entoure. Bon nombre d'exemples montrent que les engagements volontaires ne suffisent pas pour impulser des pratiques réelles et sincères de RSE. C'est aussi pour cela que la transparence doit être au cœur de la démarche.

### **Plus d'infos :**

Pour étayer les informations de ce dossier, de plus en plus de sites et d'observatoires spécialisés sur les sujets de la RSE se créent sur Internet, comme l'ORSE ou Novethic par exemple. Association loi 1901, l'ORSE<sup>34</sup> (Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises) a été créée en 2000 pour mettre en place une veille sur les questions de RSE, de développement durable et d'ISR. Elle produit de nombreux rapports sur ces sujets tels que l'égalité professionnelle, le dialogue social, la relation avec les parties prenantes, le *reporting*... Quant à Novethic, filiale de la Caisse des dépôts, il est « *à la fois un média sur le développement durable et un centre de recherche sur l'Investissement Socialement Responsable (ISR) et la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)* ». <sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Il rassemble « *une centaine de grandes entreprises, sociétés de gestion de portefeuille, organisations syndicales, ONG, institutions de prévoyance et mutuelles* ». <http://www.orse.org/>

<sup>35</sup> Site internet de Novethic, « Qui sommes-nous ? », <http://www.novethic.fr/novethic/v3/qui-sommes-nous.jsp>

## BOITE A OUTILS

La boîte à outils est un dossier numérique commun contenant les éléments suivants numérotés.

### **Référentiels :**

1. Lignes directrices pour le *reporting* développement durable, GRI.
2. Norme sur les principes d'Accountability AA1000 2008.
3. Projet de décret relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale (article 225).
4. Norme ISO 26000.
5. Norme ISO 14001.
6. Règlement EMAS.
7. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

### **Etudes, rapports, autres :**

8. Présentation de l'AFNOR sur l'ISO 26000 : « *Comment rendre crédible une démarche de RS basée sur l'ISO 26000* », 7 avril 2011.
9. « *Les informations sociales dans les rapports 2009. Huitième bilan de l'application de la loi NRE.* » Etude du Groupe ALPHA, 2010.
10. « *Chartes éthiques et code de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social, Etude sur les principales sociétés privées et publiques françaises* », Groupe ALPHA, Mars 2004.
11. « *Le reporting social des entreprises : un enjeu du dialogue social ?* », Groupe ALPHA, juin 2005.
12. « *Evaluation de la contribution des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au comportement responsable des entreprises* », OECD Watch, Juin 2010.
13. 2<sup>ème</sup> baromètre de la fonction développement durable dans les entreprises du SBF 120.
14. Exemples de chartes éthiques.
15. Exemples de rapports de développement durable.

## **PARTIE II : ETAT DES LIEUX DES PRATIQUES RSE A FORCE OUVRIERE**

Cette partie se propose de lister quelques cas de prise en compte de la RSE par des délégués ou syndicats FO dans le cadre de revendications et/ou d'accords signés et les sollicitations des entreprises sur le sujet. La volonté ici est de montrer les différentes façons par lesquelles FO peut être confrontée au sujet de la RSE, quel que soit le niveau de maturité du projet, de l'accord ou des positions. Le but est que le plus grand nombre puisse s'identifier aux situations, chacun, dans son entreprise, étant à son propre stade de la démarche.

La méthodologie pour cet état des lieux a été triple. Un questionnaire a tout d'abord été réalisé (voir annexe) et envoyé en avril 2011 à toutes les fédérations, à des unions départementales et des représentants syndicaux. D'avril à juillet 2011, des entretiens ont ensuite été menés auprès de secrétaires fédéraux et de délégués syndicaux. Enfin, cette étude a été enrichie grâce à l'observation des différentes publications des entreprises et des fédérations Force Ouvrière.

Toutes les illustrations qui suivent ont aussi pour but, au delà du simple état des lieux, de livrer des clés de compréhension concrètes sur la RSE : comment s'articule-t-elle et en quoi, sur le terrain, elle reste extrêmement hétérogène tant dans le fond que dans la forme ? C'est un concept encore complexe car il est en construction. Il est ainsi parfois difficile d'en donner une définition arrêtée et précise tant son application est diverse, d'une personne, d'une entreprise à l'autre.

**Remerciements :** Il est essentiel de remercier toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de cet état des lieux. Elles ont consacré du temps pour répondre au questionnaire et y ont donné de l'importance (59 personnes y ont répondu). Cela a représenté une étape fondamentale pour connaître les perceptions et positions de chacun sur les sujets de développement durable et de RSE. Ces réponses ont également permis d'avoir une vision plus claire de la réalité terrain du concept de RSE sur le champ syndical. Au-delà de cette participation, des représentants et secrétaires fédéraux ont, grâce aux entretiens, éclairé de manière plus précise les cas d'intégration, ou non, de RSE en entreprise. Merci à chacun de ceux qui, d'une manière ou d'une autre, ont contribué à l'élaboration de ce document.

**Rappel :** Selon le Livre vert de l'Union européenne (2001), la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) définit l'« *intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes.* »

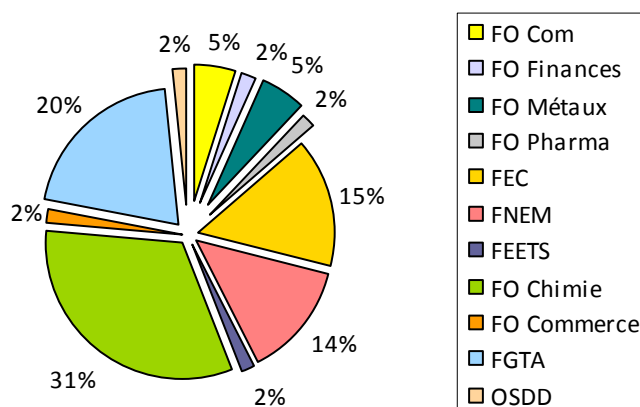
## RSE, ETAT DES LIEUX CHEZ FO : QUESTIONNAIRE, ANALYSE DES RESULTATS

Avant de créer un positionnement et des lignes directrices sur la RSE, la confédération de Force Ouvrière a souhaité avoir un aperçu le plus large possible du terrain. Autrement dit, elle voulait connaître les avis et positionnements de ses représentants en entreprise et en fédération sur les questions de développement durable et de RSE. Sa volonté était également de recueillir toutes les pratiques déjà existantes sur ces sujets. En avril 2011, l'envoi d'un questionnaire aux fédérations a marqué la première étape de cet état des lieux pour laquelle il y a eu 59 retours.

### 1. REPONDANTS

Sur les 59 questionnaires renvoyés sur la période d'avril à juillet 2011, 87% ont été renseignés par des hommes (51 personnes) et 8% par des femmes (5). Ce sont principalement des délégués du personnel et délégués syndicaux qui ont répondu, tous niveaux d'étude confondus, 23% ayant un BEP-CAP, 29% un BAC général ou professionnel, 34% un BAC +2 ou 3, 7% un BAC +4 et 7% n'ayant aucun diplôme.

Répartition des réponses selon la fédération d'appartenance :



La majorité des réponses ont émané de la fédération de la Chimie, de la FGTA, de la FEC et de la FNEM.

### 2. CONNAISSANCE GENERALE DES CONCEPTS

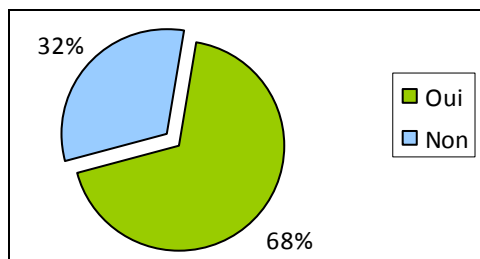
#### → Le développement durable :

D'un point de vue général, le concept de développement durable est aujourd'hui un terme connu du plus grand nombre. Cela se confirme aussi chez FO car ce sont plus de **95% des répondants qui en ont déjà entendu parler**. Il leur évoque principalement des notions comme la préservation de l'environnement, la gestion durable des ressources, le recyclage, l'écologie. Le thème de l'énergie avec les renouvelables revient aussi très souvent. Quelques réponses seulement (7) intègrent le volet social dans la définition (« respect des hommes », « équilibre entre développement social, économique et environnemental », « politique sociale, sociétale et environnementale »...). Quant à la notion de génération future et de responsabilité elles ne sont évoquées qu'une ou deux fois. On observe enfin, que niveau d'étude et type de réponse ne sont pas corrélés.

→ **La responsabilité sociale des entreprises (RSE) :**

En revanche, on constate que, lorsqu'il s'agit du concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), encore 32 % n'en n'ont jamais entendu parler.

Avez-vous déjà entendu parler de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) ?



Pour les personnes interrogées, la RSE évoque (*choix proposés*) :

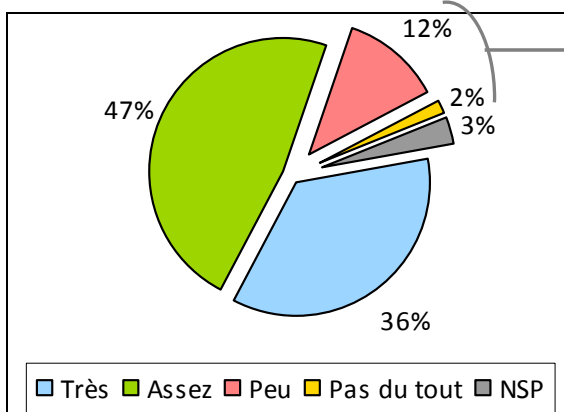
- **L'équilibre social (21%)**
- **La préservation de l'environnement (18%)**
- Le développement économique (9%)
- **Les 3 (25%)**
- L'environnemental et le social (11%)
- L'économique et le social (9%)

On observe que, contrairement au concept de développement durable, celui de RSE est beaucoup moins réduit au seul volet environnemental, même si pour 18% il évoque seulement la préservation de l'environnement. En effet, pour 66% des répondants, le volet social fait partie intégrante de la RSE.

→ **La sensibilité aux concepts :**

**84% des répondants sont personnellement sensibles aux problématiques relatives au développement durable et à la RSE** (52% des répondants sont assez sensibles et 32% sont très sensibles) et seulement 3% (2 personnes) ne le sont pas du tout.

Seriez-vous intéressé pour approfondir vos connaissances sur ces sujets ?



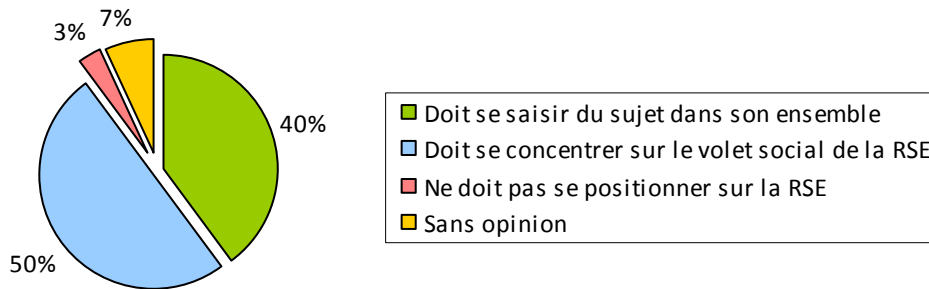
Pour quelle raison ?

- Je n'ai **pas le temps** (62%, 5 pers.)
- les **informations sont peu accessibles** (1 pers.)
- Ce sujet ne m'**intéresse pas** (1 pers.)

En plus d'une sensibilité pour le développement durable et la RSE, les personnes interrogées sont nombreuses - elles sont plus de 80% - à être intéressées pour approfondir leur connaissances sur les sujets. Lorsque ce n'est pas le cas, le manque de temps est la première raison avancée, ce n'est donc pas (sauf pour une personne) dû à un désintéressement pour le sujet.

### 3. FORCE OUVRIERE ET LE CONCEPT DE RSE

Sur la thématique de la RSE, les personnes interrogées pensent que Force Ouvrière :

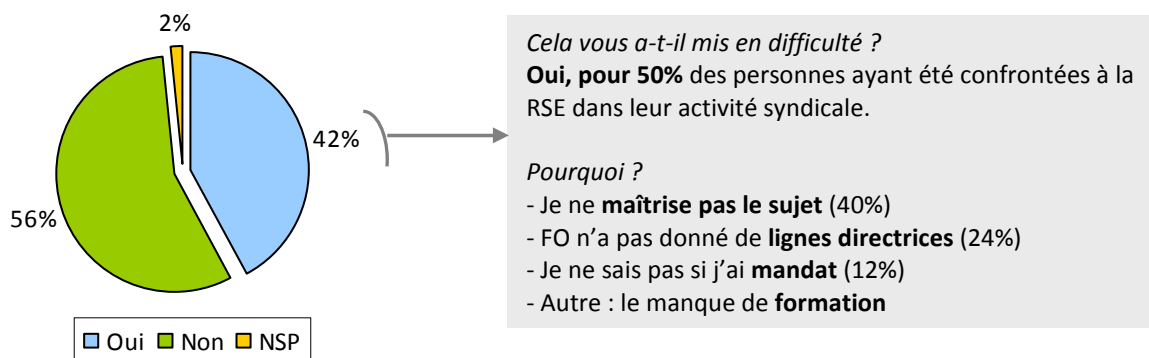


Les personnes interrogées estimant que FO doit se saisir du sujet dans son ensemble le justifient de plusieurs façons. Pour certaines, il est difficile, pour être cohérent, de se soucier uniquement du volet social en ignorant les autres. Tous les volets étant liés, il faut se saisir du sujet dans son ensemble d'autant plus qu'il peut permettre de comprendre les politiques d'entreprise et les accords RSE. Mais, selon un délégué FO, le volet environnemental apparaît comme moins fondamental que le social. Une autre réponse précise que « *les entreprises ont une grande part de responsabilités sur la préservation de l'environnement et l'équilibre social, c'est pourquoi FO doit se saisir du sujet* ». Enfin, se saisir du sujet dans son ensemble pourrait permettre de replacer le social au centre, explique un délégué FO.

Parallèlement à cela, un des délégués favorables pour que FO se saisisse uniquement du volet social estime que chacun doit rester sur ses compétences, le syndicat traitant du volet social et les ONG du volet environnemental. Il s'agit de ne pas tout mélanger. D'autant plus, qu'un autre précise que les volets environnemental et économique sont des sujets incombant aux politiques. FO doit toutefois être « force de proposition » mais en privilégiant le volet social.

Enfin, deux personnes interrogées pensent que FO ne doit pas du tout se positionner sur le sujet de la RSE. Pour la première, il s'agit de se méfier de la cogestion et pour l'autre ce n'est tout simplement pas le rôle de l'organisation.

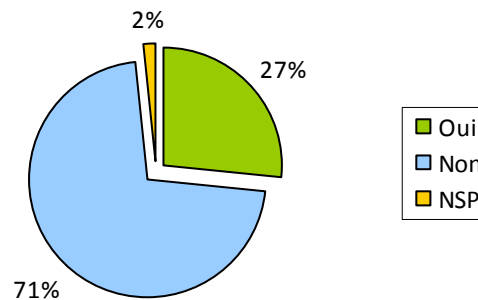
*Avez-vous déjà été confronté au sujet de la RSE lors de votre activité à FO ?*



**81% des personnes interrogées sont prêtes à se saisir, en tant que représentant FO, des questions de RSE.** Les personnes plus réticentes l'expliquent principalement par un manque de temps, mais aussi par un manque de formation. Le fait que ce ne soit pas le rôle d'un syndicat a également été évoqué.

#### **4. CAS D'INTEGRATION DE LA RSE PAR FORCE OUVRIERE**

Connaissez-vous des cas de prise en compte de la RSE par des délégués ou syndicats FO dans le cadre de revendications et/ou d'accords signés ?



Les cas observés de prise en compte de la RSE par des délégués FO restent peu fréquents. Nombre de réponses précisent un manque d'information sur ce sujet. Certains n'en ont même jamais entendu parler ni en entreprise, ni dans leur fédération. La méconnaissance du sujet au niveau syndical est aussi évoquée tout comme le fait que ce sont des décisions subites car unilatérales, sans concertation avec les OS.

Plusieurs cas de prise en compte de la RSE sont toutefois énoncés. Il s'agit parfois d'accords sur divers thématiques telles que : les seniors, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, les personnes handicapées, le stress au travail, l'égalité homme/femme, la diversité, les Plans locaux de Déplacement d'entreprise (DPE)... Mais beaucoup des sujets ne sont pas traités comme des sujets de RSE en tant que tels, souligne un délégué syndical. On constate aussi, à travers ces réponses, que cette prise en compte de la RSE n'a pas apporté d'amélioration ou que ses impacts réels sont encore difficiles à mesurer. Dans un cas, FO s'est saisi du concept de RSE pour appuyer ses revendications (IKEA – cas détaillé dans la partie 4). Enfin, des négociations sont entamées avec les OS sur un accord sur la sous-traitance socialement responsable (ERDF) et un accord RSE a été signé (EDF).

#### **5. DEMANDES EXPRIMEES ET COMMENTAIRES**

L'objectif du questionnaire était également de récolter certains commentaires et demandes concernant la RSE. Certains notent, en fin de questionnaire, que le sujet les intéresse et qu'il doit être développé par FO. D'autres précisent que le volet économique est encore trop au centre des décisions et du développement durable. Voici deux commentaires et propositions tirés de ce questionnaire :

*« Mon avis sur la RSE : déconnecter le volet social et la problématique environnementale, même si c'est une caution pour une Direction de signer ce genre de document (chez nous rien n'a changé depuis la signature), FO doit quand même signer, pour une question d'affichage ensuite auprès des salariés qui ne comprendraient pas notre positionnement ».*

*« Je suggèrerais de constituer 3 tables rondes avec quelques entreprises de même niveau :*



*Grosse entreprise, Moyenne entreprise, et PME, dans lesquelles FO a une représentation et qui est suffisamment concernée par le sujet pour en débattre, et mettre en valeur l'intérêt que cette question apporterait si FO se positionne plus clairement sur ce sujet. Il me semble qu'une formation importante est nécessaire pour comprendre et mesurer les enjeux du DD dans l'entreprise, et les positions que le syndicat doit pouvoir prendre par rapport à ses enjeux. »*

→ On constate grâce à ce questionnaire, que les représentants FO sont majoritairement prêts à se saisir des questions de RSE en privilégiant le volet social mais qu'il existe tout de même certains freins à cela :

- la maîtrise du sujet qui semble encore faible ;
- le manque de temps pour s'y consacrer ;
- le manque de lignes directrices et de formations données par la confédération ;
- la méfiance vis-à-vis du concept ;
- la difficulté à mesurer les impacts réels de cette démarche ;
- le manque de maturité et de crédibilité de la démarche.

On observe une forte hétérogénéité des avis sur certaines questions centrales comme le fait, pour FO, de se saisir du sujet dans son ensemble ou de se concentrer sur le volet social. Cela peut, peut-être s'expliquer par les applications encore très divergentes d'une entreprise à l'autre de ce concept et le manque parfois de crédibilité et sincérité dans les démarches. Même si les cas où les délégués et représentants syndicaux sont sollicités sur la RSE sont pour l'instant peu nombreux, certains s'y intéressent déjà personnellement et commencent à se saisir du sujet en entreprise (accord, négociation...).

## LA RSE AU SEIN DES FEDERATIONS

Au travers de leurs publications et plus particulièrement leurs revues, certaines fédérations se démarquent et communiquent déjà sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et le Développement Durable (DD) plus ou moins timidement. Parfois même, quelques revendications et propositions transparaissent dans certains articles. Au-delà des écrits, il semble que les fédérations se soient peu, ou pas encore saisies du principe de RSE ou tout au moins pas explicitement. Voici quelques cas de fédérations qui commencent à investir le champ de la RSE ou du moins à s'exprimer sur le sujet.

### 1. FEDERATION ENERGIE ET MINES [FNEM]

Au sein de la fédération Energie et mines, la RSE n'est pas un sujet méconnu. Pour elle, les thèmes RSE, développement durable, qualité de vie au travail entrent dans le champ du secteur de la santé au travail et « *peuvent renforcer nos positions et nos actions dans les CHSCT par exemple* ». La RSE se retrouve dans quelques publications de la FNEM et sera largement abordée, en septembre 2011, dans un dossier dédié de la revue *Lumière et force*.

#### **Publications de la FNEM :**

→ À l'occasion du projet de loi Grenelle 2, FO Energie et Mines publie dans son *Lumière et force* d'avril 2009 (n°291), un article relatif à « *La dimension sociale dans le Grenelle de l'environnement* ». Estimant que la dimension sociale est mise de côté par rapport à l'économie et l'environnement, la fédération souhaite qu'elle soit mieux intégrée, plus particulièrement dans le volet « énergie ». Dans ce cadre là, elle revendique le renforcement des attributions des CHSCT et des CE afin que les salariés puissent « *s'emparer des ces sujets et en faire des négociations* ». Il est également précisé que les pratiques de RSE ont des « *avantages sur le fait de :*

- *fidéliser les employés et les consommateurs,*
- *obtenir à terme des coûts plus bas,*
- *réduire les risques, notamment juridiques. »*

→ Dans ce même numéro, l'article : « *Europe et société : quand la technologie rend service à l'emploi et à l'environnement* » parle de la création d'un comité de dialogue social au niveau européen sur le secteur des mines (industrie extractive). Il y est notamment question des problématiques de protection de l'environnement. FNEM-FO précise qu'elle ne soutient pas une baisse du charbon dans la production de l'électricité, baisse qui pourrait impacter défavorablement la compétitivité économique européenne et les prix de l'électricité. La fédération souhaite que la politique énergétique intègre des dimensions socio-économiques et pas seulement environnementales. Enfin, « *en Europe, FO Énergie et Mines ainsi que l'ensemble des partenaires sociaux exigent que les efforts futurs pour améliorer la situation climatique, soient partagés par le monde entier.* »

→ En janvier 2010 (n°294), *Lumière et force* invitait ses lecteurs à donner leur avis sur le développement durable (connaissance générale et lien entre le concept et le travail). Les résultats du sondage n'ont pu être traités, faute de retours suffisants.

→ *Passion service public*, le magazine des pensionnés et retraités de la FNEM, consacre dans son numéro 2 (mars 2010), un article « *FO énergie et mines engagée pour le développement durable* » (2 pages) sur le développement durable et la position de la fédération. Il souligne tout d'abord que le développement durable doit avoir « *pour seul objectif l'humain* ». Ce concept est intégré par les entreprises mais, selon l'article elles le font pour se donner « *bonne conscience* » et conservent

comme leitmotiv la maximisation du profit. FNEM-FO indique ensuite qu'elle a participé à des groupes de travail sur les productions d'énergie dans le cadre du Grenelle. Elle y soutient notamment l'énergie nucléaire et le développement des énergies renouvelables, le maintien du statut public du secteur de l'énergie et la conservation des tarifs réglementés. Pour la fédération, la RSE dans les IEG passe avant tout par la prise en compte de ses revendications sociales notamment celles liées à la santé, sécurité et aux risques psychosociaux.

→ L'article « *Salariés, actionnaires, pouvoirs publics ...quelles sont vos valeurs* » du numéro *Lumière et force* de janvier 2011 (n°298), montre les écarts qui existent entre les déclarations de valeurs et la réalité du terrain. De nouvelles valeurs émergent dans le langage institutionnel et s'accompagnent de l'établissement de chartes éthiques. Mais, l'article souligne qu'au-delà des démarches RSE on observe la dégradation de certaines conditions de travail et se pose la question de savoir si « *la quête éperdue de Responsabilité Sociale en Entreprise est bien sincère ?* ». Les chartes éthiques y sont présentées comme des outils unilatéraux créés essentiellement à des fins marketings. En prenant appui sur l'exemple chez GDF Suez, il est aussi souligné que « *les chartes et codes de bonne conduite [deviennent] des outils managériaux de normalisation de l'ensemble des relations sociales et de normalisation comportementales de l'individu au travail.* ». La généralisation de la notion d'éthique peut être facteur de contrôle individuel des comportements des salariés et même de certaines souffrances. « *Pour FO il est important que les représentants du personnel lisent avec la plus grande attention le contenu des chartes éthiques locales afin de veiller aux droits et libertés des salariés.* ». L'article dénonce également les pratiques telles que l'alerte professionnelle et précise que « *sans vigilance commune, une charte éthique peut porter atteinte aux droits fondamentaux, aux libertés individuelles et collectives des salariés comme à ceux des représentants des personnels.* »

## **2. FEDERATION FO METAUX**

La fédération de la métallurgie rassemble de nombreux métiers et secteurs chacun n'étant pas impliqué et sollicité de la même manière sur les sujets de RSE.

→ Dans la sidérurgie, aucun accord RSE n'a été signé et il n'y a pas de proposition générale sur le sujet, selon Philippe Fraysse. C'est sur des sujets plus spécifiques que le champ de la RSE est investi. Il y a par exemple des négociations sur des sujets comme les seniors, l'égalité homme/femme, la formation professionnelle mais pas sur la RSE dans son ensemble. Airbus et Eurocopter mettent plus l'accent sur le volet environnemental de la RSE pour la réduction des émissions de CO2. EADS a, quant à lui, mis en place (avec Deloitte) un dispositif d'alerte professionnel afin que tout salarié puisse appeler un numéro spécial et signaler anonymement une anomalie.

→ Au niveau de la transformation des métaux, il n'y a pas de réticences pour se saisir des sujets de RSE à la condition que ce ne soit pas qu'un effet de mode et que les accords ne soient pas « creux ». Il y a actuellement une négociation interprofessionnelle pour la création de groupement d'entreprise, où les salariés pourraient passer d'une entreprise à l'autre selon les besoins en main d'œuvre (« *prêt de main d'œuvre* », « *flexibilité sociale* »). Ce projet est aussi présenté sous couvert de la RSE car le GE serait garant de la RSE. Affaire à suivre...

→ S'agissant du nucléaire, il n'existe pas non plus d'accord de RSE signé. Chez Areva, une démarche de RSE est toutefois lancée depuis 2002 avec Areva Way. Elle a très bien été suivie les premières années mais les efforts se sont ralentis au fur et à mesure. Eric Devy (Areva NP) souligne que, bien que FO ne se saisisse pas des sujets de RSE au sein du groupe, la démarche de développement durable impulsée ne représente pas qu'une opération de communication, de réelles avancées sont réalisées.

→ Du côté des équipementiers automobiles, aucun accord RSE n'a été signé et les représentants FO n'ont pas été sollicités sur le sujet par les directions d'entreprise.

D'une manière générale, la fédération des métaux n'a pas de revendication explicite sur la RSE mais elle n'est pas non plus réticente à se saisir du sujet. Eric Keller précise que les représentants en entreprise doivent être formés sur ce sujet afin de le maîtriser et d'être en mesure de mener au mieux les négociations. Dans peu d'entreprises FO Métaux est amenée à se positionner sur la RSE. En revanche, elle a déjà un avis très clair sur le développement durable. Elle les expose notamment à travers son Journal mensuel et une plaquette réservée à cet effet. Un représentant FO les spécifie déjà au sein de son entreprise, Legrand (revendications relatives aux transports, aux consommations, aux économies d'énergies, au télétravail, à la diversité et à la démarche industrielle).

### **Publications de FO Métaux :**

→ Dans son journal de Janvier 2010 (N°482), FO Métaux consacre un dossier spécial sur les convergences et compatibilités existantes entre le respect de l'environnement et le développement de l'industrie. Dans ce dossier de six pages intitulé « *Le développement durable passe aussi par la défense de l'industrie* », le développement durable est défini comme « *un mode de production cherchant à concilier le progrès économique, social et environnemental* ». C'est en s'appuyant sur cette définition que FO Métaux précise qu'« *il est tout à fait légitime que notre organisation apporte ses revendications dans ce domaine* ». La fédération reconnaît que l'arrivée des problématiques environnementales, et notamment de lutte contre le réchauffement climatique, va produire une transformation de l'industrie. Afin que ces changements soient aussi en accord avec les intérêts des salariés, FO Métaux participe aux différents débats sur le sujet. Elle précise avant tout que « *pour atténuer la concurrence déloyale des pays à bas coûts, lier la compétitivité des entreprises à l'intérêt des salariés, faire progresser notre protection sociale grâce au développement de l'emploi, nous sommes engagés pour le développement durable. Pour préserver l'environnement, mais avant tout pour préserver l'avenir des salariés et de leurs emplois [...].*»

Ce dossier présente différentes propositions basées sur le concept de développement durable. Elles ont comme principale vocation de lutter contre la concurrence déloyale.

- **Sur les importations et les transports :** taxer les produits importés (TVA environnementale ou « *taxe carbone* ») et les transports internationaux ; utiliser les recettes de cette fiscalité pour financer la recherche en nouveaux combustibles et économies d'énergie et favoriser une concurrence plus loyale entre les pays. Pour les transports fluviaux, réglementer « *l'état des navires transportant des marchandises* » (et ainsi éviter des catastrophes écologiques).
- **Sur le plan sociétal :** informer les consommateurs grâce à l'affichage sur le produit d'informations comme sa provenance, la répartition de la valeur ajoutée entre les intermédiaires, le bilan carbone, le taux de recyclage réel... ; créer une « *filière de récupération et de suivi des déchets* » ; fixer une TVA environnementale selon, entre autres, le bilan et l'empreinte carbone du produit.
- **Sur le plan financier :** créer une « *banque de développement industriel* » pour aider les entreprises en difficultés et ainsi maintenir l'emploi ; renforcer la propriété industrielle et favoriser le maintien des sites de production en France et la recherche grâce à la fiscalité ; continuer à développer les pôles de compétitivité en y intégrant les PME.
- **Sur le plan social et industriel :** rassembler les entreprises en difficultés dans une seule entité ; soutenir l'industrie via les pouvoirs publics ; mettre en place un « *plan national de développement durable et l'industrie* » (développement des industries, création de réseaux territoriaux, attractivité des zones d'emploi...).

- **Sur les externalisations et les délocalisations** : accorder des aides publiques aux entreprises à condition que les emplois et les technologies soient maintenus en France.
- **Sur la « production durable »** : favoriser les producteurs locaux, les productions respectueuses de l'environnement et de qualité (taxe, normes), les véhicules moins polluants en CO2 et les produits 100% recyclables ; mettre en œuvre une politique nationale de recyclage industriel.
- **Sur le « Grenelle de l'environnement »** : donner les moyens financiers et matériels de tenir les engagements du Grenelle de l'environnement (coopération des acteurs, permettre aux organisations syndicales de défendre leur position).
- **Sur la fausse accusation du protectionnisme** : établir des conditions et règles équitables pour tous, soutenir les investissements en France, privilégier la sous-traitance locale. Mais, FO Métaux précise ne pas prôner le protectionnisme.

Dans sa conclusion, FO Métaux souligne que « *plutôt qu'une contrainte, ce défi peut représenter une opportunité de développer notre industrie si l'on sait mettre en œuvre les outils nécessaires.* » Toutes ces revendications ont également été exposées dans une plaquette plus complète « *Le développement durable ne se fera pas sans la défense de l'industrie* » réalisée par FO Métaux.

→ Autre dossier consacré au sujet, dans le journal de FO Métaux de février 2007 (N°453), « *Comment sauver la planète sans sacrifier l'emploi* » se positionne sur le secteur de la sidérurgie. Au-delà d'explications relatives au réchauffement de la planète et aux démarches impulsées, cette interview de Michel Mainguy, secrétaire fédéral en charge de la sidérurgie, propose quelques positions syndicales. Elles concernent plus particulièrement les enjeux environnementaux de la RSE. Pour Michel Mainguy, il est primordial que les efforts relatifs à la réduction des émissions de CO2 se fassent à l'échelle mondiale pour éviter tout risque de concurrence déloyale. Avec FO Métaux il propose de « *fixer une TVA mondiale sur l'acier* » afin de pousser les entreprises de la sidérurgie à réduire leur GES<sup>36</sup>, permettant ensuite le financement de la recherche de solutions moins émettrices. Il souligne : « *nous nous mobilisons pour faire taxer le CO2, afin que ce soit le pollueur qui paye la facture.* »

### **3. FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE [FGTA]**

A la connaissance de Christian Crétier, secrétaire fédéral de la FGTA, rien n'est réalisé sur le thème de la RSE et du développement durable à la fédération. Il n'a pas eu de remontée d'information par les délégués en entreprise à ce sujet.

#### **Publications de la FGTA :**

Très brièvement, la FGTA cite le concept de RSE dans l'éditorial « *Responsabilité sociale des entreprises ?* » (bulletin « Contracter » n°98, novembre 2009) avec le cas des pratiques sociales d'Unilever dans une usine au Pakistan. L'édito souligne que les « *syndicats demandent simplement de passer de la pensée aux actes* » s'agissant notamment de la liberté de négociation collective sur les salaires et les conditions de travail qu'énonce l'OIT. Rien de plus n'est a priori publié à ce sujet, hormis des points isolés du concept tels que la diversité ou encore l'égalité homme/femme.

---

<sup>36</sup> Gaz à Effet de Serre

#### **4. FEDERATION EQUIPEMENTS ENVIRONNEMENT TRANSPORTS SERVICES [FEETS]**

##### **Publications de la FEETS :**

✓ **Grenelle de la mer** : Dans *Ets inFOs* de juin 2009 (n°89), 3 pages réservées au « Grenelle de la mer : point des discussions » (qui reprennent la circulaire n°101/2009 du secteur économique) décrivent ce Grenelle et les 4 groupes de travail. FO y dénonce, tout d'abord, plusieurs points relatifs à son organisation : le manque de rigueur, de lisibilité et de transparence ainsi qu'un fort lobbying de certains participants et la trop grande place laissée à la défense des intérêts particuliers. L'article aborde différents enjeux du Grenelle de la mer afin de donner des billes et positions pour la participation des militants aux déclinaisons régionales de ce Grenelle. Il est notamment question de la biodiversité sur lequel FO appelle à une certaine « *vigilance [...] vis-à-vis de l'émergence de multiples labels* » mettant en avant leur crédibilité incertaine et leur carence en critères sociaux. Question politique énergétique, FO prône une accentuation de la recherche et son ouverture vers d'autres énergies propres au-delà du solaire et de l'éolien. S'agissant de l'activité économique, FO demande une évolution des « *conditions d'emploi avec une inspection du travail maritime renforcée* ». Conditions de travail et respect des normes sociales pourront ainsi être contrôlées. Le Grenelle doit aussi mettre en place des mesures permettant la fin du dumping social et environnemental. D'un point de vue social, la circulaire défend la sécurité et sûreté des marins et la mise en place de normes de travail décent dans les ports du monde.

Le Grenelle de la mer est un sujet également abordé dans le numéro de décembre 2009 d'*Ets inFOs* (n°92 - publication d'une circulaire confédérale du secteur économique n°201/2009). L'article rajoute notamment que l'inefficacité du Grenelle de la mer montre aussi les limites de la « gouvernance à cinq ». FO « *s'oppose en permanence à cette tendance, poussée à l'extrême lorsque certains vont jusqu'à vouloir redéfinir les missions ou réorganiser les services et établissements publics de l'Etat.* » Autre position exprimée lors du Grenelle de la mer « *en soutenant une stratégie économique qui utilise à bon escient les ressources de la mer couplée à une politique maritime assurant une plus grande protection des milieux maritimes et du littoral, la cgt-Force Ouvrière s'est prononcée pour une action déterminée contre les pollutions et les pertes de biodiversité.* » Enfin, elle souhaite dans ce cadre, que les règles sociales soient harmonisées au niveau mondial.

✓ **Fiscalité verte** : le numéro de décembre 2009 d'*Ets inFOs* (n°92) décrit les mesures fiscales liées à l'environnement (positions émises par une circulaire confédérale du secteur économique n°118/2009). Il précise que FO, au regard de l'objectif de baisse de la consommation énergétique, n'est pas contre la taxe carbone sauf « *si elle doit se traduire par un transfert de charge des entreprises vers les ménages* ». Dans ce même numéro, une autre circulaire du secteur économique (circulaire n°176/2009) est reprise dans l'article « *Taxe carbone, commission Stiglitz, Grenelle II et négociations internationales sur le climat* ». Il y est répété que FO s'oppose aux taxes sur l'énergie qui toucheraient essentiellement les salariés. Et, elle caractérise de dangereuse la taxe carbone. Lors du Grenelle, une demande avait été faite pour qu'une évaluation sociale soit réalisée pour chaque mesure mais cela n'a pas été fait. La confédération souligne que « *le risque est bien que le pilier « environnement » du développement durable se paye sur le « pilier social » voire une partie du pilier « économique »* ».

#### **5. FEDERATION DES CADRES ET INGENIEURS [FO Cadres]**

Au-delà des nombreuses publications relatives à la discrimination et à l'égalité homme/femme, FO Cadres a réalisé des analyses et s'est positionnée sur le sujet de la RSE et celui plus particulier de

l'alerte professionnelle et des chartes éthiques. D'une manière générale, FO Cadres exprime<sup>37</sup> une grande méfiance face au concept de RSE qu'elle qualifie de « *slogan, [de] label à la mode* ». La fédération constate que la démarche de RSE ou éthique n'est, en réalité, qu'une opération marketing destinée aux actionnaires et consommateurs. Le décalage existant entre les déclarations et la réalité du terrain est notamment dû au fait que « *le développement durable est compliqué à mettre en place et coûteux* ». S'agissant des notations extra-financières, l'objectivité et l'indépendance des agences lors des notations est remise en question par la fédération. En règle générale, elle estime qu'il est de rigueur de « *rester lucide et vigilant* » car le dessein de l'entreprise reste la maximisation du profit et qu'elle établit sa démarche RSE de manière unilatérale « *en privilégiant des instruments autres que les conventions collectives ou la législation et en faisant appel à des acteurs multiples* ». Les entreprises privées de contrôle naissent et les missions de régulation, d'arbitre de l'Etat sont remises en cause. FO Cadres réaffirme ainsi son « *opposition totale à toute régulation unilatérale des entreprises* » et demande que la démarche « *soit ou encadrée par la législation ou fasse l'objet d'accords contractuels collectifs avec les organisations syndicales* ».

Concernant les chartes éthiques et l'alerte professionnelle, FO Cadre a publié plusieurs articles et une étude pour l'IRES. La fédération est très critique face à ces outils. Au-delà du fait qu'elle estime que les « *chartes éthiques se sont multipliées à la faveur du désengagement de l'Etat* »<sup>38</sup> et que cela « *permet au capitalisme de renforcer son emprise* » en créant unilatéralement de nouvelles règles, elle constate que ces outils peuvent remettre en cause certains droits et libertés des salariés. En s'appuyant sur des exemples concrets, elle démontre les dérives possibles de ces instruments : contrôle abusif des salariés, risque de délation organisée accentué avec l'anonymat, substitution de l'éthique aux règles de droits, atteinte aux droits des salariés... Pour toutes ces raisons, la fédération a revendiqué auprès de la Cnil que le périmètre de l'alerte professionnelle reste strictement restreint aux domaines comptable et financier. Enfin, FO Cadres insiste sur le fait que « *les représentants du personnel et l'action collective des organisations syndicales doivent rester le canal légitime pour lancer une alerte professionnelle* »<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> « *Responsabilité sociale : Entreprises cherchent bonne conduite* », La lettre de l'UCI-FO n°120.

<sup>38</sup> FO Cadres, *La lettre de l'UCI-FO n°141*, « *Chartes éthiques et alertes professionnelles, Droits et libertés en danger* ».

<sup>39</sup> Introduction au dossier thématique, site internet de FO Cadres, « *Droit d'alerte professionnelle des cadres. Attention danger !* »

## FOCUS : L'AFOC

« L'Association Force Ouvrière Consommateurs, ce sont des femmes et des hommes qui agissent ensemble, en toute indépendance, pour la défense des consommateurs et des locataires ». Créée en 1974 par Force Ouvrière, l'AFOC a initialement vocation à «élargir son action de défense des intérêts collectifs des salariés au domaine très vaste de la consommation»<sup>40</sup>. Aussi ouverte aux non-adhérents FO, elle est agréée association de défense des locataires et association de défense des consommateurs. C'est autour des missions suivantes qu'elle rassemble 200 antennes locales et environ 400 bénévoles :

- **l'information** via une revue bimestrielle, des guides, un bulletin logement, un site internet ([www.afoc.net](http://www.afoc.net)) ;
- **le conseil** des consommateurs dans des litiges relatifs à la consommation (conseil juridique et de traitement amiable) ;
- **la représentation des consommateurs** dans les instances de décisions des pouvoirs publics telles que le Conseil National de la Consommation, ou encore le Comité Consultatif du secteur financier dans des entreprises comme La Poste, France Télécom, EDF/GDF... ;
- **la défense des locataires** en siégeant par exemple à la Commission Nationale de Concertation sur le logement, dans les commissions départementales de conciliation et dans les conseils d'administration et les conseils de concertation locative des organismes HLM.

Aussi bien dans son implication auprès des locataires qu'auprès des consommateurs, l'AFOC est régulièrement sollicitée sur des problématiques de RSE ou des démarches de développement durable.

### 1. COTE LOCATAIRES

Il est notamment question de RSE au sein des esh, entreprises sociales pour l'habitat, dans l'application du principe de concertation avec les parties prenantes. Et l'AFOC en est une. La nature même des esh implique les enjeux de RSE car elle constitue un élément clé de l'intégration sociale. Avec un statut d'entreprise d'intérêt général, les esh doivent être au service de la cohésion sociale et territoriale. Leur mission est de procurer « un logement abordable aux personnes, familles et groupes sociaux aux ressources modestes, qui ne sont pas en mesure d'accéder à un logement ou à un logement adapté aux conditions du marché. »<sup>41</sup> En quelques chiffres, la fédération des esh rassemble 298 entreprises adhérentes, 2 millions de logements soit 4,5 millions de personnes logées et 30 000 salariés. Elle précise sa responsabilité sociale dans sa charte via, notamment, l'intégration d'exigences de développement durable dans ses plans stratégiques (meilleure gestion de l'énergie et des matières premières) et la sensibilisation des locataires et partenaires sur ces exigences.

En 2007, les esh ont missionné Vigeo pour la réalisation d'un audit sur leur responsabilité sociale. L'AFOC est particulièrement concernée par un des objectifs RSE soulevé par Vigeo : la concertation avec les associations de locataires. Les « bonnes pratiques » observées dans ce domaine sont par exemple l'implication des associations représentatives en légitimant leur rôle sur le terrain et la concertation à trois niveaux : local, agence et siège, afin de couvrir tout le champ de la concertation.

---

<sup>40</sup> 60 millions de consommateurs, *Les associations qui vous défendent, le guide des associations de consommateurs*, supplément au n°410, novembre 2006.

<sup>41</sup> Les entreprises sociales pour l'habitat, « *Charte nationale des esh* », mai 2006.



Dans son analyse, Vigeo détecte les enjeux RSE des esh suivants :

- contribuer à l'aménagement durable du territoire ;
- être à l'écoute de demandeurs de logement et développer la concertation avec les associations ;
- avoir une politique d'achats responsable ;
- maîtriser les impacts environnementaux ;
- favoriser les compétences et la qualité de gestion des emplois ;
- prévenir des discriminations et promouvoir l'égalité des chances ;
- favoriser l'accessibilité au logement ;
- être transparent.

Définie par l'agence de notation comme une traduction managériale des objectifs de développement durable, la démarche de responsabilité sociale consiste à « *respecter les générations futures (long terme) en conciliant les aspects économiques, environnementaux et sociaux (triple performance) à travers la gestion des rapports avec les parties prenantes.* ».

Afin d'auditer cette responsabilité sociale, Vigeo s'appuie sur 38 critères d'évaluation regroupés en 6 domaines :

- **Droits Humains** : respect de la liberté syndicale, prévention des discriminations et promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, respect des droits fondamentaux de la personne.
- **Ressources humaines** : objectivité et transparence des systèmes de rémunération et avantages, qualité de la gestion des emplois, développement des compétences et de l'employabilité, protection de la sécurité et de la santé, respect et aménagement des temps de travail, promotion de la participation des salariés, promotion du dialogue social et de la négociation collective.
- **Environnement** : consommation d'énergie, gestion du bruit, construction durable.
- **Comportement sur les marchés** : relation avec les locataires/clients (respect des intérêts des locataires/clients) et relation avec les fournisseurs et sous-traitants (prise en compte des facteurs sociaux et environnementaux dans le processus d'achat, respect des intérêts des fournisseurs et sous-traitants, loyauté des pratiques concurrentielles).
- **Engagement sociétal** : engagement en faveur des territoires, prise en compte de l'impact sociétal attaché au logement et mesures d'accompagnement.
- **Gouvernance d'entreprise** : effectivité des pouvoirs des instances (Conseils d'administration ou de surveillance et Assemblées générales), efficacité des dispositifs de contrôle et d'audit, et qualité des relations avec les autorités de contrôle de régulation.

Pour chacun des critères, elle évalue ce qui est réalisé et ce qui doit être fait à trois niveaux : politique (stratégie, objectifs), déploiement (moyens mis en œuvre) et résultats (indicateurs, évaluation). Suite à cet audit, l'AFOC, la CGL<sup>42</sup> et la fédération nationale des sociétés anonymes d'HLM ont signé un accord national de méthode (avril 2008) visant « à définir de manière globale le programme de travail que les deux parties se fixent d'un commun accord au cours de prochains mois ». Cet accord définit les grandes lignes et objectifs du plan d'action. Son enjeu majeur consiste à améliorer la responsabilité sociale des esh sur chacun des domaines évalués. L'accord s'appuie sur la

---

<sup>42</sup> Confédération Générale du Logement

synthèse de travaux de Vigeo recensant notamment le point de vue et les propositions des associations de locataires et des représentants des esh ainsi que l'expertise de l'agence.

## 2. COTE CONSOMMATEURS

L'AFOC fait partie des cinq associations de locataires qui sont également associations de consommateurs. Ses domaines d'intervention sont les suivants :

- l'alimentation ;
- l'automobile ;
- les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ;
- le secteur financier ;
- la sécurité (domestique et juridique) ;
- les services (publics et aux particuliers) ;
- l'immobilier.

Dans de nombreux exemples, L'AFOC s'implique sur des problématiques de RSE, qu'elles soient à caractère social, sociétal ou même environnemental. Pour commencer, elle fait partie de la coordination *ConsoFrance* qui rassemble 8 associations nationales de consommateurs<sup>43</sup>. Cette coordination prône avant tout un « *consommerisme social et environnemental* »<sup>44</sup> à l'échelle nationale, européenne et mondiale. *ConsoFrance* souhaite porter les intérêts des consommateurs par : la réglementation, la concertation et la certification adaptées aux besoins réels des consommateurs de produits et services. Et considère aussi que « *le progrès social et la préservation de l'environnement sont les conditions impératives d'un développement harmonieux* ». Ses revendications portent notamment sur une meilleure information des consommateurs, une politique consumériste permettant l'accès à des produits et services conformes aux objectifs du développement durable ou encore un allongement de la durée de vie des produits.

Autre exemple de son implication sur le champ de la RSE, l'AFOC a participé à l'élaboration de documents normatifs sur le thème du commerce équitable et, depuis 2005, elle milite pour que les consommateurs soient informés sur l'origine du bois de leurs meubles. En matière d'information et de sensibilisation, via le CNC, elle a également participé, en 2010, à la rédaction du « *Guide pratique des allégations environnementales à l'usage des professionnels et des consommateurs. Durable, responsable, bio, naturel : comment s'y retrouver ?* ». Sa finalité est d'éclairer les consommateurs sur la signification des différents termes « écologiques », de fournir des éléments pour les comprendre et de pousser les professionnels à ne pas faire de *Greenwashing*<sup>45</sup>.

Enfin, en novembre 2010, le ministère du développement durable a lancé un appel à candidature pour participer à l'expérimentation nationale sur l'affichage environnemental des produits, démarche faisant suite au Grenelle 2. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011, 168 entreprises vont, volontairement, renseigner les consommateurs sur l'impact écologique de leurs produits. Des caractéristiques comme la consommation d'énergie, les émissions de CO2, l'impact sur la biodiversité... seront affichées sur les produits concernés. L'expérimentation doit durer environ un an, le but étant de tendre vers la généralisation de cette pratique. L'AFOC s'est associée à d'autres associations de consommateurs (ADEIC, CNAFC, FdeF, FNFR) afin d'analyser cette initiative pour

---

<sup>43</sup> ADEIC, AFOC, Association Léo Lagrange (ALLDC), ASSECO-CFDT, CNAFAL, CNL, FNAUT, INDECOSA-CGT.

<sup>44</sup> <http://www.consofrance.org/>

<sup>45</sup> Selon le guide, le greenwashing est « *une communication qui utilise de façon abusive l'argument écologique* ».

« approfondir le débat avec les différentes parties prenantes du projet de l'affichage environnemental des produits. »<sup>46</sup>. Elles ont notamment rédigé une note exposant leurs positions et leurs propositions sur ce projet d'affichage environnemental.

---

<sup>46</sup> « Affichage des caractéristiques environnementale des produits, Note sur le format d'affichage », les associations de consommateurs d'associations de consommateurs ADEIC, AFOC, CNAFC, FdeF, FNFR, 4 mars 2011.

## INITIATIVES DE RSE EN ENTREPRISE

Grâce aux retours des questionnaires ainsi qu'aux témoignages de représentants syndicaux FO, il est d'ores et déjà possible de détecter des démarches de RSE impulsées dans les entreprises et qui ont fait l'objet de sollicitations des organisations syndicales. Ces démarches sont encore très hétérogènes d'une entreprise à l'autre, tant dans leur degré de maturité que dans leur degré de crédibilité et de sincérité. La RSE ne semble plus être simplement un effet de mode comme certains ont pu le penser à ses débuts. Ce concept prend de l'ampleur en entreprise et se complexifie progressivement. Voici un échantillon de cas où Force Ouvrière a été confrontée plus ou moins directement sur le champ de l'entreprise, aux pratiques de RSE. Ces exemples tentent de présenter les points clés des pratiques RSE, d'un point de vue institutionnel et terrain, dans 5 groupes différents : Barilla, IKEA, Conforama, France Télécom Orange, Le groupe La Poste. Un focus sur le groupe EDF est réalisé en partie 5.

### 1. BARILLA [FGTA]

En mai 2011, Barilla annonce aux organisations syndicales européennes qu'elle souhaite leur soumettre un projet d'accord RSE. Aucune ligne directrice n'a été communiquée et Barilla n'a pas précisé si des acteurs extérieurs, comme les associations ou des représentants d'entreprises fournisseurs, seront présents lors de négociations. Parallèlement, le groupe a placé un référent dans chaque site de production, chargé de repérer les bonnes pratiques.

Comme aucune ligne directrice n'a été donnée aux organisations syndicales, il semble intéressant, en amont de cette « consultation », d'observer les différents outils RSE mis en place par Barilla afin de donner quelques pistes sur le contenu de l'accord RSE (ou quelques orientations). La première impression au sujet des documents publiés est qu'il s'agit de documents « marketing », ayant principalement un objectif de communication. On ne sait pas du tout si les actes suivent.

#### Pour les publications :

- **Charte éthique et code de conduite :** Barilla a publié une charte éthique « *Ethics and business* » en 2004 et y précise que ce sont les objectifs communs de ceux qui travaillent pour le groupe (interne ou externe) et que c'est un contrat moral pour les partenaires et les fournisseurs<sup>47</sup>. Dans cette charte, Barilla développe ses engagements mais elle les présente comme « notre engagement » afin que tous s'y sentent impliqués (il est d'ailleurs intéressant de remarquer que la première fois où le mot est employé dans une phrase, le mot engagement (« commitment ») est entre guillemets). C'est un texte très généraliste. Les valeurs exprimées sont l'honnêteté, la transparence, l'innovation et la responsabilité sociale et environnementale.
- **Rapport de développement durable :** Barilla a publié en 2008 son rapport de développement durable : « *Sustainability report* ». Elle y consacre toute une partie sur les ressources humaines mais cela reste très général. L'annexe du rapport présente les objectifs et les engagements volet par volet (nutrition, supply chain, environnement, ressources humaines, population, communauté, parties prenantes), notamment les demandes des

---

<sup>47</sup> "This document shall be consequently a "moral contract, subscribed by all Barilla's Personnel1, from external collaborators to suppliers. It is intended to be a personal moral pledge. It will not directly enhance Barilla's competitive position, but it will certainly have an indirect influence as long as it will be able to encourage everyone in adopting an ethical point of view and a shared culture of values".

parties prenantes. On peut supposer que certains de ces points vont peut-être se retrouver dans l'accord RSE.

→ Les termes de l'accord RSE doivent prendre en compte, au minimum les « engagements » précisés dans ces documents, d'autant plus qu'ils sont communiqués à l'extérieur. Même s'ils n'ont aucune valeur juridique dans le sens où ce sont des démarches volontaires et très peu encadrées (du moins en France, à vérifier pour l'Italie si le *reporting* environnemental et social est obligatoire et subit des « contrôles »), ils peuvent quand même constituer un engagement moral, ou plutôt déclaratif sur lequel il est possible d'appuyer l'argumentation. Le problème de ce genre de document reste leur caractère général. Les engagements sont très larges.

### **Cadre normatif international de la RSE :**

Sur son site Internet, Barilla cite le Pacte mondial ainsi que d'autres institutions internationales de la façon suivante « *Dans ce sens, Barilla considère que la déclaration Universelle des Droits de L'Homme de l'ONU, les conventions et recommandations internationales du travail du BIT, la charte de la terre rédigée par l'Earth Council, et les principes énoncés dans le Pacte mondial de l'ONU, sont des points essentiels dans la définition de ses propres valeurs.* »<sup>48</sup> Mais cela ne veut pas dire qu'elle est adhérente à ses principes !

- **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales :** Barilla est présente dans les pays suivants : Italie, Autriche, Belgique, France, Allemagne, Grèce, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Russie, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie, Brésil, Mexique, Etats-Unis, Australie et Japon. Parmi ces pays, seule la Russie n'a pas adhéré en 2000 aux principes directeurs de l'OCDE.
- **Global Compact - Pacte Mondial :** Barilla n'est pas adhérente du pacte mondial.
- **Conventions de l'OIT (Organisation Internationale du travail) :** les 8 conventions fondamentales<sup>49</sup> :
  - C 87 : convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (*tous les pays où est implanté Barilla ont ratifié cette convention sauf les Etats-Unis et le Brésil*) ;
  - C 98 : convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (*sauf les Etats-Unis et le Mexique*) ;
  - C 29 : convention sur le travail forcé, 1930 (*sauf les Etats-Unis*) ;
  - C 105 : convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (*sauf le Japon*) ;
  - C 100 : convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (*sauf les Etats-Unis*) ;
  - C 111 : convention concernant la discrimination (emploi et formation), 1958 (*sauf les Etats-Unis et le Japon*) ;
  - C 138 : convention sur l'âge minimum, 1973 (*sauf les Etats-Unis, l'Australie et le Mexique*) ;
  - C 182 : Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (*ratifiée par tous*).

---

<sup>48</sup> Site Internet institutionnel de Barilla, rubrique « Valeurs » : [http://www.barillafoodservice.fr/fr/branding\\_valor.html](http://www.barillafoodservice.fr/fr/branding_valor.html)

<sup>49</sup> Pour consulter l'état des ratifications des conventions de l'OIT : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

## 2. IKEA [FEC]

IKEA c'est 127 000 collaborateurs, 280 magasins dans 26 pays et un chiffre d'affaires de 23,1 milliards d'euros en 2010. Créée en Suède en 1943, IKEA a aujourd'hui 28 magasins en France et ses propres plateformes logistiques (6).

### Communication RSE

Au regard de ses communications (rapport de développement durable, code de conduite, site internet<sup>50</sup>...), IKEA est engagée sur de nombreux champs de la RSE et démontre, grâce à des exemples concrets, l'effectivité sur le terrain de sa stratégie de développement durable. Sa démarche balaye un nombre important d'enjeux tels que le travail des enfants, les conditions de travail chez ses fournisseurs, les conditions de culture et production du coton, la gestion des forêts, la sécurité alimentaire dans les magasins, la sécurité des produits, la réduction de l'impact environnemental, le transport...

Pour déployer sa démarche jusqu'à sa sphère d'influence, IKEA a, depuis 2000, un Code de conduite (IWAY) définissant les exigences à destination de ses fournisseurs et prestataires. Autrement dit, il fixe les droits et les devoirs des fournisseurs d'IKEA et se décline en 5 codes relatifs :

- aux achats de produits pour l'aménagement de la maison ;
- à la prévention du travail des enfants ;
- à la distribution de produits pour l'aménagement de la maison ;
- aux achats de produits alimentaires ;
- aux achats de produits et services marketing.

Un intérêt tout particulier est porté aux problématiques de corruption et du travail des enfants. Ces documents restent cependant très critiquables car ils demandent de respecter « the *most demanding requirement* » et le minimum légal mais il n'y pas de réelles avancées. D'autant plus que les documents ne sont accessibles qu'en anglais.

### Regard terrain

« Dans notre entreprise, le volet social de la RSE est avant tout consacré à la charité et aux dons à des associations. La responsabilité sociale ne s'applique pas aux salariés mêmes de l'entreprise », témoigne Serge Fernandes, vendeur IKEA, délégué syndical à la FEC. Il précise également que du côté des enjeux environnementaux, les actions ne sont jamais réalisées au détriment des bénéfices mais plutôt dans une optique de réduction des coûts. « Par exemple, le fait de vendre les produits en paquets plats est avant tout un gain au niveau du coût du transport (et cela a été créé dans ce sens) mais maintenant on nous explique que cela fait partie de la politique RSE car ça permet de mettre moins de camions sur la route ».

### S'appuyer sur la RSE dans les négociations

Dans trois cas de figure, FO (FEC) s'est saisie du concept de RSE, et de l'engagement affiché d'IKEA dans cette démarche, pour appuyer ses positions lors de négociations. Serge Fernandes explique que « lors de la négociation des accords d'intéressement, [FO s'est appuyée] sur le discours RSE pour proposer à la direction d'intégrer le tri des déchets dans les critères d'intéressement ». Aussi, pendant

---

<sup>50</sup> [http://www.ikea.com/ms/fr\\_FR/the\\_ikea\\_story/people\\_and\\_the\\_environment/index.html](http://www.ikea.com/ms/fr_FR/the_ikea_story/people_and_the_environment/index.html)

les NAO<sup>51</sup>, FO a proposé dans le cadre d'une politique RSE, que les frais de déplacement des salariés qui se rendent sur leur lieu de travail en transport soient totalement pris en charge par l'entreprise. Troisième exemple donné par Serge Fernandes, « *lors de discussions sur l'organisation du travail, [FO a] mis en avant la RSE pour essayer de réduire le nombre de jours travaillés et donc de déplacements polluants* ».

### **3. CONFORAMA [FEC section commerce] :**

Depuis 2001, Conforama se dit engagée dans une démarche de développement durable basée sur 7 engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. Il s'agit notamment de lutter contre les discriminations, de favoriser la diversité, de réduire l'impact environnemental des magasins, de vendre des produits responsables,...

Selon un vendeur délégué syndical FO (FO Cadre section commerce) la politique RSE est établie au niveau du groupe PPR (Pinault, Printemps, Redoute) puis spécifiquement déclinée par enseigne, dont Conforama fait partie. Mais, il souligne que pour l'instant, l'impact réel de cette politique est encore difficile à mesurer. « *Il s'agit principalement de déclarations d'intention et d'effet d'annonce pour soigner l'image du groupe PPR auprès des agences de notation avec un seul objectif (la bourse)* ». D'autant plus que les enseignes du groupe n'ont pas toujours les moyens de leurs ambitions. Les objectifs définis pour Conforama s'appuient essentiellement sur les obligations légales : « *Augmenter de 25% le nombre de travailleurs handicapés en France et de 50% le nombre de seniors en 2012 ; réduire de 17% les émissions de CO2 liées au transport routier d'ici fin 2012 ; augmenter la collecte de 30% de DEEE ; réduire de 10% les consommations énergétiques d'ici fin 2012, réduire de 25% les tonnages de papiers des documents commerciaux d'ici fin 2012, etc...* »

Notons que le 18 mars 2011, le groupe PPR annonce avoir finalisé la cession de Conforama au groupe sud-africain Steinhoff International. La politique RSE actuelle pourra donc complètement être remise en cause ou transformée.

### **4. FRANCE TELECOM / ORANGE [FO Com]:**

Pour 2012, France Télécom Orange s'est fixé comme objectif de « *devenir l'opérateur de télécommunications leader en matière de responsabilité sociale d'entreprise* »<sup>52</sup>. Pour y parvenir, le groupe a basé sa stratégie RSE sur 4 engagements majeurs (repris dans les rapports de développement durable/RSE de 2009 et 2010) :

- Reconnaître et accompagner les collaborateurs du Groupe ;
- Assurer transparence, qualité et sécurité à ses clients ;
- Rendre accessibles au plus grand nombre les bénéfices du monde numérique ;
- Innover au service d'une nouvelle écocitoyenneté.

#### **Communication RSE :**

Chez l'opérateur, la RSE est portée par un membre du Comité exécutif en charge de la qualité et de la RSE, comme l'indique le rapport annuel de responsabilité d'entreprise 2010. La direction RSE est

---

<sup>51</sup> Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

<sup>52</sup> Page 22 du *Rapport annuel et de responsabilité d'entreprise France Télécom 2009*, Groupe France Télécom, Paris, 2010.

rattachée à la direction générale et une organisation dédiée est présente au sein de chaque entité. Dans son rapport, le groupe précise aussi son souhait de renforcer le volet social de sa démarche de RSE. Son projet d'entreprise élaboré en 2010, «*Conquête 2015*», exprime clairement cette volonté avec l'ambition d'« être reconnu d'ici à 2015 comme l'un des employeurs préférés dans les principaux pays d'implantation du Groupe. » Il a ainsi ouvert des négociations avec les partenaires sociaux pour redéfinir le «*contrat social*» de l'entreprise couvrant «*la mobilité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'organisation et les conditions de travail, la représentation des salariés.*» Toutefois, à la lecture du rapport de RSE se dégage l'impression que dialogue avec les parties prenantes et dialogue social sont très différenciés alors que les deux devraient être liés.

### **Regard terrain :**

Malgré ses engagements RSE, il existe un décalage entre les déclarations du rapport de développement durable et la réalité. On pense tout de suite aux vagues de suicides qui ont eu lieu au sein du groupe et qui ont mis en exergue un management au service du profit au lieu de «*placer l'humain au cœur de l'entreprise*» comme le martèlent les rapports de 2009 et 2010. D'ailleurs, le rapport de développement durable de 2010 y fait référence : «*la prise de conscience a été brutale mais salutaire : à tous les niveaux, le Groupe se devait de réagir en replaçant l'humain au cœur de ses actions, de restaurer la confiance de ses salariés, pour, ensemble, mieux satisfaire nos clients partout dans le monde. C'est ce à quoi nous nous employons.* »

De plus, certaines problématiques sociales relevant de la RSE sont traitées par d'autres directions. Ainsi, ce ne sont pas des sujets qui sont considérés comme RSE en tant que tels, ou pas explicitement, indique Philippe Charry, cadre commercial chez Orange et délégué syndical central FO Com. Il constate également que «*la RSE est traitée plutôt à travers des décisions unilatérales ou des actions de l'entreprise en vue de communication externe et interne*», parfois par le biais de partenariats externes (WWF, actions dans les pays en voie de développement, etc..).

### **Négociation d'accords :**

Le 27 mai 2011, France Télécom et les trois organisations syndicales CFTD, FO et SUD «*représentant 56 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles*»<sup>53</sup> ont signé un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour 3 ans. C'est le troisième accord de ce type qui est signé. Chez France Télécom SA, les femmes représentent 36% des effectifs (33 000 femmes sur 92 000 salariés). L'objectif de l'accord est d'«*améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements, alors que la situation s'est dégradée ces dernières années. Il doit aussi garantir l'égalité salariale entre les deux sexes et limiter l'impact de « l'exercice de la parentalité sur la retraite*». »<sup>54</sup> Parallèlement à cet accord, France Télécom a obtenu en 2007 le label «*Egalité professionnelle*».

Nombre d'accords négociés devraient relever du champ de la RSE, estime Philippe Charry. Il cite notamment les accords concernant l'égalité homme/femme, la diversité, l'intégration des travailleurs handicapés, les Plans locaux de Déplacement d'Entreprise (PDE). «*Tous ces sujets sont présentés dans le cadre des relations sociales ou des RH, qui ne dépendent pas de la même direction que la RSE*». Toutefois, en mai 2011, ils sont entrés dans un «*nouveau cycle de négociations sur la pénibilité qui sera mené sous la responsabilité du Directeur chargé de la RSE. A suivre...* »

---

<sup>53</sup> Dépêche AEDD, «*Égalité professionnelle hommes-femmes : France Télécom et trois syndicats signent un accord triennal*», mardi 14 juin 2011, AEDD.fr.

<sup>54</sup> «*France Télécom relance sa politique de recrutement de femmes*», *Liaisons Sociales quotidien*, N° 15877, mercredi 15 juin 2011.



## Participation au groupe de travail RSE de la filière STIC :

FO Com est représentée dans certains groupes de travail du Comité stratégique de filière STIC (Services et Technologies de l'Information et de la Communication) mis en place dans le cadre de la CNI. Elle est notamment présente dans le sous-groupe de travail relatif à la création d'un observatoire de la filière STIC, travaillant sur la définition d'indicateurs RSE.

## **5. LE GROUPE LA POSTE [FO Com]**

Dans son plan stratégique de 2003 (nommé « *Performance et convergence* »), le Groupe La Poste présentait le développement durable comme une « *piste de progrès* ». Aujourd'hui, il fait l'objet d'une stratégie à part entière avec sa propre direction : la Direction Développement Durable rattachée à la direction générale. La stratégie est également déclinée au sein du groupe grâce au comité spécial du conseil d'administration : le « *comité qualité et développement durable* ». Au fur et à mesure, les engagements pris ont conduit à la multiplication de projets et plan d'action dans les différents métiers du groupe ainsi qu'à la formalisation d'objectifs chiffrés. Et, depuis 2005, un outil de *reporting* des données extra financières est mis en place. Côté évaluation, la gouvernance d'entreprise est « notée » par l'agence Vigéo et les indicateurs de développement durable font désormais partie du tableau de bord du président. Précisons que depuis 2009, les critères de développement responsable sont intégrés dans l'objectivation de la rémunération de l'ensemble des collaborateurs. Cette objectivation extra-financière est aussi un outil de contrôle.

## Communication RSE :

« *La proximité, la solidarité, le respect de la personne sont et resteront le fondement de la confiance dans La Poste.* »<sup>55</sup>

Dans son rapport de développement durable de 2009, on constate que la lutte contre le réchauffement climatique par la réduction des émissions de CO2 est un enjeu majeur pour le groupe. Les engagements et actions d'ordre social et sociétal y sont également présents mais de façon moins importante. Les thématiques abordées sont les suivantes :

- **Environnement** : Réduction des émissions de CO2 liées aux transports, aux bâtiments, aux achats et aux consommations ; et développement d'offres plus responsables (éco-conception, réduction de l'impact environnemental des produits, ...).
- **Diversité et discrimination** : promotion de la diversité, obtention du label « Diversité » et du label « Egalité » (2006, renouvelé en 2008), recrutement de personnel handicapé (5,41% des effectifs en 2009) avec un projet « Diversité et handicap », signature d'un accord-cadre sur l'égalité professionnelle de 2005 (signé par CFDT, CFTC, CGC, FO).
- **Emploi et conditions de travail** : formation, charte de la Mobilité (accès à des possibilités d'évolution, numéro vert, Portail Mobilité pour postuler sur la bourse d'emploi), prévention santé-sécurité (remise de la Palme prévention santé-sécurité au travail et formations).
- **Sociétale** : Accès aux personnes handicapées des bureaux de poste, accès aux offres pour les personnes en fragilité financière, Train pour l'Emploi et l'Egalité des Chances...

## Regard terrain :

---

<sup>55</sup> Phrase en couverture du rapport « *L'Essentiel développement durable 2009* », Groupe La Poste.

« Être un employeur responsable. Privilégier une politique en faveur de la qualité de l'emploi, du développement des compétences et de l'amélioration des conditions de travail, c'est l'engagement de La Poste et le fondement de son modèle social original. »<sup>56</sup> Mais sur le terrain, les problèmes sociaux persistent, voire même se dégradent. Ils impliquent différents niveaux :

- le dialogue social ;
- le manque de reconnaissance ;
- le mal-être au travail ;
- et le manque de capacité des postiers à se projeter dans l'avenir.

Dans un article de Gestion Sociale publié en juin 2011, le constat d'une dégradation des conditions de travail au sein de La Poste est également fait. Et, « *fin mai, le syndicat des médecins du travail de La Poste avait dressé un constat alarmant sur la santé des 280 000 postiers français [...] dénonçant notamment un fort taux d'absentéisme, d'accidents du travail et de maladies professionnelles* ». <sup>57</sup> Le rapport de développement durable de 2009, montre d'ailleurs un taux de fréquence des accidents du travail en augmentation (passant de 24,64% en 2008 à 25,90% en 2009).

### **Sollicitation de FO sur les sujets de RSE :**

En mai 2011, les organisations syndicales, dont Force Ouvrière, ont été convoquées pour mettre en place une nouvelle définition de la responsabilité sociétale du Groupe La Poste (La Poste et ses filiales). Le groupe, qui pourtant parle d'engagement sociétal dans ses rapports de développement durable depuis 2004 (solidarité avec les associations, aide à la dynamique territoriale, respect de la diversité...), « *s'est aperçu qu'il avait du mal à définir la responsabilité sociétale* », explique une déléguée syndicale de FO Com. Pour les aider dans cette tâche, le groupe a missionné IMS Entreprendre pour la cité, dont il est adhérent. Ce réseau a notamment comme axe d'intervention l'aide aux entreprises dans la conception et la mise en œuvre de politiques sociétales<sup>58</sup>. Cela passe, par exemple, par la réalisation d'un état des lieux, l'identification d'enjeux sociétaux, des enquêtes auprès des salariés et des représentants des salariés, dont les syndicats, mais aussi par la création de plans d'action et d'outils de *reporting*...

Le Groupe a réuni les acteurs de La Poste, des filiales et les organisations syndicales pour présenter l'objectif de cette démarche. Il souhaite créer un nouvel engagement sur des enjeux sociétaux, intégrant les filiales du Groupe. Il ne s'agit *a priori* pas d'aboutir sur un accord RSE. Selon FO Com, la mise en pace de cette démarche et de nouveaux engagements sociétaux peut poser quelques problèmes, certaines filiales ayant déjà des engagements propres. Suite à cette première réunion, les acteurs et organisations syndicales qui le souhaitaient ont été auditionnés par l'IMS, individuellement. L'IMS doit ensuite présenter différents scénarios à la direction pour retenir celui qui sera mis en œuvre. Mais les OS n'ont pas vraiment leur mot à dire. Pour FO Com, cette démarche n'est qu'une question d'affichage et les actions réalisées ne seront probablement qu'externes, comme il existe déjà l'opération pièces jaunes ou le rallye des Gazelles. Les revendications de FO portent essentiellement sur la demande d'une plus-value pour les postiers.

## **6. AUTRES ACCORDS RSE SIGNES**

→ **RHODIA [via l'ICEM]** : Accord mondial de Responsabilité Sociale entre Rhodia et l'ICEM signé en 2005 et reconduit en 2008. Il concerne aussi bien Rhodia que ses sous-traitants et fournisseurs.

<sup>56</sup> « *L'Essentiel développement durable 2009* », Groupe La Poste, page 21.

<sup>57</sup> « *La Poste sous la loupe de l'inspection du travail* », Gestion sociale, n° 1695, 16 juin 2011.

<sup>58</sup> <http://www.imsentreprendre.com/>

→ **GDF SUEZ [FNEM]** : Accord RSE du groupe GDF Suez en vigueur et signé par FNEM-FO en 2008.  
*« L'accord RSE a été rapidement négocié et signé en amont de la fusion GDF SUEZ. Cette signature n'a jamais réellement abouti à une démarche réelle impliquant les partenaires sociaux. Aujourd'hui, d'une manière quasi unilatérale ; l'accord RSE a cessé d'exister ».*

→ **ERDF et GRDF [FNEM]** : Accord en préparation sur la sous-traitance Socialement Responsable à ERDF et GRDF.

## FOCUS ENTREPRISE : LA RSE CHEZ EDF

*« Je suis profondément convaincu que toute entreprise qui réussit le doit à sa capacité d'associer performance industrielle et performance sociale. Je veux qu'EDF fasse vivre sa longue tradition de dialogue social et de concertation, au service des objectifs de l'entreprise et du développement de ses collaborateurs »* (Introduction au rapport de développement durable de 2009, extrait de l'entretien avec Henri Proglio).

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, le marché de l'électricité s'est ouvert à la concurrence. Et cette ouverture n'a, *a priori*, pas eu les effets positifs escomptés. Pour les salariés, elle a, et ce n'est qu'un exemple, créé des tensions qui n'existaient pas avant entre les clients et les agents mais aussi entre les agents eux-mêmes. Côté consommateurs, les prix n'ont pas baissé, bien au contraire. Et, nombre de services, auparavant gratuits (comme le conseil), sont devenus payants et les « délais de livraison » du service se sont allongés. Cela s'explique notamment par la lourdeur des nouveaux processus et la perte de proximité des agents EDF avec ceux d'ERDF (tout contact direct est désormais interdit pour limiter les risques de favoritisme par rapport aux autres concurrents). Les effets négatifs sont multiples et concernent aussi bien les salariés que les clients.

Cette modification du marché, par définition, est créatrice d'une concurrence et d'une compétitivité accrue entre les entreprises du secteur de l'électricité. Une des conséquences à cela, et la FNEM-FO le constate, est l'attention croissante que les entreprises portent à leur image. Elles cherchent de plus en plus des symboles de distinction à valoriser auprès des consommateurs. Et ceux-ci, depuis quelques années, sont devenus plus sensibles à l'impact des entreprises que ce soit sociétal (accès à l'énergie, ...), environnemental (gaz à effet de serre, destruction de l'environnement,...) et parfois même social (travail des enfants, travail forcé, sous-traitance, ...). Sur ce dernier point, la FNEM précise que l'harmonisation des pratiques sociales (sur les meilleures), notamment en ce qui concerne le droit des salariés, pour réduire les « distorsions » de concurrence entre les entreprises constitue une véritable préoccupation sur le plan social et sociétal et un véritable enjeu (emplois, conservation du savoir-faire, capacité étude, innovations et recherche, transferts de technologies, ...).

C'est ainsi, on l'imagine, pour répondre à cette tendance du marché, marquée par l'intensification de la concurrence et les évolutions comportementales et idéologiques des consommateurs (qui se transforment parfois même en consom'acteurs) qu'EDF s'est lancé, depuis 2000, dans une démarche de RSE. Elle s'est notamment concrétisée par la signature d'un accord RSE et d'un accord sur la sous-traitance socialement responsable, par la mise en place de Comité de dialogue, ou encore par l'obtention du label Responsabilité Sociale. EDF est également adhérente au Pacte mondial des Nations Unies depuis le 5 juillet 2001 et s'est engagée à respecter les conventions fondamentales de l'OIT.

### 1. L'ACCORD RSE

*« Dans un contexte d'ouverture des marchés de l'électricité et de l'énergie partout dans le monde, et de compétition accrue, toutes les sociétés qui composent le Groupe EDF doivent rechercher, à travers la mise en place d'un modèle de croissance rentable et durable, la compétitivité et la performance économique, sociale et environnementale. »<sup>59</sup>*

---

<sup>59</sup> Préambule de l'Accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, 25 janvier 2009.

En 2005, le président d'EDF et 13 fédérations syndicales nationales et internationales, dont la FNEM-FO, signent l'Accord Cadre International (ACI) sur la RSE. Renouvelé en 2009 pour une durée de 4 ans, cet accord implique 14 sociétés d'EDF implantées dans 7 pays (France, Royaume-Uni, Pologne, Slovaquie, Chine et Vietnam) sur des activités de production, de distribution et de commercialisation. Selon EDF, il a contribué à « *l'approfondissement du dialogue social au niveau du groupe* » et constitue un élément apprécié des agences de notations extra-financières.

Les grands thèmes, qui sont abordés de manière assez générale dans l'accord, sont les suivants (ils rassemblent une cinquantaine de principes et engagements) :

- **Social :**
  - Article 1 : respect des droits humains et conventions de l'OIT
  - Article 2 : santé sécurité au travail
  - Article 3 : formation, mobilité
  - Article 4 : protection sociale
  - Article 5 : lutte contre les discriminations
  - Article 6 : restructurations industrielles
  - Article 7 : intéressement
  - Article 8 : relation avec les sous-traitants
  - Article 19 : dialogue entre salariés et managers
  - Article 20 : dialogue social
- **Environnemental :**
  - Article 9 : sécurité environnementale
  - Article 10 : exemplarité dans le domaine environnemental
  - Article 11 : promotion de l'éco-efficacité énergétique
- **Sociétale :**
  - Article 12 : aide en direction des clients vulnérables
  - Article 13 : intégration des personnes handicapées
  - Article 14 : programme de développement économique et social local
  - Article 15 : actions d'intérêt général
  - Article 16 : action en faveur de l'accès à l'énergie
  - Article 17 : solidarité lors des catastrophes naturelles
  - Article 18 : partage de l'information
- **Modalité de l'accord :**
  - Article 21 : mise en œuvre de l'accord
  - Article 22 : suivi et contrôle

Il faut toutefois préciser que cet accord RSE est une démarche volontaire initiée par l'entreprise et qu'aucune sanction n'est prévue si ses termes ne sont pas respectés. Les modalités de suivi et de contrôle sont « *propres à chaque société concernée* », ce sont donc le management et les organisations syndicales qui suivent le déploiement de l'accord. Chaque année, un bilan annuel doit être transmis aux représentants du personnel chargés de suivre l'accord. Sur le terrain, on observe certaines améliorations mais, *a priori*, pas de changement profond. De nombreux thèmes et engagements repris dans l'accord étaient en réalité déjà réalisés chez EDF. Ainsi, il constitue, sur certains points, plus une formalisation qu'un initiateur de nouvelles pratiques. Voici toutefois quelques exemples d'avancées donnés par EDF via sa communication interne :

- mise en place de sessions de sensibilisation à la diversité (journée annuelle organisée autour de ce thème, la « Diversity Day ») pour les salariés et managers ;
- extension aux sociétés du groupe (dans le périmètre de l'accord) du système d'intéressement aux résultats ;

- programmes sociétaux et environnementaux mis en place suite à la construction d'un barrage au Laos ;
- continuité du traitement des clients démunis même après l'ouverture à la concurrence ;
- développement d'un système d'assurance maladie pour les salariés en Chine ;

Malgré la publication d'articles sur l'intranet du groupe, il semble que cet accord soit encore très peu connu des salariés.

En parallèle, des accords collectifs sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées (2009-2012) ou sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ERDF (2008) ont été signés par les organisations syndicales dont la FNEM-FO.

## **2. LES COMITES DE DIALOGUE**

Créé suite à l'accord RSE, le Comité de Dialogue de Responsabilité Sociale (CDRS) est compétent pour toutes les questions relatives à l'application de l'accord. Autrement dit, il a pour mission « *d'assurer un suivi continu et concerté des engagements de la RSE dans le groupe* ». Chaque année, il se réunit pour présenter le bilan de la mise en œuvre de l'accord dans les sociétés du groupe et fixer les axes de progrès et les priorités d'actions. Par exemple, en 2009, les priorités portaient sur les parcours professionnels, la lutte contre les discriminations, les actions à destination des clients vulnérables et le dialogue social. Présidé par le PDG d'EDF (ou son représentant), ce comité est composé des représentants des signataires de l'accord et parfois des représentants d'ONG lorsqu'ils y sont conviés. En complément, des tables rondes sont organisées avec les parties prenantes extérieures (des ONG par exemple).

Parallèlement à cela, EDF a mis en place un Comité de Dialogue Social National (CDSN) décliné au niveau régional avec les Comités de Dialogue Sociaux Régionaux (CDSR). La direction y présente ses projets aux différentes organisations syndicales. Il s'agit uniquement d'un comité d'information, de consultation mais la présentation des projets ne donnent pas lieu à des votes. Sur le cas du projet ROUEN (projet de réorganisation des centres d'appel), il y a actuellement un conflit. FO a décidé de boycotter le prochain CDSR car la direction n'a pas présenté son projet en CDSN. Les organisations syndicales ont seulement reçu un document informatif sur le projet mais il n'y a pas eu de concertation en CDSN. La direction l'a directement fait passer en CDSR.

Autre instance de dialogue entre direction et partenaires sociaux, un CEE (comité d'entreprise européen) a été créé en 2001 pour discuter des stratégies du groupe. Consulté sur un socle de principes communs de santé-sécurité, il y est aussi question de la politique DD, des sujets liés aux évolutions de périmètre et aux restructurations au sein d'EDF en Europe. Les engagements en matière de RSE sont également abordés lors de l'examen des politiques industrielles dans les CCE.

## **3. L'ACCORD SUR LA SOUS-TRAITANCE**

Déclinaison de l'article 10 de l'accord RSE<sup>60</sup>, *l'Accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein d'EDF SA* est signé en 2006 pour une durée de 3 ans et élargi en 2009 à une durée indéterminée. Précisons toutefois que FO n'a pas signé cet accord, les structures syndicales FO des entreprises sous-traitantes ayant rejeté le projet d'accord.

---

<sup>60</sup> L'article 10 de l'Accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF de 2009 concerne la « *vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement* ».

L'objectif de ce texte est d'appliquer la RSE au domaine de la sous-traitance afin d'offrir aux salariés sous-traitants les « *meilleures conditions d'emploi, de qualification, de condition de travail et de santé-sécurité, en toute connaissance des risques inhérents aux activités exercées* »<sup>61</sup>. Le but n'est pas d'augmenter la sous-traitance mais d'en améliorer les conditions. Le périmètre d'application de ces exigences «  *vise en priorité les achats de prestations de services à forte composante de main d'œuvre, y compris intérim, mais aussi le champ des achats de matériels et de combustible ainsi que les prestations intellectuelles et de conseil.* »<sup>62</sup>.

Cet accord est dominé par 5 thèmes :

- le processus d'achat ;
- l'économie sociale et solidaire ;
- le dialogue social ;
- la culture interne de STSR et de contrôle ;
- et l'emploi en région.

Pour citer quelques exemples, il traite de la sensibilisation, de la formation des acheteurs et prescripteurs, de la formation professionnelle au plan local, de l'intégration des entreprises d'insertion et des entreprises de travail temporaire d'insertion dans les appels d'offre régionaux, de l'évaluation des fournisseurs sur des critères RSE... Parallèlement, lors de la signature de contrats, les fournisseurs d'EDF doivent adhérer à la charte « Développement Durable »<sup>63</sup>. Et depuis 2008, sa bonne application est contrôlée par audits. Dans cet accord, on retrouve aussi des exigences dans le cas des prestations réalisées par les salariés étrangers en France (mise en place de dispositions pour la compréhension des mesures de sécurité, respect des dispositions françaises sur les conditions de travail ou de protection...).

Concernant le dialogue social, il doit être développé, selon l'accord, via les Instances Régionales d'Information et d'Echange sur l'Emploi et les Compétences, les CHSCT ou encore grâce à une meilleure communication auprès des salariés étrangers.

Si EDF détecte un cas de non respect de ces exigences, il intervient pour que les écarts constatés soient corrigés. A l'extrême, le contrat peut être rompu si l'entreprise sous-traitante ne respecte pas les règles (cas répétés ou graves). Enfin, le texte prévoit la mise en place d'un comité de suivi pour la présentation, chaque année d'un bilan de l'application de cet accord composé des représentants de la direction et des organisations syndicales signataires de l'accord.

Selon une communication d'EDF, des avancées ont été observées dans tous les domaines mais «  *du temps est nécessaire pour que les résultats soient visibles* ». En clair, nous ne connaissons pas vraiment l'impact concret de cet accord. Mais comme le précise un secrétaire fédéral de la FNEM-FO « *sachant qu'il traite principalement de la sous-traitance dans le « nucléaire » l'actualité dans ce domaine me laisse à penser qu'il n'a pas apporté de réelles solutions !!!* ».

Il est à noter qu'un autre accord sur la « sous-traitance socialement responsable » est en cours de négociation au sein d'ERDF, filiale d'EDF en charge de la distribution en France. *A priori*, sa version définitive sera bouclée mi-juillet.

---

<sup>61</sup> Préambule de l'Accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein d'EDF SA, 2006.

<sup>62</sup> Préambule de l'Accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein d'EDF SA, 2006.

<sup>63</sup> Charte « Développement Durable », Direction des Achats, version de mai 2006, publiée en annexe II de l'accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein s'EDF SA, 2006.

#### 4. LE LABEL RESPONSABILITE SOCIALE

EDF a obtenu le label Responsabilité sociale pour ses centres de relations clients. Ce label a « *vocation à promouvoir les acteurs intégrant la notion de responsabilité sociale dans leur management quotidien* »<sup>64</sup>. Il est délivré après décision du comité de labellisation s'appuyant sur le rapport de synthèse et l'avis délivré par Ernst & Young, à la suite de leur audit. Le label est valable 2 ans avec possibilité de renouvellement et concerne des domaines comme la politique d'achat, le droit, les ressources humaines et les conditions de travail.

Les thèmes audités sont les suivants :

- le recrutement ;
- l'accueil et intégration ;
- le suivi de carrière ;
- l'intégration des handicapés ;
- la reconversion et la rétention ;
- le baromètre social ;
- la formation (DIF) ;
- le plan de formation ;
- les ratios de formation ;
- la surveillance, l'observation électronique et la vie privée – CNIL ;
- les conditions de travail ;
- la RSE.

#### 5. LA FNEM-FO AU SEIN D'EDF

Comme le précise la fédération Energie et mines, les engagements du groupe en matière de RSE définis dans l'accord font l'objet d'un *reporting* et d'une expression syndicale, notamment en fonction des écarts constatés, lors des réunions de Groupe de suivi. Les expressions portent généralement sur :

- les conditions de travail et la sous-traitance ;
- les normes applicables en cas de cession, acquisition, restructuration ;
- la formation ;
- la rémunération ;
- les activités sociales ;
- le droit syndical et les Institutions de Représentation du Personnel.

Au vu de l'expérience acquise dans le cadre de l'Accord RSE d'EDF, la fédération constate que le « levier » RSE n'est pas suffisamment employé. « *Les accords existants sont rarement normatifs et ne comportent souvent que des engagements pour la promotion des normes fondamentales du Travail (OIT). Les accords RSE restent encore des catalogues de bonnes pratiques, de code de conduite, de charte éthique...* » Ils n'ont pas de réelle possibilité d'impulsion et soulèvent encore de nombreuses questions comme sur « *les modalités de contrôles, la manière dont les entreprises prennent en compte les dimensions sociales et environnementales, la qualité des moyens utilisés en matière de RSE...* »

Mais, elle précise tout de même que « *la démarche RSE pourrait offrir de réelles opportunités de « croissance » sociale dans la mesure où :*

---

<sup>64</sup> Label Responsabilité Sociale, Centres de relations clients intégrés, ALRS.



- *sa définition et ses modalités dépasseraient le cadre actuel, à savoir l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales ;*
- *sa « légitimité » serait plus affirmée et revendiquée par l'organisation syndicale. »*

## CONCLUSION DE LA PARTIE 2

Grâce aux retours des questionnaires et à l'observation de différents exemples d'entreprises et de fédérations, on constate que les cas où les entreprises sollicitent FO sur le champ de la RSE sont encore rares. Tout comme les cas, d'ailleurs, où Force Ouvrière se saisit d'elle-même du sujet pour appuyer des revendications ou négocier des accords. Certaines fédérations parlent du sujet et se positionnent mais cela restent des cas isolés et timides. Cela peut s'expliquer car nombre de décisions sur le champ de la RSE (rappelons que les notions de dialogue et de concertation sont au cœur du concept de RSE !) se prennent de façon unilatérale par les directions d'entreprise sans la consultation ni des organisations syndicales, ni des autres parties prenantes (sauf des actionnaires !). Le fossé entre les publications, les engagements RSE et la réalité du terrain, est encore considérable, particulièrement sur le plan social, comme l'observent beaucoup de délégués syndicaux FO.

Ces-derniers sont d'ailleurs encore très méfiants face au concept de RSE. Malgré tout, une majorité d'entre eux est prête à se saisir du sujet soit dans son ensemble soit uniquement sur le volet social. Le manque de temps et la faible maîtrise du sujet restent des freins importants pour investir le champ de la RSE. La priorité réside donc dans l'information et la formation des délégués syndicaux et fédérations Force Ouvrière. Il est aussi primordial que la confédération établisse des lignes directrices de positionnement afin que chacun puisse construire ses revendications et être armé pour les négociations sur la RSE.

La Responsabilité Sociale des Entreprises n'est plus un simple effet de mode comme certains l'ont cru à ses débuts. Elle prend de l'ampleur, se complexifie et progressivement les entreprises l'intègrent dans leur stratégie ou, tout au moins, dans leur langage et leur communication. Se saisir du sujet semble être aujourd'hui un impératif pour Force Ouvrière, sans évidemment pousser son implication jusqu'à la co-gestion qu'elle rejette profondément mais il semble fondamental qu'elle s'investisse dans ce domaine pour que la RSE soit strictement encadrée et pour pousser les entreprises non seulement à prendre des engagements mais surtout à les respecter.

## POSTFACE : LA RSE, UNE REALITE DIFFERENTE DES AMBITIONS AFFICHEES

Selon la théorie libérale, l'objet de l'entreprise est l'obtention d'un profit maximal et croissant tout en satisfaisant les besoins du marché. Le profit est considéré comme une contrepartie aux risques pris par le dirigeant et les investisseurs.

Afin de tenter de relégitimer le système capitaliste, les milieux d'affaires prétendent que désormais le but de l'entreprise ne sera plus le profit mais la « *contribution au bien commun* ». La souscription de plusieurs milliers d'entreprises dans le monde aux dix principes du « Global compact »<sup>65</sup> des Nations Unies (préservation des ressources, respect et promotion des droits humains, la lutte contre la corruption, la reconnaissance de la Charte de l'Organisation internationale du travail, etc) attesterait de cette nouvelle ambition.

Cependant, cette conception ne correspond évidemment pas à la réalité. Quand bien même la recherche du profit maximal serait tempérée par d'autres finalités (amélioration des conditions de travail, offrir de meilleures rémunérations, fournir des services et des produits préservant l'environnement), ce qui reste à prouver tant cela est difficilement crédible, l'entreprise ne peut renoncer à rechercher la meilleure rentabilité, dans un monde fortement concurrentiel où les investisseurs placent ou déplacent leurs capitaux en fonction du taux de rentabilité.

En conséquence, la diffusion de l'idée que les entreprises et notamment les entreprises multinationales auraient renoncé à leur mauvaise conduite relève de la mystification, du « *greenwashing* ». La peinture verte ne supprimera jamais la noirceur de la réalité sociale de l'entreprise, surtout si elle est au plomb.

Derrière les images magnifiques des campagnes de publicité (souvent aux coûts exorbitants, représentant une ressource financière qui n'est pas redistribuée dans les salaires), la réalité de la RSE est moins attrayante. Une entreprise espionne ses salariés et ses clients. Une multinationale multiplie ses profits en affrétant des bateaux poubelles à des sociétés situées dans les paradis fiscaux et optimise si bien qu'elle ne paie pratiquement pas d'impôt sur les sociétés en France. Une autre laisse sa filiale faire travailler des enfants. Une entreprise publique supprime les tarifs les plus économiques sous prétexte de les simplifier. Les exemples ne manquent pas.

### **LA RSE : UN DANGER POUR L'ORGANISATION SYNDICALE ET LES SALARIES**

La démarche RSE incite l'entreprise à **élargir le cercle de ses interlocuteurs**. En effet, si l'organisation syndicale de salariés reste incontournable sur les questions de salaires, d'emplois, d'évolution de carrière, de conditions et temps de travail, les problèmes liés à la manière de produire, à la qualité des produits, aux répercussions de l'activité sur l'environnement, à l'externalisation, à l'équilibre travail/vie privée, à la lutte contre la corruption, ou au partage de la valeur ajoutée, commencent à être discutées par l'employeur avec de nouveaux « acteurs » : associations de consommateurs, ONG environnementales, groupements de clients, collectivités territoriales, etc. Et **ceux-ci s'estiment désormais fondés à avoir un droit de regard et d'expression sur l'entreprise comme sur le monde du travail**. C'est ainsi qu'un grand nombre d'interlocuteurs venant d'horizon divers et représentant

---

<sup>65</sup> Pacte mondial

des intérêts souvent divergents, voire opposés à ceux des salariés, font basculer le « dialogue social » dans le « dialogue sociétal ».

Les agences de notation extra-financière quant à elles (Vigéo par exemple), s’immiscent de plus en plus dans la gestion des entreprises qui les rémunèrent, à travers les rapports d’évaluation à destination des investisseurs et orientent les pratiques managériales.

Nombreux sont les employeurs qui, tout en reconnaissant le rôle important des organisations syndicales, considèrent désormais que le dialogue social ne peut se restreindre à elles seules et préconisent une ouverture à la société civile.

Dans un contexte de reprise en main néo-libérale, de liquidation des droits sociaux, cette externalisation du dialogue social constitue au-delà de la complexification des rapports employeurs/salariés un risque de marginalisation de l’organisation syndicale de salariés qui ne serait plus qu’un des nombreux interlocuteurs de l’employeur. Ce danger est d’autant plus grand que le patronat et les pouvoirs publics encouragent à la décentralisation du dialogue social à l’échelle de l’entreprise (devenant le lieu prioritaire de négociation, remettant progressivement en cause les conventions collectives nationales) ou de l’établissement ou du service (remettant en cause le statut général et les statuts particuliers). On est alors très proche des démarches de types « *droit d’expression des salariés* » ou « *conseils d’atelier* » des lois Auroux, promulguées en 1982, sur lesquels FORCE OUVRIERE alertait déjà à l’époque.

L’entreprise peut ainsi jouer de ces nouveaux entrants pour peser sur le droit des salariés, pour revenir sur des droits acquis, pour filtrer les demandes des salariés qui devront d’abord faire la preuve de leur RSE-compatibilité ou pour délégitimer les revendications syndicales au motif que d’autres acteurs proposent autres choses ou s’inscrivent en opposition à celles-ci. Le danger est d’autant plus fort que l’on assiste au développement de partenariats ONG/entreprises à travers desquels se nouent des complicités car chacun en retire un profit (labellisation et/ou certification contre dons).

A terme, **les instances paritaires ou les instances représentatives du personnel pourraient être modifiées pour reconnaître le rôle des ces autres acteurs et associations.** Sur le modèle du Grenelle de l’environnement (2007), le dialogue social serait revisité par l’idée de gouvernance afin de transformer toutes les parties prenantes en partenaires acquis à la recherche d’un développement harmonieux commun afin de repérer et d’éviter les différents risques préjudiciables et coûteux à l’entreprise selon le slogan : « Fortifier et élargir le dialogue social dans l’entreprise pour des résultats partagés ».

Le risque existe également d’une dilution du social dans le sociétal. Nous avons pu le voir à l’occasion du processus Grenelle de l’environnement où le « pilier environnemental » est venu se financer sur le « pilier social ».

En contrepartie de l’ouverture et de l’intervention dans le champ social des nouveaux interlocuteurs, l’organisation syndicale de salariés sera invitée, encouragée, à s’emparer des thèmes environnementaux, sociétaux portés par les associations, à devenir elle-même un organisme labellisateur apportant sa caution à la politique de l’entreprise. C’est déjà ce que préconisent d’autres confédérations syndicales françaises, CFDT et CGT en tête.

La création du Comité intersyndical de l’épargne salariale (CIES) constitue un autre exemple de cette évolution de la transformation de l’organisation syndicale en partenaire co-gestionnaire. Le CIES qui regroupe CGT, CFDT, CFTC, CGE-CGC labellise en recourant à la notation extra-financière les fonds qui

gère l'épargne salariale liée aux dispositifs d'intéressement et de participation mis en place dans les entreprises.

### **LA RSE : UN RISQUE DE FRAGILISATION DU DROIT DU TRAVAIL**

Afin de prévenir les différents risques sociaux, environnementaux, économiques, la puissance publique pourrait être tentée d'adopter une réglementation coercitive. Mais les entreprises ne souhaitent pas être bridées dans leur recherche du profit et ont fait connaître leur hostilité à un système normatif. Certes, la globalisation de l'économie a créé de nouvelles règles juridiques mais celles-ci sont destinées à libéraliser les marchés et aucune législation contraignante n'est venue encadrée les activités des firmes multinationales.

Or, différents scandales ont révélé l'insuffisance des cadres normatifs et des moyens de contrôles publics pour faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs ou pour réprimer leurs violations. Les diverses mobilisations pour obtenir une législation plus respectueuse des droits sociaux et environnementaux ont poussé les firmes multinationales à batailler pour éviter l'intervention de toute réglementation.

Le succès de la RSE se comprend bien dans ces conditions. Son développement montre qu'il existe un danger réel de voir une norme privée élaborée par l'entreprise pour la sauvegarde de ses seuls intérêts se substituer aux normes de l'OIT, au droit du travail, à la réglementation, à une convention collective nationale ou à un statut.

Certains analystes de la RSE comme Alain Supiot<sup>66</sup>, estiment qu'il s'agit pour les entreprises de s'arroger le privilège de produire le droit, et pas seulement dans l'économie ou le droit du travail, et même de produire l'ordre au sens général.<sup>67</sup>

La volonté conjugée des pouvoirs publics et des entreprises de faire évoluer le dialogue social et d'impulser la démarche RSE dans un contexte de remise en cause du droit du travail risque de provoquer une érosion brutale d'un code du travail<sup>68</sup> ou du statut général jugés comme des freins à l'emploi, à la croissance et à la « compétitivité ».

La RSE est une démarche surtout bénéfique pour la performance économique et financière de l'entreprise. Pour FORCE OUVRIERE, il n'appartient pas à une organisation syndicale de salariés de s'en saisir ou de l'initier. Il convient donc d'être particulièrement vigilant. Rappelons en particulier que nous avons toujours privilégié la négociation, y compris au niveau international, aux codes ou chartes de bonnes pratiques.

Il serait extraordinairement dangereux de laisser la RSE devenir un creuset dans lequel va s'élaborer le droit social futur, entreprise par entreprise. Outre le fait de **déporter toute négociation au niveau de l'entreprise, en y associant d'autres interlocuteurs que les organisations syndicales de salariés**, il faut avoir conscience que derrière un accord RSE et ses cautions environnementales ou sociétales se retrouvent **la flexibilité, la mutualisation, la rationalisation, la pressurisation, la réduction des postes, la modération salariale, l'individualisation de la rémunération**, etc.

---

<sup>66</sup> Auteur français sur le droit du travail, professeur d'université, Docteur d'État en droit et agrégé des facultés de droit

<sup>67</sup> Voir également interview de Michela Marzano, revue FORUM n°2 – janvier 2012 (pages 42, 43 notamment)

<sup>68</sup> D'autant plus que dès lors où les entreprises affichent faire des « efforts » (ou font semblant de faire), elles se prémunissent d'interventions publiques trop contraignantes ou de contrôles en contreparties.

Comme FORCE OUVRIERE l'a déjà montré, il ressort majoritairement de l'examen des chartes et codes de « bonne conduite » ou de « bonne pratique » que celles-ci introduisent dans le contrat des exigences individuelles supplémentaires, des responsabilités nouvelles qui renforcent vis-à-vis des salariés une culture darwinienne de l'entreprise.

Nul besoin de RSE pour que l'entreprise respecte les textes internationaux ou nationaux s'imposant à elle.

Nul besoin de RSE pour que la puissance publique règle, traduise les accords nationaux et contrôle et sanctionne.

Nul besoin de RSE pour que l'organisation syndicale de salariés revendique et négocie à tous les niveaux adaptés.

Face à une démarche RSE imposée par l'employeur avec l'assentiment d'autres organisations syndicales de salariés, la meilleure défense reste **le cahier des revendications FORCE OUVRIERE.**

## ANNEXES

- **Annexe 1** : Grille d'analyse de Vigeo pour la notation « extra-financière ».
- **Annexe 2** : Le Fonds Stratégique d'investissement (FSI), entretien avec Yves Barou, conseiller social du FSI.
- **Annexe 3** : Questionnaire : Responsabilité Sociale des Entreprise (RSE) : état des lieux chez Force Ouvrière.
- **Annexe 4** : Cartographie des parties prenantes de France Télécom/Orange.
- **Annexe 5** : Accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, 2009.
- **Annexe 6** : Accord Européen sur la Responsabilité Sociale du Groupe Gaz de France, 2008.
- **Annexe 7** : Accord Mondial de Responsabilité Sociale entre Rhodia et l'ICEM, 17 février 2011.
- **Annexe 8** : Article tiré de *Passion Service Public* n°2 mars 2010, « *FO énergie et mines engagée pour le développement durable* ».
- **Annexe 9** : Article tiré de *FO Métaux* n°482, janvier 2010, « *Conjuguer environnement et défense de l'industrie* ».

**Annexe 1 : Grille d'analyse de Vigeo pour la notation « extra-financière ».**

3 Items (Segments managériaux)	9 angles d'approche (Angles élémentaires d'analyse)	Objet de notre analyse
Politiques et objectifs	Visibilité	Le degré de visibilité des objectifs opposables parmi les buts et les visions de l'organisation
	Contenu	L'exhaustivité des buts de l'organisation par rapport aux objectifs opposables
	Portage	La clarté et effectivité des attributions managériales dédiées à la réalisation des objectifs opposables
Déploiement	Matérialité	La tangibilité des processus et ressources (humaines, financières, organisationnelles...) mis en œuvre par l'entreprise
	Couverture	L'adéquation entre les processus et ressources observés, et les objectifs de responsabilité sociale
	Diffusion	L'étendue des processus et ressources sur le périmètre d'activité
Résultats	Indicateurs	Les niveaux absolus des indicateurs ; l'évolution des valeurs absolues dans le temps et par rapport aux indicateurs sectoriels
	Points de vue des Parties prenantes	L'appréciation des engagements managériaux par les parties prenantes, internes et/ou externes
	Controverses / Tendances	La gravité des allégations ou des condamnations à l'encontre de l'organisation ; la prise en compte, la réactivité de l'organisation sur les controverses dont elle fait l'objet ; le degré de transparence et coopération à l'endroit des parties prenantes



## **Annexe 2 : Le Fonds Stratégique d'investissement (FSI), entretien avec Yves Barou**

→ **Entretien** : 17 mai 2011, Yves BAROU [conseiller social du FSI], entretien en face à face, enrichi grâce aux informations du site internet du FSI.

### ◆ **Le FSI « se comporte en investisseur socialement responsable »<sup>69</sup>, comment ?**

Depuis janvier 2011, le FSI, plus particulièrement Yves Barou, a créé une grille d'analyse ISR (Investissement Socialement Responsable) destinée à compléter l'analyse financière réalisée pour les choix d'investissement. L'objectif est de prendre en compte, en complément des données strictement financières et économiques, des données sociales, environnementales et sociétales.

Cette grille mixe donc les exigences extra financières du FSI envers les entreprises faisant l'objet d'une demande de fonds. Pour sa rédaction, Yves Barou a observé les différents éléments et outils de RSE tels que les chartes, les normes et les grilles ESG (Environnement, Sociétal et Gouvernance), mais il estime qu'ils sont beaucoup tournés sur l'environnement et oublient souvent les variables emploi et chômage. Il voulait une grille intégrant le social et l'environnemental, en plaçant la priorité sur le social. L'accent a donc été surtout mis sur l'emploi et le dialogue social et une partie management et gouvernance a été ajoutée.

La grille d'analyse ISR regroupe 47 critères divisés en dix grands thèmes (cf. annexe) :

- l'emploi comme un sujet majeur et non comme la première variable d'ajustement ;
- l'utilisation durable des ressources ;
- des impacts environnementaux maîtrisés ;
- le dialogue social comme méthode de progrès social et de résolution des problèmes ;
- des ressources humaines gérées comme la première richesse de l'entreprise ;
- l'attention portée aux personnes ;
- l'attention portée aux partenaires (fournisseurs, clients) ;
- le souci du territoire local ;
- une gouvernance transparente et efficace,
- un management qui anticipe.

Cette grille est une check-list permettant, non pas d'évaluer ou de noter chaque sous-critère comme le font les agences de notation, Vigeo par exemple, mais de repérer les risques (en leur attribuant le plus souvent une couleur selon le degré d'importance). C'est donc la capacité de l'entreprise à s'améliorer sur ses risques avérés ou potentiels qui va influencer la décision, plus que la photographie d'une situation à un instant T (tous les sous-critères de la grille ne sont donc pas forcément renseignés). Ainsi, CGG Veritas (secteur du pétrole) qui bénéficie de fonds (fonds accordés avant la mise en place de la grille) aurait pu obtenir cette aide même avec l'utilisation de cette grille.

### ◆ **L'implication interne : utilisation de la grille et réticences ?**

La grille d'analyse ISR est plus ou moins acceptée en interne car le métier de base du FSI est financier, il y a donc des réticences liées aux compétences et aux connaissances pour son utilisation. Un risque de « vexer l'entreprise » existe également.

---

<sup>69</sup> FSI, *La doctrine d'investissement du FSI, Les orientations stratégiques du Fonds stratégique d'investissement*, Avril 2009. [http://www.fonds-fsi.fr/IMG/pdf/orientations\\_strategiques\\_du\\_fsi.pdf](http://www.fonds-fsi.fr/IMG/pdf/orientations_strategiques_du_fsi.pdf)

Certaines formations sur les problématiques extra-financières et destinées aux analystes / financiers sont mises en place. Mais la prise en compte de cette grille reste marginale, le processus étant encore très jeune.

Sur certains dossiers, la grille ISR a toutefois joué un rôle dans la décision finale :

- un dossier a été refusé (nom de l'entreprise non communiqué) ;
- le dossier de Windhurst a été accepté.

### 🟡 Le contrôle des engagements

Le point de départ pour l'analyse ISR du FSI est principalement basé sur le déclaratif de l'entreprise. En plus des rapports, ce sont aussi les comptes rendus de CHSCT et autres documents internes qui sont observés. Ensuite, comme le FSI est un actionnaire de long terme, le contrôle et les pressions pour pousser les améliorations se font par ce biais.

Quand l'entreprise est choisie pour obtenir des fonds, le FSI lui demande de signer une lettre de démarche de progrès. L'entreprise adhère ainsi aux référentiels du FSI et s'engage à une démarche de progrès en donnant le détail de ses actions d'amélioration. Après un an, un point stratégique est réalisé et c'est à ce moment là que le bilan des actions d'amélioration est abordé. Mais l'intégration réelle de la RSE est un long chemin car elle est encore couramment utilisée comme un outil de marketing.

En apportant des fonds, le FSI entre au capital de l'entreprise et bénéficie ainsi de sièges au conseil d'administration. Au mieux, le FSI dispose de deux sièges qui sont occupés par une personne du FSI et une personne externe. Toutes deux y représentent le FSI. S'il y a un problème lié aux exigences de départ par exemple, le FSI ne se retire pas, il essaye de faire pression. Il a évidemment plus ou moins de poids selon le volume des fonds investis et il est plus facile pour lui de faire pression au moment de l'investissement car il peut accepter ou non d'investir.

On observe une certaine hésitation de la part des entreprises pour demander un fonds public car elles ont peur des contraintes que cela peut impliquer et des comptes qu'elles vont devoir rendre.

### 🟡 Le FSI

Le FSI est une « *société anonyme détenue à 51% par la Caisse des Dépôts et Consignations et 49% par l'Etat français, le FSI est un investisseur avisé qui intervient en fonds propres pour prendre des participations minoritaires dans des entreprises françaises porteuses de projets industriels créateurs de valeur et de compétitivité pour l'économie.* »<sup>70</sup>

Il est financé à 51% par le livret A et 49% par l'argent des impôts. Parallèlement à cela, il existe des fonds rattachés au FSI comme le Fmea (fonds de modernisation des équipementiers automobiles) ou le Fonds Bois qui sont composés de fonds apportés par le FSI et de fonds d'entreprises privées. Le Fmea, par exemple, bénéficie de fonds versés par Renault et Peugeot. Ces deux entreprises ne peuvent donc pas bénéficier d'argent via ce fonds. Le FSI c'est 2 milliards d'euros par an, hormis ces abondements.

### 🟡 Le FSI, quelle différence avec Oséo ?

Le FSI intervient dans le capital de l'entreprise, il investit des fonds alors qu'Oséo est uniquement un organisme de prêt. Il n'entre pas dans le capital de l'entreprise. Les deux sont complémentaires et il peut arriver qu'une entreprise soit aidée par les deux organismes.

---

<sup>70</sup> Site internet du FSI, <http://www.fonds-fsi.fr/>.

→ Grille d'analyse ISR du FSI

<b>L'emploi comme un sujet majeur et non comme la première variable d'ajustement</b>
Perspectives d'emploi
Anticipation des besoins en ressources humaines
Qualité de la gestion des éventuelles ruptures d'emploi antérieures (PSE)
Accueil des jeunes
Politique seniors
Nature juridique des emplois
<b>L'utilisation durable des ressources</b>
Consommation d'énergie directe et indirecte
Prélèvement d'eau
Consommation de matières premières stratégiques
<b>Des impacts environnementaux maîtrisés</b>
Prévention de la pollution
Gestion des déchets
Mesure et réduction de CO2
Impacts potentiels sur l'écosystème et la biodiversité
Eco-conception
<b>Le dialogue social comme méthode de progrès social et de résolution des problèmes</b>
Respect des délégués et syndicalistes
Fonctionnement des institutions représentatives du personnel
Négociations et accords
Qualité du dialogue sur la vie de l'entreprise
<b>Des ressources humaines gérées comme la première richesse de l'entreprise</b>
Existence et qualité des entretiens annuels d'activité
Maîtrise des savoir-faire professionnels critiques et gestion des talents
Investissement formation
Qualité et positionnement de la DRH
Cohérence de la politique de rémunération
Adhésion et participation du personnel au projet et à la croissance de l'entreprise
<b>L'attention portée aux personnes</b>
Conditions de travail et sécurité
Santé, prévention des risques et bien-être au travail
Equilibre vie professionnelle / vie personnelle
Egalité des chances
<b>L'attention portée aux partenaires (fournisseurs, clients)</b>
Equilibre des relations contractuelles
Respect des règles de facturation et des délais de paiement
Protection de la propriété intellectuelle
Qualité et satisfaction des clients
Vision long terme
Attention portée aux conditions sociales et environnementales des fournisseurs
<b>Le souci du territoire local</b>
Insertion dans le bassin d'emploi et la filière
Relations avec les collectivités locales
Relations avec les organismes de locaux de recherche et d'éducation
<b>Une gouvernance transparente et efficace</b>
Fonctionnement du Conseil d'administration
Transparence, structure et niveau de la rémunération des mandataires sociaux
Actionariat salarié
Existence d'une charte RSE et d'un reporting extra financier
Lutte contre la corruption
<b>Un management qui anticipe</b>
Qualité du dirigeant
Qualité de l'équipe de direction
Connaissance et maîtrise des entités internationales
Identification des risques principaux
Vision long terme

### **Annexe 3 : Questionnaire : Responsabilité Sociale des Entreprises, État des lieux à Force Ouvrière**

Le secteur économique de la confédération réalise une étude sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). L'objectif est de faire un état des lieux des pratiques actuelles réalisées par les fédérations et délégués syndicaux de Force Ouvrière en termes de RSE. À l'issue de cette étude, un document informatif à destination des fédérations et des délégués syndicaux pourra être réalisé. Il doit permettre d'améliorer les connaissances en RSE et de définir les points clés sur lesquels Force Ouvrière peut s'appuyer pour renforcer ses revendications, à tous les niveaux. Il aura ainsi vocation à aider et conseiller les délégués et représentants FO qui souhaitent se saisir des questions de RSE.

Pour être le plus pertinent possible, ce document doit s'appuyer sur les besoins exprimés et les premières difficultés rencontrées face à la RSE, lors de négociation par exemple. Pour permettre de réaliser au mieux ce travail, merci de bien vouloir répondre à ce rapide questionnaire.

#### **Connaissance générale des concepts**

---

1. Avez-vous déjà entendu parler de développement durable?

- Oui  
 Non

→ **Si oui**, que vous évoque ce concept ?

2. Avez-vous déjà entendu parler de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) ?

- Oui  
 Non

3. Selon vous, la RSE évoque-t-elle... ?

- La préservation de l'environnement  
 Le développement économique  
 L'équilibre social  
 Autre, précisez :

4. Êtes-vous personnellement sensible aux problématiques relatives au développement durable et à la RSE ?

- Très  
 Assez  
 Peu  
 Pas du tout

5. Seriez-vous intéressé pour approfondir vos connaissances sur ces sujets ?

- Très  
 Assez  
 Peu  
 Pas du tout

→ Si vous avez répondu **peu** ou **pas du tout**, quelle en est la raison ?

- Ce sujet ne m'intéresse pas  
 Je ne me sens pas concerné  
 Je n'ai pas le temps  
 Les informations sont peu accessibles  
 Autre, précisez :

## Force Ouvrière et le concept de RSE

---

6. Sur la thématique de la RSE, pensez-vous que FO :

- Doit se saisir du sujet dans son ensemble
- Doit se concentrer sur le volet social de la RSE
- Ne doit pas du tout se positionner sur la RSE
- Sans opinion

→ Justifiez :

7. Avez-vous déjà été confronté au sujet de la RSE lors de votre activité à FO ?

- Oui
- Non

→ **Si oui**, cela vous a-t-il parfois mis en difficulté ?

- Oui
- Non

→ **Si oui**, savez-vous pourquoi ?

- Je ne maîtrise pas le sujet
- Je ne sais pas si j'ai mandat
- FO n'a pas donné de lignes directrices
- Autre, précisez :

8. Seriez-vous prêt à vous saisir, en tant que représentant FO, des questions de RSE ?

- Oui
- Non

→ **Si non**, pourquoi ?



## Cas d'intégration de la RSE par Force Ouvrière

---

9. Connaissez-vous des cas de prise en compte de la RSE par des délégués ou syndicats FO dans le cadre de revendications et/ou d'accords signés ?

- Oui  
 Non

→ **Si oui**, lesquels et quels changements et/ou améliorations ont-ils apportés ?

→ **Si non**, savez-vous pourquoi ?

## Vous

---

Êtes-vous :  une femme     un homme ?

Dans quelle entreprise ou administration ?

Quel est votre âge ?

Quel type de mandat avez-vous ?

Quel est votre niveau d'étude ?

- BEP, CAP  
 BAC-BAC Pro  
 BAC+2 et 3  
 BAC+4 et plus  
 aucun diplôme

- Délégué(e) ou élu(e) du personnel (DP, CE, CCE, CHSCT, CAP...)  
 Représentant de la section syndicale (RSS)  
 Délégué(e) syndical(e)  
 Délégué(e) syndical(e) central(e)

À quelle fédération appartenez-vous ?

Si vous le souhaitez, merci de préciser vos coordonnées (nom, mail et/ou numéro de téléphone) pour d'éventuelles demandes d'information complémentaire :

Quel emploi occupez-vous ?

## Commentaires, remarques

---

Si vous avez des remarques ou propositions sur ce sujet, n'hésitez pas à nous en faire part.

**Annexe 4 :** Cartographie des parties prenantes d'Orange, *Responsabilité sociale d'entreprise, rapport détaillé, France Télécom Orange 2010.*

vision à 360° des parties prenantes à identifier

