



## Intégrer la RSE et le développement durable dans le champ du dialogue social et de la négociation

Le concept de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) s'est développé dans les années 90, dans un contexte de mondialisation et de déréglementation accrue des activités économiques. Cette globalisation des activités, caractérisée notamment par le développement de la sous-traitance internationale, pose inévitablement la question sociale non plus dans un cadre national mais mondial, et met en concurrence des salariés qui ont de plus en plus de difficultés à faire respecter et imposer des droits sociaux et environnementaux.

La RSE n'est autre que la déclinaison microéconomique, c'est à dire au cœur de l'entreprise, du concept de développement durable. S'engager dans une démarche RSE c'est mener une réflexion concernant l'impact de son activité sur l'environnement et sur ses parties prenantes : salariés, fournisseurs, clients, actionnaires.

La RSE peut ainsi être comprise comme une tentative d'adapter les formes du dialogue social à une économie en réseau mondialisée et d'intégrer directement dans le dialogue social la prise en compte d'intérêts « nouveaux », tels la protection de l'environnement, le développement des pays dits du Sud.

Les organisations syndicales sont une partie prenante historique du développement durable et de la RSE ; la CFE-CGC est ainsi membre fondateur de l'ORSE, (l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) qui a vu le jour en juin 2000.

Le pilier social du développement durable est historiquement l'un des constituants du dialogue social. Dans ce domaine, la compétence et la légitimité des organisations syndicales n'est plus à démontrer (organisation du travail, sécurité [CHSCT], formation professionnelle...).

Pour la CFE-CGC, l'intégration de la RSE et plus largement du Développement Durable dans le champ du dialogue social implique :

## I. Une Gouvernance d'entreprise responsable :

- En ce domaine, **la loi sur les Nouvelles Régulations Economiques (NRE)** de mai 2001 (article 116 et son décret d'application), qui concerne 700 entreprises cotées en bourse et de droit français, a été un premier pas vers un système de Gouvernance d'entreprise responsable. Mais le dispositif doit évoluer et de façon plus importante que ce que prévoit le projet de loi portant engagement national pour l'environnement (dit Grenelle II). Ainsi, il devrait selon nous s'appliquer :
  - à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 à toutes les entreprises qui ne répondent pas aux définitions française et communautaire de la PME qui présentent un total de bilan excédant un seuil fixé par décret en Conseil d'État, dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ;
  - à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à toutes les entreprises qui répondent aux définitions française et communautaire de la PME qui présentent un total de bilan n'excédant pas 43 M€, emploient moins de deux cent cinquante salariés, ou dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette échéance étant portée au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les petites entreprises qui présentent un total de bilan n'excédant pas 10 M€, emploient plus de 10 et moins de cinquante salariés, ou dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé.
- La présence **d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises** participe d'une gouvernance responsable.

**La CFE-CGC est favorable à la présence d'administrateurs** représentant les salariés en tant que tels (donc indépendamment de la possession ou non de titres de l'entreprise) **dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises**. Cette fonction permet au salarié d'interroger directement les instances dirigeantes de l'entreprise sur sa ligne stratégique, sur la vie de l'entreprise. Le salarié a une voix délibérative qui peut aller jusqu'à lui donner la possibilité de faire annuler certaines résolutions. Afin d'échanger sur les bonnes pratiques de gouvernance et les actions possibles de l'administrateur salarié dans l'entreprise, **la CFE-CGC a créé le cercle des administrateurs salariés**. Ses membres se réunissent deux fois par an pour confronter leurs expériences.
- **Une épargne salariale socialement responsable**

L'épargne salariale, négociée collectivement avec les syndicats, est un outil au service du développement durable. C'est un moyen de développer l'ISR

(investissement socialement responsable). Elle est le moyen de prendre en compte des considérations sociales et/ou environnementales en matière d'investissement. Cela est d'autant plus important que l'épargne salariale prend de l'ampleur dans notre pays et que près de 37% des salariés ont aujourd'hui accès à un PEE (plan d'épargne entreprise).

En ce domaine, la CFE-CGC déplore la disposition de l'article 53 de la loi de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement promulguée le 3 août 2009 dite **grenelle I** qui stipule « L'investissement socialement et écologiquement responsable sera encouragé par des mécanismes incitatifs et des campagnes d'information ». Pour la CFE-CGC cela n'est pas suffisant et elle réitère ce qu'elle avait porté lors du Grenelle : **La CFE-CGC souhaite qu'un fonds d'épargne salariale socialement responsable soit obligatoirement proposé dans les entreprises dotées d'un dispositif d'épargne salariale.** Pour la CFE-CGC, un comportement d'épargne salariale n'a de sens et de portée que si l'investissement auquel elle est dédiée est lui-même socialement responsable (au service de l'ISR : **utilisation au service de l'emploi, du développement et de l'amélioration des pratiques sociales et environnementales des entreprises**). Le **Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale** labellise des gammes de fonds d'épargne salariale vers lesquelles les entreprises peuvent se tourner.

- La CFE-CGC propose pour cela **la création d'une commission développement durable obligatoire au sein du CE**, seule structure à même d'impulser et d'accompagner en interne, dans un cadre constructif, les changements de stratégie de l'entreprise inhérents aux impératifs de développement durable.

## **II. Un élargissement du champ du dialogue social négocié entre partenaires sociaux**

Les organisations syndicales savent élargir leurs compétences **aux questions environnementales**. Leur implication dans le Grenelle de l'environnement en est l'exemple.

Dans le cadre du Grenelle de l'environnement, notamment, sur le « champs croisé » de la santé au travail et de l'environnement, la CFE-CGC a défendu et obtenu la mise en œuvre de « son curriculum laboris » repris dans **l'article 39 de la loi (dite Grenelle I)** :

*« ...Un dispositif visant à assurer un meilleur suivi des salariés aux expositions professionnelles des substances classées cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 (CMR 1 et CMR 2) sera expérimenté en concertation avec les partenaires sociaux dans des secteurs professionnels ou zones géographiques dé-*

*terminés. Cette expérimentation, dont le bilan devra être fait avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, a pour objet de permettre à l'Etat et aux partenaires sociaux de définir des modalités de généralisation d'un dispositif confidentiel de traçabilité des expositions professionnelles. Ce dispositif devra être généralisé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013 ».*

## **Il convient que cet élargissement du dialogue social soit négocié entre partenaires sociaux.**

Le champ du dialogue social dans l'entreprise devrait selon **la loi dite Grenelle I** être élargi et induire de nouveaux domaines d'intervention des Organisations Syndicales. Ainsi, son **article 53** stipule que « les Organisations Syndicales de salariés et d'employeurs seront saisies, conformément à la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, sur la possibilité d'ajouter aux attributions des institutions représentatives du personnel **une mission en matière de développement durable**, d'étendre la procédure d'alerte professionnelle interne à l'entreprise aux risques d'atteinte à l'environnement et à la santé publique et de faire définir par les branches professionnelles des indicateurs sociaux et environnementaux adaptés à leurs spécificités ».

**La CFE-CGC a eu l'occasion de rappeler au ministre d'Etat Jean-Louis Borloo, lors des comités de suivi du Grenelle de l'environnement, la nécessité de l'application des dispositions de l'article 53.**

**Pour la CFE-CGC, ces prérogatives en matière de développement durable devraient concerner toute entreprise atteignant le seuil pour avoir des IRP (plus de 11 salariés).** Ces prérogatives seraient « calibrées » selon sa taille.

Cette négociation est **d'autant plus importante que les ONG (associations ou fondations) se voient également reconnaître une légitimité à prendre part au débat sur l'environnement** qui se déroule dans le cadre des instances consultatives ayant vocation à examiner les politiques d'environnement et de développement durable (article 98 dit Grenelle II), tandis que leur représentativité n'est pas clairement établie.

Pour la CFE-CGC, il est grand temps que les partenaires sociaux soient saisis pour négocier sur ces questions. En effet, le **Grenelle de l'environnement fêtera ses 2 ans le mois prochain, une délibération sociale entre les dits-partenaires sociaux a prévu d'aborder prochainement le sujet d'une évolution des institutions représentatives du personnel** et la conférence de Copenhague de décembre 2009, dans laquelle les organisations syndicales feront entendre leur voix, engagera l'Union Européenne, et à travers elle la France, à respecter de nouveaux objectifs contraignants en matière d'émission de GES notamment, objectifs qui se traduiront dans nos politiques nationales et dans les stratégies de nos entreprises.