

## 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. Elle 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. La RSE n'est pas un substitut au dialogue social mais elle participe de son évolution (ses domaines d'intervention et ses acteurs).

Notre organisation syndicale est 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. **La CFE-CGC a été membre du CNDD** (Conseil National du Développement Durable) de 2002 à 2008. **Partie prenante au Grenelle de l'environnement depuis 2007, contributrice active dans le COMOP « entreprise et RSE », notre organisation syndicale est désormais membre du Comité National du Développement Durable et du Grenelle de l'Environnement (CNDDGE).**

Le pilier social du développement durable est, par essence même, 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...).

Dès 1992, lors du sommet de la terre de Rio, le programme pour le 21<sup>e</sup> siècle – Action 21 –, qui fut adopté, souligne dans son chapitre 29 l'importance de renforcer le rôle des travailleurs: « Les syndicats qui les représentent ont un rôle capital à jouer en vue de faciliter la réalisation d'un développement durable, pour plusieurs raisons : leur expérience du changement dans l'industrie, et de la manière d'y faire face; l'importance prépondérante qu'ils attachent à la protection du milieu de travail et de l'environnement naturel ».

Pour la CFE-CGC, l'intégration de la RSE et plus largement du Développement Durable dans le champ du dialogue social implique une Gouvernance d'entreprise responsable ainsi qu'un élargissement du champ du dialogue social négocié entre partenaires sociaux.

## 1. Une Gouvernance d'entreprise responsable

- En ce domaine, la loi sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRE) de mai 2001 (article 116 et son décret d'application), qui concerne les entreprises cotées en bourse et de droit français, a été un premier pas vers un système de Gouvernance d'entreprise responsable. L'article 225 de la loi Grenelle II prévoyait son renforcement et son extension à un plus grand nombre d'entreprises. Les modalités devaient être fixées par décret. Cet article stipulait également que les institutions représentatives du personnel et les parties prenantes à des dialogues avec les entreprises pouvaient présenter leur avis sur les démarches RSE des entreprises en compléments des indicateurs présentés dans le rapport de gestion. Mais, le projet de décret en cours de rédaction, vide l'article 225 de son contenu et il semble que l'on s'en tienne finalement au dispositif de la loi NRE agrémenté de quelques aménagements à la marge... Pourtant dès 2009, la CFE-CGC avait demandé que le dispositif, une fois son volet social renforcé, soit calibré en fonction de la taille de l'entreprise et qu'il s'applique de façon échelonnée dans le temps (sur 3 ans) :

- 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.

Pour la CFE-CGC, 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 a créé le cercle des administrateurs salariés afin d'échanger sur les bonnes pratiques de gouvernance.

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.

Le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale labellise 13 gammes de fonds d'épargne salariale vers lesquelles les entreprises peuvent se tourner.

Si ce calendrier devrait être modifié en raison des retards pris par notre appareil législatif, le fond et la méthode n'ont pas perdu de leur intérêt !

- **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.
- 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 environnementales, sociales et de gouvernance (critères ESG) en matière d'investissement. Cela est d'autant plus important que l'épargne salariale prend de l'ampleur dans notre pays et que 40,8 % 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 (loi dite grenelle I) promulguée le 3 août 2009 qui stipule « L'investissement socialement et écologiquement responsable **sera encouragé** par des mécanismes incitatifs et des campagnes d'information ». Pour la CFE-CGC c'est insuffisant 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, tout comme cela est déjà le cas pour les fonds solidaires depuis la loi LME de 2008**. 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, environnementales, et de gouvernance des entreprises). Le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) labellise 13 gammes de fonds d'épargne salariale vers lesquelles les entreprises peuvent se tourner. En 2010, 1,5 million de salariés ont placé leur épargne dans ces fonds qui représentent 6 % du total des encours d'épargne salariale (hors actionnariat salarié), et représentent 3,3 Mds€ (+ 40 % en un an).

Enfin, **la CFE-CGC propose 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

Le principe du curriculum laboris est repris dans l'article 39 de la loi Grenelle I

Pour la CFE-CGC, cette mission en matière de développement durable attribuée aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP) devrait s'exercer dans toute entreprise de 11 salariés et plus (seuil pour avoir des IRP).

constructif, les changements de stratégie de l'entreprise inhérents aux impératifs de développement durable. Le champ de compétences et les prérogatives de ladite commission sont à négocier.

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

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

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 Grenelle I :**

« ...Un dispositif visant à assurer un meilleur suivi des salariés aux expositions professionnelles des substances classées Cancérogènes, 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 déterminés. Cette expérimentation, dont le bilan devra être fait avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, a pour objet de permettre à l'État 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 Grenelle I, être élargi et induire de nouveaux domaines d'intervention des organisations syndicales. Ainsi, son article 53 stipule entre autres 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**, [...] et de faire définir par les branches professionnelles des indicateurs sociaux et environnementaux adaptés à leurs spécificités ».

En clair, les partenaires sociaux, parties prenantes incontournables du développement durable, devraient, selon Grenelle I, être consultés avant toute décision relevant de ce domaine dont ils doivent au préalable définir les contours. Or, depuis le 3 août 2009, date du vote de la loi rien ne se passe ... **Pour la CFE-CGC, il est grand temps que les partenaires sociaux soient saisis afin de négocier sur ces questions** et ce d'autant plus que la norme internationale d'application volontaire ISO 26000 qui présente des lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale à destination des organisations vient de paraître.

Toute l'actualité sur [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)