



Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

RAPPORT SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

Synthèse des travaux du groupe inter-directions

Présidente : Elisabeth Dufourcq

Rapporteur : Geneviève Besse

MARS 2004



SOMMAIRE

PREAMBULE	7
INTRODUCTION	9
MÉTHODES ET PREMIERS APPORTS DU GROUPE DE TRAVAIL	9
PREMIERE PARTIE : La responsabilité sociale des entreprises : UNE DYNAMIQUE DE FOND	11
I. Un rapide aperçu des origines de la responsabilité sociale des entreprises	11
II. Deux mouvements de fond peuvent expliquer le « succès » de la RSE	12
1. Le rôle croissant des marchés financiers dans le financement des entreprises.....	12
2. Le poids des externalités	13
III. La RSE, une dynamique forte mais partielle et inégalement partagée	13
1. L'intérêt affiché pour une démarche de développement durable des grands groupes français.....	13
2... répond aux tendances lourdes repérées par les entreprises.....	15
3. La RSE suscite cependant des interrogations sur les outils et les méthodes	16
4. Une dynamique encore partielle.....	16
IV. Une dynamique impulsée par les pouvoirs publics et qui les implique	17
1. Les pouvoirs publics prônent une responsabilité partagée :	17
2... autour d'un concept qui demeure ambigu	19
DEUXIEME PARTIE : Une panoplie d'instruments pour une efficacité difficile à apprécier	21
1. La RSE, un continuum normatif	21
11. La RSE est l'objet de déclarations à caractère politique	21
12. Les gouvernements ont adopté dans différentes enceintes des normes internationales, diversement prises en compte par les entreprises, dans leurs chartes et codes de conduite.	22
13. Ces instruments régulièrement révisés s'adaptent à la mondialisation.....	22
14. Les instruments privés : un pilier social inachevé.....	24
2. Une efficacité difficile à apprécier	28
21 Une responsabilité sociale « commune mais différenciée »	28
22. L'efficacité des instruments : le point de vue des organisations internationales	28
3. Conclusion : « soft law », une loi si douce	31
TROISIEME PARTIE : RENDRE PLUS FIABLE ET PLUS TRANSPARENTE LA MESURE DE LA RSE	33
I. Un besoin ressenti par les entreprises	33
II. Les conditions actuelles de la notation ne favorisent pas un cercle vertueux entre RSE et ISR	34
21. La montée en charge des agences de notation est récente et la professionnalisation des outils est lente	34
22. Selon les entreprises, les questionnaires que les agences leur soumettent sont en partie inadaptés	35
23. Les conditions d'un essor de l'ISR en France ne paraissent pas réunies.....	36
III. La loi NRE accélère en France le débat sur le besoin de validation/certification des données à caractère sociétal.	37
IV. Les labels peuvent être des outils de promotion de la RSE en favorisant la confiance.	38
QUATRIEME PARTIE : LE PILIER SOCIAL DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES : quels enjeux, quelles priorités pour le ministère des affaires sociales ?	43
Trois modes d'action du ministère peuvent être distingués en matière de RSE.	43
I. L'encouragement des initiatives qui vont au-delà de la loi ou qui en font une application exemplaire	43
11. la RSE peut contribuer à rendre plus sûres les trajectoires professionnelles.	43

12. ...à condition que cette responsabilité sociale soit négociée et partagée.....	44
13. Les actions conduites se situent en aval des mutations économiques et se limitent au territoire national	45
14. La RSE encourage la performance en matière de prévention des risques	46
II. La RSE aide à l'évolution des comportements dans des domaines où le droit existant est mal appliqué .	47
21. La prévention des discriminations.....	47
22. Les enjeux de la RSE au regard de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps de vie sont essentiels	49
23. Les enjeux de la RSE au regard des nouvelles formes de travail illégal ou irrégulier.....	50
II. L'économie sociale et solidaire est au coeur de la responsabilité sociale des entreprises.	51
Conclusions.....	52
CINQUIEME PARTIE : IDENTIFIER DES PRINCIPES FONDAMENTAUX.....	55
I. Les définitions et principes reconnus au plan européen	55
II. La dimension sociale du développement durable	56
III. Proposition de principes fondamentaux.....	57
31. La RSE est avant tout un processus qui respecte quelques principes structurant une démarche de progrès et donc mesurable.....	57
32. Un contenu social.....	58
SIXIEME PARTIE : PROPOSITIONS	61
I. MIEUX ARTICULER RSE ET POLITIQUES SOCIALES	61
1.1. Elaborer une charte de la RSE.....	61
1.2 Créer un forum national plurilatéral sur la RSE pour accompagner et faciliter la réalisation d'un dialogue élargi	61
13. Promouvoir, accompagner, diffuser les bonnes pratiques	62
131. Développer une fonction de veille des pratiques des entreprises françaises	62
132. Diffuser les bonnes pratiques	63
14. Promouvoir de nouvelles formes de dialogue social	64
15. Stimuler la RSE des PME	65
16. La RSE au service des priorités des politiques sociales	66
II. Peser sur les évolutions en cours pour assurer la place du pilier social dans la RSE.....	67
21. Promouvoir la transparence.....	67
211. Promouvoir les labels de développement durable	67
212. Améliorer le reporting du développement durable.....	68
213. Rendre plus fiable la mesure de la RSE	69
214. Favoriser la convergence et progresser dans la construction d'un référentiel commun	69
215. Progresser vers une déontologie des professions de l'audit extrafinancier	70
216. Consolider la fiabilité des agences de notation.	70
22. Favoriser un cercle vertueux entre ISR et RSE	71
23. Mobiliser la recherche	71
24. Utiliser le levier comptable	71
25. Promouvoir les clauses sociales dans les marchés publics	72
III. PRIVILEGIER LE NIVEAU EUROPEEN.....	73
IV PROPOSITIONS INTERNATIONALES.....	74
1. Renforcer la présence du ministère du travail et de l'emploi dans les enceintes multilatérales	74
2. Intégrer la RSE dans nos actions de coopération	76
3. Délivrer des messages politiques forts aux entreprises	76
ANNEXES	77
Contributions des directions	79
LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DELEGATION INTERMINISTERIELLE A L'INNOVATION SOCIALE ET A L'ECONOMIE SOCIALE	81
LES ENJEUX DE LA RSE AU REGARD DU TRAVAIL ILLÉGAL POUR LA DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL	86

LES DOMAINES D'APPLICATION DE LA RSE DANS LE CHAMP D'INTERVENTION DE LA DELEGATION A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	89
LES ENJEUX DE LA RSE AU REGARD DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	98
LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DIRECTION DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS.....	102
LES ENJEUX DE LA RSE AU REGARD DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE PAR LE SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE	106
LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES.....	108
LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DELEGATION AUX AFFAIRES EUROPEENNES ET INTERNATIONALES	109
<i>Compte-rendus des auditions et entretiens.....</i>	<i>117</i>
Entretien avec Monsieur Jean-Pierre AUBERT, délégué interministériel aux mutations économiques	119
Audition de Monsieur Olivier BARRAT, avocat, cabinet Barthélémy et associés	120
Entretien avec Monsieur François BEAUJOLIN, professeur associé à l'université de Créteil	123
Audition de Madame Claire BOASSON, Directrice de projets chez « Entreprises et Personnel »	124
Entretien avec Monsieur BRACCHI, Président du Conseil National de la Comptabilité	126
Audition de Monsieur Jean-François CONNAN, ADECCO	127
Audition de Madame Geneviève FERONE, Présidente de Core ratings SAS	129
Audition de Monsieur Thierry JEANTET, Président du Centre des Jeunes dirigeants de l'Economie Sociale	131
Audition de Monsieur Sylvain LAMBERT, consultant, Cabinet PriceWaterHouseCoopers.	132
Audition de Monsieur Jacques Noël LECLERCQ, Amnesty International.....	134
Audition de Monsieur François ROBIN (Département Coordination et Développement) et Madame Annie TRICOCHÉ, rapporteur (GIS RSE), AFNOR.....	136
Audition de Monsieur Jean-Pierre SICARD, Président de Novethic	138
Audition de Monsieur Thierry VINCENT, chargé de mission à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris	141
<i>Auditions des partenaires sociaux</i>	<i>142</i>
Audition de Monsieur Emmanuel JULIEN, MEDEF	144
Audition de Messieurs Marc DELUZET, Jacques BASS, Pierre BOBE, Jean-Pierre BOMPARD, secrétaires confédéraux de la CFDT.....	146
Audition de Monsieur Claude COURTY, Secrétaire national chargé de l'Europe et du cadre de vie de la CFE-CGC	147
Audition de Monsieur Jean-François VEYSSET, Vice président de la CGPME	149
Audition de Monsieur Bernard SAINCY secrétaire national de l'Union Générale ingénieurs cadres et techniciens de la CGT.....	151
Audition de Madame PUNGIER, secrétaire confédérale de FO	153
<i>Lettre de mission.....</i>	<i>154</i>

<i>Liste des membres du groupe de travail</i>	<i>156</i>
<i>Discours de F. Fillon, Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.....</i>	<i>158</i>
<i>La triple approche, synthèse du Conseil des Barreaux de l'Union Européenne.....</i>	<i>162</i>
<i>Le contenu social des référentiels (synthèse de l'ANACT).....</i>	<i>164</i>
<i>Liste des auditions et des personnes consultées</i>	<i>166</i>
<i>Eléments bibliographiques.....</i>	<i>168</i>
<i>Tableau des sigles.....</i>	<i>170</i>

PREAMBULE

Dans le cadre de la stratégie nationale de développement durable adoptée le 3 juin 2003, le gouvernement français s'est fixé pour objectif de favoriser le « *développement de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, condition de leur bonne gouvernance* ».

Pour ce faire, il s'est fixé trois objectifs prioritaires :

- 1) Créer un référentiel commun au niveau national en matière de responsabilité sociale et environnementale des entreprises, puis le promouvoir, tant en France qu'à l'international
- 2) Inciter les entreprises à adopter un mode de fonctionnement responsable sur le plan environnemental et sur le plan social
- 3) développer l'investissement socialement responsable (ISR)

Le Ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, attachant « *une importance majeure à ce que, dans le cadre de la SNDD, le ministère soit capable de jouer un rôle d'analyse, de propositions et de préconisations sur les politiques des entreprises* », son directeur de cabinet a, par note du 21 juillet 2003, jointe en annexe, demandé aux directeurs et chefs de services du ministère, « *d'apporter leur concours au groupe de travail inter-directionnel créé pour traiter de ce sujet spécifique par le Haut Fonctionnaire au Développement Durable, chargé de l'ensemble du suivi de la Stratégie Nationale...(et de) proposer les premières actions qu'il aura identifiées, sous le contrôle des directions et des services, comme les plus pertinentes pour encourager la responsabilité sociale des entreprises et l'investissement socialement responsable.* »

Le document présenté ici est donc le fruit d'un travail inter-directionnel, associant les représentants désignés par les directeurs et les chefs de services du ministère, à l'occasion de réunions tenues à un rythme hebdomadaire de septembre 2003 à janvier 2004, à l'IGAS, sous l'égide de Madame Elisabeth Dufourcq, Haut fonctionnaire au développement durable, Inspecteur Général des Affaires sociales. Le groupe a ainsi procédé à l'audition des partenaires sociaux et des différents acteurs impliqués dans la RSE, représentants de différentes associations, organisations non gouvernementales, agences de notation et cabinets d'audit, entreprises, dont la liste est jointe en annexe.

Ce travail a été enrichi par une veille des initiatives prises par les partenaires majeurs, par la participation à plusieurs groupes de travail extérieurs au ministère¹, ainsi que par différentes consultations.

Il s'inscrit dans la ligne des orientations annoncées par M. François Fillon, ministre des affaires sociales et de la solidarité, à l'occasion de son intervention à la conférence européenne sur la responsabilité sociale des entreprises qui s'est tenue à Venise le 14 novembre 2003.

Madame Geneviève Besse, administrateur civil, a été le rapporteur de ces travaux dont elle a assuré la coordination et la synthèse.

¹ En particulier ceux de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), chargé, par lettre de mission du 18 juillet, jointe en annexe, d'établir conjointement avec l'Organisation pour le respect de l'environnement dans l'entreprise (OREE) et Entreprises pour l'Environnement (EPE) un premier bilan critique de l'application de l'article 116 du 15 mai 2001, dite loi NRE.

INTRODUCTION

« Nous connaissons une rupture de paradigme et le système de preuves n'est pas adapté, la cartographie reste à inventer »².

METHODES ET PREMIERS APPORTS DU GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail interdirectionnel créé à la demande du cabinet du ministre avait pour mission de recenser et analyser les pratiques et les instruments de la RSE, d'identifier des principes fondamentaux, de proposer des actions, pour encourager la responsabilité sociale des entreprises et l'investissement socialement responsable.

Les travaux du groupe interdirectionnel permettent de dresser un état des lieux de la réflexion et des actions menées par les différentes parties prenantes en matière de RSE, à la suite des auditions conduites et du suivi des travaux en cours aux niveaux national, européen et mondial.

Les auditions conduites par le groupe interdirectionnel ont permis à chaque direction d'acquérir une solide connaissance du sujet, dans certains cas de découvrir cet aspect du développement durable que constitue la RSE et de relier leurs pratiques à cette approche.

Le ministère du travail et de l'emploi a par ailleurs sans doute gagné en lisibilité et en visibilité externes sur ce sujet. Son approche transversale a été perçue positivement par l'ensemble des interlocuteurs, privés (les intervenants marquant parfois leur surprise et leur intérêt devant le nombre de domaines couverts par le MASTS qui entrent dans le champ de la RSE (discrimination, droits des femmes, économie solidaire notamment), ou publics (MAE, MINEFI, MEDD, CGP, Commission européenne, ministères sociaux étrangers).

Une fonction de veille de la RSE au plan national interministériel et international a permis :

- d'entrer en contact ou de s'insérer dans les groupes de travail des organismes nationaux suivants : Conseil national de la Consommation (travaux sur le label développement durable, Conseil national de la Comptabilité (travaux sur la prise en compte dans les normes comptables des dimensions sociale et environnementale), Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (groupes de travail sur la certification et sur les référentiels, réunions ORSE/MAE et ORSE/direction du Trésor), Commissariat Général au Plan (ce dernier a lancé fin 2003 un travail prospectif sur le développement durable autour de trois pôles-Etat, collectivités locales, Entreprises et consommateurs face au développement durable-) Conseil National du Développement durable, groupe permanent d'étude des marchés (GPEM) « Développement Durable environnement ».
- de continuer à participer au groupe des Etats-membres créé par la Commission européenne ; d'effectuer une veille des travaux de l'OCDE et de la Banque mondiale sur la RSE.

Si aujourd'hui les directions du ministère cherchent toutes à encourager la RSE, par des partenariats public-privé et par la promotion des actions exemplaires, elles se trouvent dans des situations parfois différentes en raison du domaine qu'elles traitent et du rapport au droit qu'implique la RSE pour ce domaine. Les instruments de promotion de la RSE, labels, observation des pratiques, constituent comme nous le verrons des leviers d'application du droit dans des champs d'action bien délimités, tels que la lutte contre les discriminations ou le

² Geneviève Ferone, audition

travail dissimulé. Le ministère a pu par ailleurs se montrer prudent face à la montée en puissance de la RSE. Cette prudence est le reflet de l'ambiguïté même de la notion et s'explique par différentes causes. Tout d'abord les pouvoirs publics sont dans une phase d'observation des initiatives volontaires. Ensuite, la complexité du rapport entre droit et RSE, entre réglementation et régulation, la place mal définie du dialogue social dans les processus de RSE, ont incité à veiller à une implication effective des acteurs économiques et sociaux dans ces processus. L'impuissance immédiate des pouvoirs publics face à l'externalisation croissante des risques par les entreprises depuis les années quatre-vingt expliquent aussi cette réserve. Enfin, les contours du pilier social du développement durable ont eux-mêmes jusqu'à présent été appréhendés de façon floue, sous réserve de travaux récents (cf infra). Ces différents facteurs expliquent que l'accompagnement de la RSE par les politiques publiques est une démarche résolue mais en construction.

Après une première partie introductive (I), le rapport de synthèse recense et analyse, conformément à la lettre de mission, les instruments et les pratiques de la RSE (II). Il examine ensuite les moyens de rendre plus fiable et plus transparente la mesure de la RSE (III). Il brosse ensuite les enjeux et les priorités de la RSE pour le ministère de l'emploi (IV) avant d'énoncer quelques principes fondamentaux que les pouvoirs publics devraient promouvoir (V). Il s'achève par des propositions (VI).

I. Un rapide aperçu des origines de la responsabilité sociale des entreprises

Les années quatre-vingt dix avaient vu naître aux Etats-Unis l'éthique des affaires. « Ethic pays », selon la formule toujours en vogue, outre atlantique. En Europe, au cours des mêmes années, les défenseurs de la citoyenneté d'entreprise et de la lutte contre l'exclusion, dans un contexte de montée de la précarité et des « nouvelles pauvretés », ne faisaient pas le lien entre ce courant moraliste américain teinté d'utilitarisme et une tradition française rétive au mélange de la morale et des affaires. Le lien n'était pas encore fait non plus avec les questions d'environnement global et le phénomène de mondialisation des marchés.

Les fonds dits éthiques sont nés au début du siècle dernier, à cette période de l'histoire des Etats-Unis où les congrégations religieuses cherchaient à exclure de leurs investissements l'alcool, le tabac, le jeu. Elles ont été relayées par le courant éthique des années 1960, marquées par la guerre du Vietnam, la lutte contre l'apartheid en Afrique du Sud et la pression des mouvements de protestation contre l'exploitation des travailleurs des usines à sueur, les « sweat shops ». Ce courant de pensée rejette tout investissement dans les entreprises d'armement ou liées à la production d'armes puis dans les entreprises complices de l'apartheid.

« Un développement qui permette aux générations présentes de satisfaire leurs besoins sans remettre en cause la capacité des générations futures à satisfaire les leurs ». Telle est la définition du développement durable contenue dans le rapport Bruntland sur l'environnement et le développement durable, qui sera soumis à l'assemblée générale des Nations-Unies à la fin de 1987, définition qui sera consacrée dans l'agenda 21 en 1992.

En Europe, le livre blanc sur la Compétitivité et l'emploi lançait en 1993 un processus qui allait aboutir au Sommet de Lisbonne.

La Charte de l'entreprise citoyenne du Centre des jeunes dirigeants avait en 1991 cherché à exprimer la finalité humaine de l'entreprise, donnant naissance à un réseau d'entreprises, « the European Business Network for Social Cohesion » (EBNSC) à Bruxelles, qui se faisait surtout connaître avec la publication en 2000 d'une « étude des 500 meilleures pratiques de responsabilité sociale ».

Les étapes récentes sont connues : stratégie de **Lisbonne** (adoptée en mars 2000) à horizon 2010, sommet européen de **Göteborg** (juin 2001) où les 15 adoptent la stratégie de développement durable de l'Union européenne, dans ses dimensions interne et externe, sommet de **Johannesburg** (septembre 2002), qui intervient dix ans après le Sommet de la terre. Ces sommets sont l'occasion de lancer des appels aux entreprises. L'EBNSC devient l'association européenne de référence sur la RSE, "CSR Europe", une fondation qui rassemble quelque cent cinquante entreprises multinationales d'une trentaine de pays. L'institut du Mécénat et de la solidarité, créé dès 1986 par C. Bébéar est un des partenaires français de CSR Europe.

Les consultations qui ont lieu à l'occasion du livre vert de la Commission sur la RSE en 2001 montrent la diversité des approches de l'ensemble des parties prenantes, deux-cent cinquante contributions sont alors adressées à la Commission.

C'est au cours de cette dernière période, depuis la fin des années 1990, que la responsabilité sociale s'ancre, en Europe et dans le monde, dans la notion de développement durable, sous l'impulsion de la communauté internationale, au cours d'une séquence qui mène du Sommet du Millénaire en 2000 à Johannesburg, en passant par la conférence de Doha. Cette période des inventaires et des bilans débouche sur de nouveaux engagements. Les quelque 600 partenariats dits de type II conclus à Johannesburg engagent les grandes entreprises mondiales dans des actions concrètes avec les pouvoirs publics, locaux, nationaux ou mondiaux. Le développement durable devient alors un concept en vogue, que s'approprient, à la suite des hommes politiques et de la société civile, les dirigeants d'entreprises. Les initiatives privées et publiques se sont bousculées à Johannesburg, dans une relative confusion du concept de développement durable, « un concept essentiellement vague, dont il serait faux de penser qu'il serait précis ou même susceptible de le devenir », mais qui comporte « au minimum une obligation à l'égard du futur »³ pour reprendre l'expression de R. Solow. Cette confusion est aussi le reflet de la dynamique à l'œuvre. Selon le président de Novethic, « il s'agit d'un mouvement profond de la société, d'une exigence croissante des consommateurs, de l'opinion, des salariés. De grandes entreprises, au-delà des effets d'image en font une opportunité stratégique dans leur positionnement sur les marchés, la réduction de leurs risques, leur organisation interne ou la mobilisation de leur personnel »⁴.

Transposé à l'entreprise, le développement durable se traduit par *l'idée de triple indice de rentabilité* (« triple bottom line »), qui conduit à évaluer la performance de l'entreprise sous les angles environnemental, social et économique.

La dimension environnementale joue un rôle important dans cette dynamique de la RSE, comme le montrent les rapports de développement durable des grandes entreprises, en raison notamment des effets médiatiques attendus, et sans doute d'une plus grande facilité à conduire des actions exemplaires dans le domaine environnemental, quantifiable, que dans le domaine social, à géométrie variable puisqu'il peut englober l'ensemble des droits de l'homme et non les seuls droits économiques et sociaux.

La RSE s'inscrit en Europe dans une longue tradition de capitalisme social. C'est ce renouvellement de la notion par l'approche de développement durable dont les administrations sociales doivent saisir la portée, et peut-être les limites : *la notion de développement durable peut-elle, en conservant son effet utile, englober « tout » le social*⁵ ?

II. Deux mouvements de fond peuvent expliquer le « succès » de la RSE

1. Le rôle croissant des marchés financiers dans le financement des entreprises.

Avec la déréglementation financière, mise en place dans tous les pays développés dans les années 1980 et le développement des mouvements internationaux de capitaux, les piliers institutionnels du capitalisme fordiste, dont le modèle s'essouffait dès les années 1970, se sont effondrés. Selon certains historiens, le phénomène actuel de mondialisation serait la

³ Comme l'écrit alors le prix nobel d'économie R. M. Solow.

⁴ Note le Président de Novethic, Jean-Pierre Sicard

⁵ Cf sixième partie

reprise du processus d'expansion de l'économie⁶, interrompu, si l'on s'en tient aux épisodes les plus récents, par les deux guerres mondiales, la dépression des années 1930 et la période des "trente glorieuses", où la finance et l'économie reposaient sur des bases nationales et l'interventionnisme des Etats.

La montée en puissance d'un capitalisme actionnarial mondialisé révèle les exigences de la rentabilité financière des entreprises et une fragilité d'ensemble du système, en l'absence de bonne gouvernance. La crise de conscience provoquée par l'éclatement de la bulle financière et par les scandales récents touche la définition même de l'entreprise, au-delà de ses modes de gestion. La supériorité d'un modèle prenant en compte les parties prenantes (« stakeholders ») s'impose aujourd'hui par rapport au modèle orienté sur la satisfaction des actionnaires (« shareholders »). Une entreprise ne peut être tenue pour responsable que si elle est attentive aux intérêts légitimes des premiers. L'entreprise est aujourd'hui perçue comme une communauté d'intérêts. Les deux volets de la responsabilité, sociale et environnementale d'une part, financière d'autre part, sont considérés comme nécessaires à une économie de marché responsable. L'entreprise est tenue d'être attentive aux intérêts légitimes des différentes parties prenantes. La RSE est ainsi un mode d'autorégulation de la société mondiale, qui supplée le manque de régulation institutionnelle de la mondialisation.

2. Le poids des externalités

Dans la dynamique de mondialisation, le poids économique des entreprises s'est accru et leurs stratégies ont des effets croissants sur leur environnement social et écologique. La production de richesses est dominée par des interdépendances tellement fortes que les phénomènes d'économies externes, ou externalités, deviennent déterminants.

Les transformations productives, les changements de taille et de structure des marchés, les nouveaux découpages de territoire obéissent à une logique de contrôle de la mobilité et de compensation des externalités négatives.

La constitution ou la reconstitution d'externalités positives pour les entreprises, comme pour l'ensemble des organisations, est devenue une question fondamentale dans les pays industrialisés qui connaissent un épuisement du cycle de productivité.

III. La RSE, une dynamique forte mais partielle et inégalement partagée

1. L'intérêt affiché pour une démarche de développement durable des grands groupes français...

Les grands groupes jugés pionniers (Lafarge, Suez, Carrefour, Renault, Gaz de France...) considèrent qu'il s'agit d'un marathon, difficile à tenir.

Ces entreprises, outre leur réel engagement notamment sur le terrain environnemental, ont su communiquer depuis plusieurs années sur leurs activités, leurs pratiques, leurs succès et objectifs, dans un rapport ajouté aux comptes annuels.

En dehors des grands groupes, des entreprises telles que « Nature et découverte » et « Body shop » ont été pionnières il y a une dizaine d'années ; la promotion d'une image « éthique » leur a permis d'affiner leur offre et de fidéliser leur clientèle.

⁶ Cf la notion d'économie monde développée par F. Braudel

L'engouement pour la RSE apporte, selon EDF, une plus grande transparence, une meilleure circulation de l'information, la consolidation des chiffres liés à des actions et des pratiques souvent confinées à des sites de production. Il y a, selon EDF et Lafarge, mise sur la place publique de pratiques qui existaient déjà. Carrefour a fait de nombreux efforts pour prendre en compte la problématique des OGM dans les produits alimentaires. Casino a créé il y a quatre ans un comité d'éthique, l'entreprise a effectué des audits sociaux et établi un plan de sensibilisation du personnel. Elle a conclu un partenariat avec Amnesty international, fondé sur deux thèmes chers au groupe, la politique de la ville au plan national et le contrôle des conditions de travail chez les fournisseurs de produits non alimentaires d'importation directe dans certains pays « à risques » : « Nous souhaitons aller plus loin en nous engageant avec un acteur de la société civile, car celle-ci est désormais partie prenante de l'équilibre économique global »⁷). Amnesty participe avec ses spécialistes des pays sensibles à la formation des acheteurs, accompagne les équipes de Casino qui réalisent des audits sociaux pour les sensibiliser au respect des droits humains. En 2000, Carrefour avait conclu un partenariat avec la fédération internationale des droits de l'homme.

Alors que le secteur de la chimie a longtemps négligé les questionnements des riverains, des collectivités locales ou des associations, Rhodia a mis en place une stratégie de développement durable qui vise l'implication des salariés, la prise en compte et l'impact sur les territoires et les populations avoisinantes des activités de l'entreprise. Certaines entreprises ont mis en place un « comité du développement durable ». Chez Accor, ce comité comprend une quinzaine de personnes représentant les différentes directions (direction des ressources humaines, marketing, achats, service juridique). Accor a aussi élaboré deux chartes, une charte sur l'environnement et une charte sur les "achats durables".

Le dirigeant qui s'engage dans une démarche socialement responsable doit répondre à la triple question de l'organisation de cet engagement, du pilotage du processus et du choix des responsables. Les directeurs du développement durable se multiplient dans les grands groupes. Le métier de déontologue se développe, en France comme à l'étranger, à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise ; des professionnels de divers secteurs (magistrats, juristes d'entreprise, financiers, anciens contrôleurs de gestion) proposent une offre déontologique aussi variée que la demande des entreprises. Les responsables du développement durable sont quant à eux généralement recrutés à l'intérieur de l'entreprise au sein du service de communication ou des services opérationnels, souvent celui des ressources humaines. Leur champ d'action s'étend de la transparence des décisions d'investissement et des choix financiers au respect des normes de protection de l'environnement et des droits sociaux. Leur travail consiste surtout à engager une rupture culturelle, un saut qualitatif et à mettre en place un processus permanent propre à anticiper les situations de crise. Ils doivent inciter les responsables à tous les niveaux et dans tous les secteurs (production, achats) à des pratiques exemplaires. Ils exercent aussi une fonction d'auscultation des écarts entre les ambitions de l'entreprise, ses engagements et ses pratiques.

Les entreprises, souvent sous la pression des associations, cherchent à créer un cercle économique vertueux dû à un meilleur rapport avec la société dans toutes ses composantes⁸.

L'entreprise Total définit ainsi les critères d'une démarche authentique : « le caractère opérationnel des principes d'action, le caractère collectif du choix des engagements, la

⁷ Les échos, 12 novembre 2003.

⁸ « L'obtention plus facile des permis d'exploiter et de meilleures relations avec l'environnement local » B. Collomb, Lafarge, Figaro, 27 octobre 2003.

cohérence avec l'identité du groupe, sa culture et ses principes d'action ». Les entreprises paraissent dans l'ensemble privilégier trois axes stratégiques :

- *l'intégration aux activités* : la RSE est un niveau d'exigence accru, ce n'est pas une activité distincte ni l'affaire d'experts mais une responsabilité assumée par l'ensemble des salariés du groupe ; *ceci distingue la RSE du mécénat*, qui recouvre des actions éloignées des activités de l'entreprise (domaines humanitaire, sanitaire, culturel) ;
- l'intégration à l'organisation, par la *création d'une fonction transversale* ;
- l'intégration de la RSE au *dispositif de contrôle des risques*⁹.

2... répond aux tendances lourdes repérées par les entreprises

L'entreprise Danone fait ainsi l'inventaire de ces tendances lourdes repérées dans l'évolution de son environnement¹⁰ :

- **L'évolution des exigences du client** : l'horizon stratégique s'est rapproché, il ne permet plus de digérer les transformations qu'implique le besoin du client ; l'organisation elle-même doit intégrer une capacité permanente d'adaptation et d'innovation.
- **La modification du rapport hommes-entreprises** : pour des raisons démographiques, il existe d'importants déficits dans certaines catégories de professions en raison des mutations sociologiques et psychologiques (autonomie, information, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle). Le sentiment d'appartenance à l'entreprise est atténué au profit de nouvelles formes d'exigences ou de compensations négociées contractuellement, ce qui implique une contribution de l'entreprise à l'employabilité et au développement du portefeuille individuel de compétences, gestion personnalisée, nature du travail et condition de son exercice comme de son évaluation.
- L'émergence d'entreprises civiques : les juges, eux-mêmes au nom de la « bonne gouvernance » se voient reconnus un pouvoir d'appréciation de la bonne conduite de l'entreprise.
- Le « risque d'image » conduit les entreprises à gérer leur « capital de réputation » comme un atout de différenciation et d'attractivité.

Ces tendances lourdes entraînent des ajustements, que résume ainsi Danone :

- **Un éclatement de l'organisation traditionnelle** : cet éclatement peut modifier le cadre juridique et commercial existant (nouvelles formes d'emploi, d'organisation du travail, de fonctionnement, modifications des structures sociales, atténuation des frontières entre le « bras » et le « cerveau ») ; il oblige à mobiliser, sur des objectifs communs, la réflexion de groupes de travail éloignés, inscrits dans des organisations et des statuts différents. La réflexion stratégique est permanente, le périmètre de l'entreprise est fréquemment modifié.
- **Une mise en concurrence généralisée des compétences** : il ne suffit plus de faire ce qu'il faut, mais il faut faire plus que ce qu'il y a de mieux ; la compétition est sans limite.
- **Une gestion duale du personnel** : *la distinction cadres/non cadres tend à laisser place à une ligne de partage entre les « évolutifs » et les « non évolutifs ».*

⁹ Ainsi, BNP paribas mène des travaux pour intégrer les domaines sociaux et environnementaux dans ses modèles internes de quantification des risques (Le nouvel économiste, 31 oct 2003, dossier « la gouvernance d'entreprise »).

¹⁰ Colloque à l'occasion des dix ans d' « Avec et Par », novembre 2003

- **Une transformation des rapports collectifs** : Il faut s'adapter à une plus grande diversité des attentes dans une société de plus en plus multiculturelle et multiraciale, ce qui implique une gestion collective moins homogène et plus ouverte.

3. La RSE suscite cependant des interrogations sur les outils et les méthodes

- Si la notion de RSE rencontre l'adhésion des **entreprises**, celles-ci voient souvent mal comment introduire une dimension sociale dans une relation commerciale.

Selon une étude menée par CSR Europe en 2001 et Entreprises et Personnel¹¹, la mise en œuvre de processus permettant d'intégrer la RSE à leurs pratiques courantes demeure pour les entreprises « une préoccupation de premier plan » et un « défi pour l'avenir ». Pour la plupart, le problème est loin d'être résolu : comment intégrer la RSE au fonctionnement global, tant interne qu'externe ?

Les entreprises considérées comme pionnières mettent à plat les réalités de terrain et leurs pratiques, en privilégiant quatre angles d'approche :

- « - Comment concilier la stratégie et la responsabilité sociétale de l'entreprise pour améliorer durablement les performances ?
- Comment adapter les structures et les processus organisationnels pour tirer parti d'une approche stratégique de la RSE ?
- Comment intégrer la RSE à la gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de formation, de communication et d'évaluation - reconnaissance des performances individuelles et collectives ?
- Comment parvenir à innover en adossant la conception de produits/services à une approche intégrée de la RSE ? ».

- La notion suscite des **interrogations des ONG**. La vogue d'un certain vocabulaire, prisé des altermondialistes, traduit un regard vigilant ou critique à l'égard des entreprises, qui sont perpétuellement au banc d'essai : si la RSE doit rester une démarche volontaire, elle ne doit être ni étalage de façade (« window dressing ») ni désinformation (« greenwash » est la désinformation utilisée par une entreprise qui tente pour protéger ou étendre son marché, de se poser en ami de l'environnement et en leader de la lutte contre la pauvreté) ni une bannière bleue (« bluewash »), titre décerné aux multinationales qui se drapent dans la bannière bleue de l'ONU, en adhérant au Pacte mondial, sans avoir rien à faire en contrepartie. Les ONG critiquent l'absence de réflexion explicite sur les coûts de la RSE. Elles soulignent que la méthodologie d'évaluation des coûts et des avantages de la RSE reste à construire pour beaucoup d'entreprises, et que ces mêmes entreprises intègrent néanmoins la RSE dans leur budget de communication.

Les dirigeants sont donc mis au défi de faire coïncider actes et déclarations, sous la pression souvent réunie des investisseurs, des partenaires concurrents, des syndicats et des ONG, dont ils apprennent à gérer le capital de sympathie.

4. Une dynamique encore partielle

- Selon le cabinet Utopies, l'application de la loi sur les nouvelles régulations économiques « montre bien que le verre est plus qu'à moitié vide »¹². Près du tiers des

¹¹ Etude présentée et actualisée par Claire Boasson, Entreprise et Personnel (compte rendu en annexe).

¹² Interview d'Elisabeth Laville, fondatrice d'Utopies, Le Figaro, 27 octobre 2003.

entreprises concernées ont négligé de donner des informations, un autre tiers s'en est tenu à des informations minimales, parfois pertinentes, parfois non. Seulement 30% a fait l'effort de mesurer leurs données aux enjeux propres à leur secteur. Selon Novethic, environ la moitié des entreprises du CAC 40 se seraient engagées sur un point précis en matière de développement durable.

- *Le mouvement est réservé aux entreprises les plus rentables.* Celles-ci ont les moyens d'avoir une vision innovante et de long terme. Elles sont des acteurs déterminants et jouent un rôle d'entraînement en raison de la personnalité de leur dirigeant et de son implication personnelle (Danone, Lafarge, Monoprix...). Le retour sur investissement n'est pas connu, les gains sont incertains, mais de moins en moins d'entreprises acceptent de courir les risques d'une absence de stratégie, quel que soit leur degré réel de conversion au développement durable.
- *Les PME, même si elles sont souvent convaincues de « faire du développement durable », n'ont pas encore généralement les moyens d'une telle ambition.*
- *L'essor de la RSE comble le déficit de gouvernance globale et le défaut d'institutions régulatrices.* L'avenir de ce concept lancé par les pouvoirs publics sera fortement lié au cadre économique et institutionnel qui sera mis en place à moyen et long terme, aux progrès de la dimension sociale de la gouvernance mondiale.
- *S'agissant d'acteurs privés qui poursuivent la réalisation d'un bien public mondial, le développement durable, les comportements de passager clandestin ne peuvent être évités.* L'entreprise évitera d'accomplir les efforts pour atteindre un bien collectif dont les efforts des autres peuvent lui permettre de bénéficier.

IV. Une dynamique impulsée par les pouvoirs publics et qui les implique

1. Les pouvoirs publics prônent une responsabilité partagée :

- **au plan mondial :** Les objectifs du Millénaire sont le fil directeur de la communauté internationale, qui s'est engagée à les atteindre à horizon 2015. Le plan d'action adopté à Johannesburg promeut la responsabilité sociale des entreprises, pour une mondialisation plus équitable et plus inclusive ; c'est un appel au secteur privé pour la contribution à un développement durable de la planète.
- **au plan européen :** le Livre vert « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociétale des entreprises » (juillet 2001), a eu le mérite de lancer le débat sur la RSE au sein de l'Union européenne, et à sa suite la communication de la Commission sur la responsabilité sociale des entreprises (juillet 2002) constitue le document international le plus complet sur le sujet. Le Conseil des ministres de l'Emploi et des Politiques sociales a adopté en novembre 2002 une résolution, qui dessine *les contours de la RSE* :
 - *la reconnaissance de la nature volontaire de la RSE ;*
 - *le caractère complémentaire des dispositions légales, et non substitutif ;*
 - *la nécessité de rendre les pratiques de la RSE crédibles et transparentes ;*
 - *l'association des parties prenantes, internes et externes, dans un dialogue civil et social ;*
 - *une approche large et équilibrée, englobant les aspects économiques, sociaux et environnementaux, ainsi que les intérêts des consommateurs ;*
 - *une prise en compte des besoins et des caractéristiques propres aux PME ;*
 - *une prise en compte de la dimension homme /femme ;*
 - *le soutien des accords et des instruments existants convenus au plan international et la compatibilité avec ces derniers ;*

- *une approche englobant les entreprises, leurs filiales et l'ensemble de leurs sous-traitants.* »

Le Parlement européen a adopté une résolution en mars 2003, qui prône un cadre en faveur de la RSE et une obligation de « reporting ».

- **au plan national**

- Dans les pays de l'OCDE, la gouvernance d'entreprise, dans ses volets économique et sociétal, donne naissance à un nouveau paysage juridique.

De nombreux pays ont adopté des législations sur la RSE ou sur l'investissement socialement responsable : loi australienne de 2000 pénalisant les attitudes inacceptables pratiquées outre mer ; loi britannique qui oblige les fonds de pension à signaler la prise en compte des critères éthiques dans leur politique d'investissement ; obligations de faire rapport en matière de développement durable, imposées ou encouragées par le Danemark, les Pays Bas, la France, l'Allemagne (s'agissant des entreprises gérant des fonds de pension) ; loi Sarbanes-Oxley adoptée par les Etats-Unis en juillet 2002. Cette loi constitue la réforme la plus ambitieuse en matière de droit des sociétés depuis le New Deal. Elle cherche à prévenir la répétition des scandales récents et à restaurer la confiance des investisseurs.

- En France :

Plusieurs lois ont été adoptées depuis 2001 pour favoriser la bonne gouvernance. Il s'agit de promouvoir la transparence de l'ISR et de la RSE, qui sont appelés à se développer mutuellement (2001), de garantir la transparence financière des entreprises cotées, dans le contexte post-Enron (2003).

- la loi du 19 février 2001 sur *l'épargne salariale* : les fonds d'épargne salariale précisent les considérations sociales, environnementales ou éthiques que doit respecter la société de gestion dans l'achat ou la vente des titres ainsi que l'exercice des droits qui y sont attachés. Un comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) a été créé début 2002 et des offres d'épargne salariales sont aujourd'hui labellisées.

- la loi du 15 mai 2001 relative aux *nouvelles régulations économiques* : pour la première fois, les entreprises cotées de droit français doivent donner des informations sociales et environnementales dans leurs rapports annuels. Le décret d'application précise les critères quantitatifs et qualitatifs du reporting. L'objectif est d'inciter les entreprises, *dans une démarche stratégique*, à mettre en place les outils de mesure de l'impact social et environnemental de leurs activités. Une évaluation de cette loi vient d'être lancée, à la demande des trois ministres en charge respectivement des affaires sociales, de l'environnement et de l'économie.

- la loi du 17 juillet 2001 qui institue un *fonds de réserve pour les retraites* : la politique de placement du fonds doit prendre en compte des considérations sociales, environnementales et éthiques.

- la *loi de sécurité financière du 1er août 2003* a introduit l'obligation, pour le président du conseil d'administration ou de surveillance, de rendre compte, dans un rapport joint au rapport annuel sur l'activité et les comptes et destiné aux actionnaires, des conditions de fonctionnement du conseil et des procédures de contrôle interne. Cette obligation concerne toutes les sociétés, cotées ou non. De plus, si une société fait appel à l'épargne,

une publicité de ces informations est obligatoire dans des conditions fixées par l'Autorité des marchés financiers.

- Le gouvernement français a adopté une *stratégie nationale de développement durable en juin 2003*.

Dans ce cadre, ont été créés en janvier 2003 un Conseil National du Développement Durable comprenant 90 membres issus des groupes majeurs de la société civile ainsi qu'un Comité des Hauts fonctionnaires pour le développement durable (HFDD) pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la stratégie. Chaque ministre a désigné un Haut fonctionnaire pour le développement durable. Toutes les parties prenantes ont été associées à l'élaboration de la stratégie et le seront à sa mise en œuvre.

La stratégie nationale entend promouvoir la RSE autour de trois objectifs : la création d'un référentiel au niveau national ; l'analyse des pratiques ; le développement de l'investissement socialement responsable. La mise en place de dispositifs financiers pour inciter les entreprises à s'engager dans des démarches de développement durable est recherchée.

2... autour d'un concept qui demeure ambigu

L'adjectif « social » est polysémique, et doit être compris dans son acception britannique, c'est-à-dire sociétal. La notion de responsabilité sociale recouvre en réalité une *responsabilité globale de l'entreprise*.

La notion de responsabilité implique *d'assumer les conséquences de ses actes et d'en rendre compte*. L'ancrage dans la notion de développement durable est sans doute plus satisfaisante que dans celle d'éthique car elle permet davantage un appui sur un corpus de bonnes pratiques que la référence au bien et au mal.

Mais le concept de responsabilité n'est-il pas alors moins précis que celui de précaution ? Il y a une sorte de rupture entre la conception juridique et morale initiale et sa formulation économique et sociale.

En réalité, la RSE consiste plus dans *l'intégration stratégique des pressions des parties prenantes* que dans l'intégration de principes moraux par un sujet autonome, qui serait le dirigeant. Les recherches en gestion indiquent sur quelles bases peuvent émerger des pratiques de régulation et de responsabilisation. En ce sens, l'autorégulation ne serait pas une « reféodalisation » (A. Supiot) mais une réponse, en cours de construction, aux mutations de l'économie mondiale, que les pouvoirs publics mondiaux, régionaux et nationaux doivent aider à construire.

L'hypothèse selon laquelle la somme des comportements responsables des entreprises, acteurs privés, aboutirait à la réduction globale des problèmes de développement durable (inégalités, chômage, précarité, mise en péril des écosystèmes) ne peut être théoriquement soutenue¹³. Mais les entreprises, en exerçant leurs activités dans le respect de principes fondamentaux, contribuent à un fonctionnement des marchés plus respectueux des exigences du développement durable.

¹³ cf notamment théorie du passager clandestin et théorie des jeux (l'action rationnelle des différents acteurs individuels ne conduit pas mécaniquement à l'optimum pour la collectivité).

Conclusion

Au croisement de la mondialisation des économies et de l'essor du concept de développement durable, la responsabilité sociale des entreprises constitue bien un mouvement de fond. Mais celui-ci demeure ambigu. Il renvoie à des mouvements plus anciens, qui vont des comportements paternalistes à l'entreprise citoyenne des années quatre-vingt.

La RSE pose la question du rôle de l'Etat dans une économie responsable. Elle traduit un des aspects de l'évolution de ses postures et de ses missions.

DEUXIEME PARTIE : Une panoplie d'instruments pour une efficacité difficile à apprécier

La RSE est un continuum normatif dans lequel se mêlent les instruments publics et privés, dont l'efficacité et les zones d'ombre, quoique difficiles à mesurer, éclairent sur le rôle de l'autorégulation privée dans la gouvernance mondiale.

1. La RSE, un continuum normatif¹⁴

Panorama des normes éthiques internationales					
	Droits de l'homme	Préservation de l'environnement	Droits sociaux fondamentaux	Hygiène et sécurité	Lutte contre la corruption
Accords internationaux	Charte de l'ONU	Accords multilatéraux sur l'environnement	Déclaration sur les droits et principes fondamentaux des travailleurs (OIT)		Convention OCDE de lutte contre la corruption
Principes directeurs d'organisations internationales	Principes directeurs OCDE				
	Global Compact				
Principes de reporting		GRI			
Standards publics/privées		ISO 14000	(standard ISO à l'étude)		
Standards privées			SA8000		(à l'étude SAI)
				OHSAS 1800	
Lignes directrices privées	Sullivan principes	CERES principes	Sullivan principes		
Codes de conduite privés sectoriels (ex.)		Charte Forest Stewardship Council			

Source/ DREE, 2001

11. La RSE est l'objet de déclarations à caractère politique

La RSE est l'objet de déclarations à caractère politique émises dans un cadre international, européen ou national, certaines ont été rappelées dans la première partie. Rappelons la déclaration pour une économie responsable adoptée par les Huit au Sommet d'Evian en juin 2003. Les ministres des affaires sociales se sont récemment exprimé à Venise lors de la présidence italienne en novembre 2003 sur la RSE.

Domaine de l'initiative volontaire, la RSE ne fait a fortiori l'objet ni de convention internationale spécifique (même si les syndicats et les ONG avaient formulé une telle proposition au Sommet de Johannesburg), ni de directive européenne (même si la CES

¹⁴ Cf Les entreprises en 2003, Ed Economica, sous la direction de Christian de Boissieu.

considère qu'une des propositions du forum plurilatéral mis en place par la Commission européenne devrait être d'encadrer la RSE). Le forum européen formulera des recommandations à la fin du premier semestre de 2004.

12. Les gouvernements ont adopté dans différentes enceintes des normes internationales, diversement prises en compte par les entreprises, dans leurs chartes et codes de conduite.

Rappelons que la RSE recouvre dans l'acception la plus répandue le corps de principes contenus dans les instruments suivants : les principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales, adoptés en 1977 et révisés en 2000, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux de 1998, la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977 révisée en 2000, le Pacte mondial des Nations Unies.

La démarche de responsabilité sociale s'étend aussi au delà : autres conventions de l'OIT, déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 notamment.

13. Ces instruments régulièrement révisés s'adaptent à la mondialisation

- OIT : dans un document du Conseil d'administration de l'OIT de mars 2003, l'organisation indique clairement le cadre de référence dans lequel elle entend inscrire la RSE, **en ne se limitant pas aux seules conventions fondamentales** alors même que l'organisation relève peu de références concrètes à ces normes fondamentales dans les codes de conduite des entreprises. L'OIT passe en effet en revue les initiatives des entreprises, en mettant en avant celles qui reposent sur « les normes internationales du travail, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux de 1998, et la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977 ». La Déclaration tripartite contient des recommandations plus détaillées sur les questions relatives au travail et aux travailleurs alors que les Principes directeurs de l'OCDE englobent un éventail plus large d'activités d'entreprises.

L'OIT exerce *une veille des initiatives* (la base de données BASI-www.ilo.org/basi comporte des données sur des centaines d'initiatives, codes de conduite, politiques d'entreprise, codes de déontologie, codes types élaborés par les organisations d'employeurs et de travail.)

- OCDE : Dans les années 1990, les déplacements importants de centres de production et le développement de chaînes d'approvisionnement ont rendu l'opinion publique plus sensible à l'utilisation du travail des enfants et autres abus. Ce mouvement d'opinion et le contexte de l'échec de l'accord multilatéral sur l'investissement (AMI) ont conduit l'OCDE en 1998 à **un réexamen** des principes directeurs. **Le texte adopté en 2000 précise clairement que ceux-ci sont destinés à s'appliquer aux entreprises indépendamment du lieu de leurs activités**, y compris dans les pays dont les gouvernements n'ont pas souscrit aux principes directeurs.

La direction des affaires financières, fiscales et des entreprises de l'OCDE exerce une *veille active* des principes directeurs. Elle publie depuis 2001 un rapport annuel sur leur application, après avoir réuni dans une conférence annuelle, en juin, les points de contact nationaux. La session de juin 2003 a été consacrée aux questions de corruption, celle de 2004 abordera les

questions environnementales et celle de 2005 pourrait traiter du pilier social de la RSE, en lien avec le comité ELSA.

- **Pacte Mondial** : lancé fin 1999 par le Secrétaire Général des Nations Unies, le Pacte mondial est avant tout **une plate-forme d'échanges** fondée sur des valeurs universelles, permettant d'identifier et de diffuser des "bonnes pratiques".

Le Pacte repose sur l'adhésion à neuf principes, issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions de l'Organisation Internationale du Travail ou de la Déclaration de Rio sur l'environnement. Les entreprises qui participent au Pacte Mondial s'engagent à :

- 1/ Promouvoir et respecter les droits de l'homme
- 2/ S'assurer que leurs propres sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme
- 3/ Garantir la liberté d'association et le droit à la négociation collective
- 4/ Eliminer toutes les formes de travail forcé
- 5/ Abolir le travail des enfants
- 6/ Eliminer toutes les formes de discrimination au travail
- 7/ Soutenir une approche préventive en matière de protection de l'environnement
- 8/ Prendre des initiatives afin de promouvoir une plus grande responsabilité environnementale
- 9/ Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

L'introduction d'un dixième principe, relatif à la lutte contre la corruption, peut être considéré comme actée. C'était l'objet de la réunion du Pacte mondial qui s'est tenue à Paris les 26 et 27 janvier 2004 sous la Présidence de Kofi Annan, à l'invitation du ministère français de l'économie. Les entreprises se sont fortement opposées à la proposition initiale du Secrétaire Général des Nations-Unies qui visait la transparence et la lutte contre la corruption.

La démarche novatrice adoptée par le Secrétaire Général de l'ONU en 1999, s'adressant directement aux entreprises afin de leur demander de soutenir l'action des Nations Unies, s'inscrit dans une volonté plus large de renforcer le rôle régulateur de l'Organisation des Nations Unies dans la mondialisation. L'initiative du Secrétaire Général avait reçu un accueil favorable des Etats membres de l'ONU. Parmi les pays industrialisés, l'Europe a joué un rôle de chef de file. Les pays du Sud, intéressés par cet apport possible aux politiques de développement, se montrent néanmoins très soucieux de préserver le caractère intergouvernemental des Nations Unies et revendiquent un renforcement du contrôle des Etats sur l'évolution du Pacte.

Le Pacte repose sur une **coopération entre plusieurs acteurs** : l'Organisation des Nations Unies et plusieurs agences onusiennes (OIT, PNUE, PNUD, Bureau du Haut Commissaire aux droits de l'homme.) ; les entreprises : plus de 1200 entreprises avaient adhéré au Pacte à la fin de l'année 2003.

Près de 250 entreprises françaises se sont aujourd'hui engagées en faveur de l'initiative (contre une quarantaine début 2003)¹⁵.

¹⁵ Parmi lesquelles : AGF, Areva, Aventis, Axa, Bred Gestion, CDC, Carrefour, E7 Fund, EdF, Essilor International, Euronext, France Télécom, Groupe Danone, Lafargue, La Poste, Nogatec International, Man-Com Consulting, Mac LEAY SARL/Nogatec, Renault, Sanofi Synthélabo, SAUR, Schneider Electric, Sodexo, ST Microelectronics, Suez, TotalFinaElf, Usinor SA et Vivendi Environnement.

Soucieuses de partager leurs expériences sur les programmes mis en place dans le cadre du Pacte, elles sont aujourd'hui regroupées au sein d'un **mécanisme de concertation national** mis en place à l'initiative du Président de la République qui, à l'occasion de la préparation du G8, a affirmé son engagement en faveur du Pacte mondial. Les représentants de la société civile (syndicats et ONG) apportent leur expertise et leur expérience et avec lesquels les entreprises peuvent choisir de coopérer mais ils sont très peu présents ; les gouvernements définissent les principes sur lesquels repose l'initiative.

Le Pacte Mondial¹⁶ **s'appuie sur une structure très restreinte**, le Bureau du Pacte Mondial, placé sous l'autorité directe de Kofi Annan. S'il comporte peu de formalités et se caractérise par une architecture ouverte et flexible, le Pacte mondial s'est cependant doté de plusieurs instruments destinés à guider le processus : une réunion annuelle rassemblant le Secrétaire Général de l'ONU, les agences onusiennes impliquées, les organisations de la société civile et les entreprises adhérentes ; un Conseil consultatif, créé en janvier 2002, qui réunit les représentants de tous les partenaires du Pacte (ONU, secteur privé, syndicats, ONG, etc). Ce nouvel organe est chargé de renforcer les normes de participation afin de préserver la crédibilité du Pacte. Il doit être saisi des éventuels "cas sensibles".

Un rapport annuel fait le bilan de l'initiative. Un point de l'ordre du jour de l'Assemblée Générale des Nations Unies est consacré chaque année au Pacte Mondial. Ces discussions aboutissent à l'adoption d'une résolution présentant l'orientation que les Etats souhaitent donner à l'initiative¹⁷.

14. Les instruments privés : un pilier social inachevé

Les codes de conduite, chartes et autres dispositifs déontologiques énoncent les engagements auxquels une organisation déclare souscrire volontairement dans un ou plusieurs domaines et vis à vis de partenaires déterminés.

Les référentiels sont l'ensemble des prescriptions (normes, objectifs, directives) s'imposant à une organisation ou retenus par elle et auxquelles un auditeur, un certificateur ou un notateur se reportera.

- **Les Chartes et codes de conduite :**

- *Selon l'OCDE*¹⁸, sur les 100 plus grosses entreprises mondiales, 95 ont des **codes de conduite** en matière d'environnement, 82 sur les relations de travail, 97 sur santé et sécurité au travail, et 43 seulement sur la corruption. Les codes de conduite et autres

¹⁶ Source: note interne MAE/NUOI, juin 2003

¹⁷ Le financement du Pacte s'effectue sur la base de contributions volontaires d'institutions et de gouvernements intéressés par l'initiative, l'ONU n'acceptant pas de subventions privées. Le budget du Pacte, essentiellement consacré à des dépenses de fonctionnement, reste limité : 1.5 million de dollars en 2002. L'Allemagne, La France, le Royaume-Uni, la Suisse, la Suède et la Norvège ont apporté leur soutien financier à l'initiative.

Au niveau opérationnel, les entreprises sont invitées à s'associer aux Nations Unies afin de participer à des projets de coopération au développement, qui répondent aux objectifs fixés par la Déclaration du Millénaire. Quelques dizaines d'initiatives sont aujourd'hui répertoriées par le Bureau du Pacte Mondial. Ces initiatives se réalisent au cas par cas, dans le cadre de programmes conduits par le PNUD, le PNUE, l'OMS, l'ONUDI, la FAO...Début 2003, l'ONU, l'OIT et l'ONUSIDA, soutenues par la Confédération internationale des syndicats libres et l'Organisation internationale des employeurs, ont adressé une lettre aux Directeurs généraux des entreprises participant au pacte afin de les inciter à participer à la lutte contre le sida sur le lieu de travail et de combattre la stigmatisation dont sont victimes les travailleurs malades. Enfin, le Pacte mondial sert de cadre à un Forum d'apprentissage (Learning Forum)

¹⁸ Etude sur les codes de conduite, OCDE, 2001.

nombreux instruments en matière de RSE reposent aujourd'hui sur les mêmes corps de principes ; cette homogénéité marque une évolution par rapport à la précédente étude, publiée en 1999, selon laquelle moins de la moitié des codes de conduite mentionnaient la liberté syndicale. Pour l'OCDE, *une norme se serait constituée de facto*, fruit de plusieurs décennies d'efforts des organisations internationales. Si l'étude permet donc de conclure à une plus grande convergence entre les principes directeurs de l'OCDE et les codes de conduite, les données manquent sur leur application.

➤ *Le point de vue des entreprises*

Une étude de l'ORSE classe l'ensemble des documents déontologiques selon **trois modèles** :

- **le modèle anglo-saxon** : ses fondements sont légalistes ; il s'agit d'intégrer les réglementations qui encadrent la vie de l'entreprise, dans une logique de recherche de compatibilité et de conformité, d'adéquation réglementaire (« compliance »).
- **le modèle du nord de l'Europe** : dans cette région pionnière, la charte affirme des principes et des valeurs (environnement et souvent droits humains) plus que l'adéquation réglementaire.
- **le modèle continental (Europe du Sud)** : c'est moins un modèle qu'un mouvement de fond qui converge vers la prise de conscience de la nécessité d'une gestion soucieuse de l'éthique. La charte est le plus souvent consécutive à une restructuration. Confrontée à des délocalisations, l'entreprise conçoit son outil en s'appuyant sur les expériences anglo-saxonnes et nord-européennes.

En adoptant une charte, l'entreprise cherche à créer un lien fédérateur entre des communautés de travail culturellement distinctes, des métiers ou des secteurs d'activité différents.

Une enquête internationale, menée par le département Développement durable de Price Water house Cooper¹⁹ auprès d'une quarantaine d'entreprises, éclaire le contenu des chartes.

- **Les motivations qui conduisent à l'adoption d'une charte sont externes et/ou internes et diffèrent selon la nature de l'entreprise.**

Pour les entreprises en lien direct avec le consommateurs (« **business to consumer** »), comme la grande distribution, les préoccupations éthiques sont liées à un contexte de pression consumériste et médiatique. Les entreprises qui opèrent dans le cadre de marchés nationaux et internationaux (« **business to public sector** ») sont conduites à se mettre en conformité. L'atout concurrentiel enfin est déterminant pour les entreprises en relation avec les autres entreprises (« **business to business** »)

Les pressions des agences de rating sur les entreprises pour qu'elles mettent en place une démarche éthique ne représentent selon cette enquête que 13% des motivations de ces dernières. Elles sont surtout ressenties aux Etats-Unis et dans l'Europe du nord. L'influence des ONG sur les entreprises est plus ouvertement reconnue dans les pays d'Europe du Nord, elle n'est pas déclarée en France.

¹⁹ Cf. « La déontologie, ce qui va changer dans l'entreprise », cahiers de l'ORSE, 2003 et audition de M. Lambert, PWC.

- **Les thèmes abordés par les codes de conduite selon l'enquête de PWC²⁰**

Que recouvre pour l'entreprise la notion d'éthique ? Ses réponses sont les suivantes :

Protection de l'environnement	68 %
Droit des affaires	84 %
Relation avec les parties prenantes	77 %
Droits de l'Homme	68 %
Droit du travail	73 %
Principes moraux et valeurs dans l'entreprise	100 %

Quels sont les thèmes abordés dans les codes et chartes de conduite ?

Protection de l'environnement	45 %
Droit des affaires	68 %
Relation avec les parties prenantes	73 %
Droits de l'Homme	52 %
Droit du travail	45 %
Principes moraux et valeurs dans l'entreprise	73 %

Les relations avec les parties prenantes et les droits de l'homme sont les notions les plus corrélées des deux tableaux. Ces chiffres et ces classements sont peu éclairants néanmoins car trop vastes. Le questionnaire est parti d'une définition de l'éthique recouvrant la « philosophie » (morale et valeurs de l'entreprise), le « juridique », l'environnement.

Il est intéressant de noter ce qu'inclut le bloc « juridique » pour PWC : le droit social, qui lui-même recouvre les notions de droit du travail (incluant respect des conditions de travail, horaires de travail, système de rémunération) le droit d'association, les droits de l'homme, le droit des affaires (défini comme recouvrant corruption, transparence, délit d'initié, risque de fraude et de concurrence déloyale).

Les cibles de l'outil éthique entreprise varient selon les entreprises :

Tout le personnel et les fournisseurs : 28%

Tout le personnel : 61%

L'équipe de direction uniquement : 3%

PWC précise qu'en France, les outils éthiques sont des outils prioritairement internes, outils de défense et de protection plus que de communication. Aux Etats-Unis, ces mêmes outils seraient aussi des outils de communication vis-à-vis des fournisseurs et des sous-traitants.

- **Les référentiels**

Ces cadres d'analyse, degré suivant du « continuum normatif » de la RSE, offrent aux entreprises une gamme de méthodes pour décliner les principes vagues énoncés dans les chartes.

- Les entreprises françaises qui souhaitent entrer dans un système de management social ont à leur disposition la norme sociale internationale, élaborée en 1997 par un organisme américain à but non lucratif, le Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) ; celui-ci a validé ce référentiel en menant quatre tests en grandeur réelle aux Etats-Unis, au Mexique

²⁰ Source : la déontologie, ce qui va changer dans l'entreprise par Yves Médina, Cahiers de l'ORSE, 2003.

et au Honduras, avant de le promouvoir comme « norme universelle pour les entreprises qui cherchent à garantir les droits élémentaires des travailleurs ». Le Social Accountability International (SAI), qui regroupe des entreprises, des syndicats et des ONG, a publié cette norme en 1998 sous le terme de SA 8000..

Cette norme est parallèle à la norme environnementale ISO 14001 ou à la norme qualité ISO 9000. Ce n'est pas cependant une norme ISO mais une norme entièrement privée.

La norme SA 8000 s'appuie sur les conventions de l'OIT, sur la DUDH et la Convention des Nations Unies pour les droits de l'enfant. Outre les cinq principes de l'OIT qui figurent dans la déclaration de 1998, elle englobe santé et sécurité, rémunérations, durée du travail, et renonciation aux pratiques disciplinaires. Les entreprises qui obtiennent cette certification s'engagent à respecter ce code éthique sur leur site de production mais aussi à vérifier et à assurer que leurs fournisseurs le respectent également. Outre les neuf exigences de responsabilité sociale mentionnées, SA 8000 comporte également des éléments de système de management proches des normes ISO 9000 et ISO 14000.

SA 8000 *accrédite* des organismes chargés de certifier les sites de production à partir d'audits de conformité, une soixantaine de sites seraient actuellement certifiés dans les domaines suivants : jouets, habillement, mobilier, cosmétiques, agroalimentaire, produits pharmaceutiques, composants automobiles. Les entreprises Reebok, Avon, The Body Shop, Otto Versand, Carrefour-Promod... ont adopté ce référentiel.

- Parallèlement, un institut d'éthique londonien a développé une norme dite de processus, Accountability 1000 (AA1000) qui est une norme de management et repose sur la prise en compte des progrès réalisés, et non sur la mesure d'une performance par rapport à des critères prédéfinis.

En 2001, au plan mondial, 31 entreprises seulement étaient « certifiées » SA 8000 ou AA1000²¹.

- La Global reporting initiative(GRI) tente depuis 1997 de devenir le standard international en matière de reporting de développement durable. C'est actuellement l'outil le plus abouti, qui reflète la triple approche du développement durable. Lancée par une association anglo-saxonne, à la suite des problèmes rencontrés par Exxon en Alaska, la GRI propose une approche rédactionnelle normative pour la réalisation des rapports de développement durable (plans, rubriques, standards). Le Global Compact s'appuie depuis 2003 sur la GRI, ce référentiel devenant donc celui des entreprises adhérentes à l'initiative des Nations Unies.

• **Les critiques formulées à propos des référentiels :**

- l'**origine anglo-saxonne** de tous les référentiels (et corollairement l'absence de représentant français aux conseils d'administration, l'opacité des circuits au sein de l'UE relatifs aux indicateurs RSE) ;
- l'**origine « environnementale »** de la GRI, et un déséquilibre en défaveur du pilier social ;
- la **norme SA 8000** a l'avantage de proposer une méthode objective avec tierce partie dans le contrôle exercé par surprise sur les sites, mais elle est estimée comme complète et **exigeante** et de ce fait découragerait les candidats à la « certification » ;
- l'**audit des sous-traitants est déficient**, les rapports complets très rares, du fait d'une absence de qualité des audits sociaux. Organismes de vérification, sociétés et cabinets d'audit, ONG, ne sont pas, dans l'ensemble des pays d'intervention des multinationales,

²¹ (selon « Les entreprises françaises en 2003 » ed.economica)

formés pour gérer la complexité des données sociales ; le système des rapports confidentiels est contraire à la transparence proclamée ;

- la GRI se heurte à un **problème de sectorisation**. Les travaux actuels s'orientent vers une approche sectorielle ;
- le **foisonnement et la concurrence entre normes** égarent le consommateur "éthique" et nuisent à sa démarche ;
- des **secteurs atomisés** contribuant tout autant à l'équilibre écologique et social ne peuvent utiliser ces référentiels (spécificités des PME et TPE) ;

2. Une efficacité difficile à apprécier

21 Une responsabilité sociale « commune mais différenciée »²²

L'« efficacité » des instruments n'a pas la même portée dans les pays développés et dans les pays en développement.

- **Dans les pays de l'OCDE, et en France**, l'application des normes sociales et environnementales résulte d'un système juridique très complet avec des corpus de règles et des instances juridictionnelles pour les faire prévaloir. *La responsabilité sociale des entreprises peut être définie comme une approche de la performance dans tous les domaines qu'elle recouvre : égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, restructurations, licenciement...* L'Etat doit encourager cette performance, favoriser les échanges de pratiques, garantir la fiabilité de systèmes émergents et foisonnants de notations et de normes indicatives, construire des référentiels communs et objectifs. Cette approche est dominante même si elle est à nuancer, la RSE venant à l'appui de l'application défaillante du droit (discrimination, travail clandestin), phénomène susceptible de s'amplifier dans l'Europe élargie et par la mise en œuvre de l'agenda de Doha (cf infra).
- **Dans les pays en développement**, y compris dans les pays émergents, la responsabilité des entreprises multinationales s'exerce, en l'absence d'un droit national suffisant, à travers l'observation des normes auto-imposées, codes de conduites et référentiels privés, "soft law", dont l'enjeu est *de contribuer à la dimension sociale de la mondialisation, grâce à une application effective du corps de principes minimum adopté par les gouvernements*. L'Etat est le garant de l'application par les entreprises des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées et des principes directeurs de l'OCDE auxquels il a adhéré et doit promouvoir ces instruments. Les grands groupes adoptent des instruments d'autorégulation aux objectifs suffisamment larges et imprécis pour fédérer des cultures différentes à travers le monde.

22. L'efficacité des instruments : le point de vue des organisations internationales

Si l'OCDE a mis en place des mécanismes de suivi des principes directeurs qui tentent de suivre le mouvement ascensionnel de la RSE, l'OIT reste sceptique et en retrait tandis que le Pacte mondial est avant tout une démarche déclarative sans obligation de résultats.

- Les nouvelles lignes directrices de procédure à l'intention des Points de contact nationaux (PCN) de l'OCDE rendent les gouvernements responsables, au niveau national, du respect des principes directeurs par les entreprises. C'est le mécanisme international qui présente *le plus fort potentiel* selon les organisations de travailleurs et les ONG. De nombreux PCN, ont été réactivés. L'OCDE évalue chaque année leur activité et mène au sein du

²² Selon l'expression de l'agenda 21 adopté à Rio

Comité chargé des travaux de l'Organisation sur l'investissement et les entreprises multinationales (CIME)²³ une réflexion sur leur efficacité, en liaison avec les syndicats et les ONG. L'organisation développe le dialogue avec les pays non-membres de l'organisation. « La troisième année de mise œuvre des Principes depuis le réexamen de 2000 a été marquée par une nette consolidation des acquis, déjà notée dans le rapport de l'an passé, en termes de visibilité, d'influence et de notoriété. Des chefs d'Etat y font explicitement référence et près de 25000 pages web (contre moins de 5000 l'an dernier) leur sont à présent consacrées. »²⁴ L'efficacité n'est pas seulement mesurée par le kilomètre électronique puisque 64 cas traités par les PCN concernent les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

- *Les atouts des principes directeurs résident dans leur caractère pluridimensionnel, leur tripartisme, l'application de la règle du consensus.*

• **L'efficacité des principes directeurs est cependant limitée et leur crédibilité entamée :**

- par la longueur des délais de réaction et le manque de transparence de nombreux PCN, déplorés par le TUAC et les ONG ;
- par la possibilité de divergences entre PCN (les PCN français et belge ont émis des avis contraires dans le cas de la fermeture à Paris de Marx and Spencer) ;
- par les problèmes d'interaction entre les procédures judiciaires (dans les pays membres ainsi que dans les pays non membres) et l'action du PCN ;
- par les difficultés d'accès à l'information concernant les activités d'entreprises dans les pays non membres, ce qui pose la question de la promotion par les Etats des principes directeurs par des actions de coopération.

Le PCN français note une évolution du contenu des saisines ; alors qu'elles portaient en majorité sur des questions d'emploi et de restructurations et émanaient des organisations syndicales de pays membres, le PCN est de plus en plus saisi par des organisations syndicales de pays non membres à l'encontre d'entreprises françaises.

- **La déclaration tripartite de l'OIT** est moins souvent utilisée par les syndicats que les principes directeurs de l'OCDE en partie parce que les procédures de suivi ne facilitent pas la résolution des problèmes et parce que les critères de recevabilité pour l'examen des cas sont restrictifs.

Les principes directeurs et la déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale sont considérés par le parlement européen "comme les deux textes les plus reconnus au niveau international en matière de conduite des entreprises"²⁵.

- Pour l'OIT, la **grande faiblesse des codes de conduite** résulte de la faiblesse des systèmes d'accréditation, de certification, de contrôle, d'inspection²⁶. Ces systèmes eux-mêmes sont opaques, il est difficile de connaître les pratiques d'agrément des organismes d'audit et de notation par l'organisation dirigeante en raison de la confidentialité des méthodes. Il est également difficile de connaître les méthodes de formation retenues. Les accords cadre, avec leurs procédures de suivi (dialogue, plaintes, sensibilisation, points périodiques) sont plus satisfaisants du point de vue de l'organisation tripartite.

²³ Les principes directeurs sont une annexe à la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, et le Conseil des ministres de l'OCDE a donc confié la supervision de leur mise en œuvre au CIME.

²⁴ Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, rapport du président, OCDE, juin 2003, p.2.

²⁵ Résolution du Parlement européen, Mai 2003.

²⁶ OIT, document de travail du Conseil d'administration, RSE et normes internationales du travail, GB.286/WP/SDG/4 et synthèse de M. Guerre. (voir annexe)

- La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, mise en place à l'initiative du directeur exécutif du BIT développe dans son rapport rendu public le 24 février dernier des constats analogues. Elle souligne que les initiatives volontaires peuvent contribuer au renforcement de la confiance du public dans les entreprises et à la durabilité de leurs activités mais elle rappelle le scepticisme de nombreux acteurs sur l'impact réel de ces initiatives, le besoin de transparence et de fiabilité, ce qui implique de bons systèmes de mesure, de reporting, de surveillance.

Selon la Commission, la contribution des entreprises volontaires pourra être renforcée :

- par les efforts de reporting et de mesure que feront les entreprises au niveau du groupe et des fournisseurs locaux, en lien avec des principes et normes internationalement reconnus ;
- par l'adaptation des méthodes de surveillance et de vérification adaptées aux situations et aux besoins locaux, notamment par une accréditation indépendante et par la certification ;
- en développant des partenariats sectoriels, tels que l'initiative intervenue dans le secteur du cacao²⁷ qui vise à éliminer les pratiques de travail abusives, notamment le travail des enfants ;
- en développant la recherche sur l'application et l'impact des codes de conduite et en diffusant des guides de bonnes pratiques.

Pour la Commission, qui, si elle se distingue de l'OIT, en émane, *ce sont cependant de nouvelles institutions de dialogue social qui doivent surtout émerger en réponse à une organisation productive mondialisée.*

La Commission appelle donc de ses vœux le développement des accords cadres mondiaux ; une vingtaine ont déjà été conclus entre des fédérations syndicales mondiales et des entreprises multinationales. Les références aux normes de l'OIT y sont plus présentes que dans les chartes et codes de conduite. La Commission observe que même si les contenus de ces accords diffèrent, la plupart reprennent les normes fondamentales de l'homme au travail et quelques-uns vont au-delà, en incluant la question du salaire minimum et la santé et la sécurité au travail.

Les accords mondiaux et régionaux se multiplient également. L'exemple le plus abouti de dialogue social mondial a été mis en place dans l'industrie de la pêche, par un accord collectif entre la fédération des travailleurs du transport international et le comité maritime international des employeurs. L'accord prévoit des standards minimaux en matière de salaires, de conditions de travail, de protection de la maternité.

La Commission voit par ailleurs un intérêt direct à encourager un des aspects de la RSE qui se rattache d'ailleurs davantage au mécénat, la contribution financière directe des entreprises à des programmes de coopération mondiaux, de la même façon que la Fondation Gates a financé la lutte contre les pandémies.

- **Le Pacte mondial**, qui associe l'ONU et les entreprises, est une démarche volontaire et ouverte. L'adhésion n'a qu'un caractère déclaratif, le Pacte se limite à encourager les bonnes pratiques. Si certaines ONG se sont ralliées à l'idée du Pacte (Amnesty International a ainsi décidé de siéger au Conseil consultatif), nombreuses sont celles qui, à l'image de Human Rights Watch, réclament des mécanismes de contrôle fiables afin de rendre plus contraignants les engagements pris par les entreprises. Le Pacte Mondial ne

²⁷ The "International cacao initiative- working towards responsible labour standart for growing cocoa": accord de 2002 entre l'industrie du chocolat et du cacao, les syndicats et les ONG, l'OIT jouant un rôle de conseil.

prévoit ni mécanisme de contrôle extérieur et indépendant, ni mesures de performance. Dans la pratique, les entreprises pourraient donc se contenter d'une adhésion symbolique, bénéfique pour leur image, sans qu'aucun changement réel et conséquent n'intervienne dans leur comportement. Mais depuis 2003, les entreprises doivent faire figurer dans leur rapport d'activité si elles respectent bien les principes du pacte, ce qui constitue une avancée.

- L'enjeu de la RSE au plan mondial peut aussi être mesuré à l'aune du **vide juridique** existant pour l'application des droits économiques et sociaux, vide souligné par diverses instances de l'ONU. « Il n'existe aucun mécanisme permettant de contraindre les entreprises à respecter les règles éthiques et les droits de l'homme, seuls les Etats y sont tenus » (PNUD, 1999). Le rapport du Secrétaire général des Nations Unies (sous commission des droits de l'homme) note en 1996 que « même si chaque filiale est assujettie aux réglementations de son pays d'implantation, la société transnationale en tant que telle n'est pleinement responsable devant aucun pays... Le champ d'activité mondial de ces sociétés n'est pas assorti d'un système cohérent de leur responsabilisation ». Les pistes actuellement préconisées par certains auteurs consistent à étendre les possibilités de recours contre les violations des droits sociaux par les particuliers ; à établir une responsabilité internationale directe des personnes morales privées ; à attribuer à une juridiction internationale la compétence en matière d'infractions aux droits sociaux, sur le modèle de la Cour européenne des droits de l'homme²⁸.

3. Conclusion : « soft law », une loi si douce ?

Née dans le monde anglo-saxon, ou par tradition la politique sociale est moins contraignante qu'en Europe, la RSE en privilégiant l'approche volontaire fait ressortir la différence entre les traditions juridiques, avec d'un côté la primauté donnée à un droit coutumier, à la jurisprudence et au droit "mou" (soft law) et de l'autre une tradition reposant sur le droit positif et l'« inflation » législative.

Le caractère « mou » du droit international n'est, quant à lui, pas nouveau, il constitue l'essentiel du droit du développement, au sein duquel la pluralité des normes correspond à une pluralité de situations, qui appelle des démarches équitables. Mais un des paradoxes de l'essor de la RSE est que ce droit mou et "situationniste" n'est pas sans effet en retour sur les pays où siègent les multinationales et l'on assiste par conséquent à un double mouvement :

1. *d'une part, l'expression par certains acteurs de la crainte d'une destruction des protections légales acquises.* « La notion de responsabilité sociale a pu s'épanouir dans les pays où l'on n'a pas construit de droit, ce qui laisse toute la place à la morale, beaucoup plus privative de liberté que la norme, et si l'on veut l'introduire dans les pays où il y avait du droit construit, c'est pour détruire les protections légales acquises » selon FO (site internet). La question d'une redéfinition de l'entreprise est posée²⁹.
2. *d'autre part, la montée en charge des professions juridiques pour aider les entreprises qui se trouvent confrontées à une menace diffuse. La montée en puissance d'un « droit sans l'Etat »³⁰ peut être le corollaire d'une autorégulation privée, comme en Amérique du Nord, où les cabinets juridiques jouent un rôle d'appui dans la connaissance des lois en vigueur dans les pays où opèrent les entreprises et leurs filiales.*

²⁸ cf «La dimension sociale de la gouvernance mondiale» G. Besse, rapport MASTS / DAEI nov. 2002

²⁹ « Est-ce un nœud de contrats ou un lieu de créations collectives de richesses ? » s'interroge la CGT.

³⁰ Selon l'expression de L. Cohen Tanugi.

A cet égard, un guide à l'attention des avocats européens consultants d'entreprise, publié en septembre 2000 par le Conseil des Barreaux de l'Union européenne, est illustratif. Ce guide alerte les entreprises sur les risques qu'elles encourent au XXI^{ème} siècle si elles ignorent la RSE.. : « *litiges civils et pénaux de plus en plus nombreux, perte des meilleurs talents, pertes des investisseurs, coût accru du capital, baisse de la valeur des actions, perte de clientèle et de partenaires commerciaux, perte des contrats et marchés publics comme ceux émis par l'UE, la BERD, la Banque Mondiale, perte de partenaires commerciaux, risque d'être soumis à des campagnes de dénigrement et de figurer sur des listes noires, mauvaise image de marque* » (rapport du CCBE, page 7).

Ce tableau en creux, lourd de menaces nous ramène à l'ambiguïté de la RSE puisqu'il fait de la « soft law » une vraie contrainte, alors que l'entreprise socialement responsable cherche à donner d'elle une image positive et rassurante et non celle d'une entreprise menacée. « Pour les entreprises du XXI^{ème} siècle, la responsabilité sociale n'est pas une activité en option » comme l'exprime Tony Blair dans un discours récent.

TROISIEME PARTIE : RENDRE PLUS FIABLE ET PLUS TRANSPARENTE LA MESURE DE LA RSE

I. Un besoin ressenti par les entreprises

« Le socialement correct talonne les entreprises »³¹. Les investisseurs et la société attachent une importance croissante aux impacts de l'activité et du comportement des entreprises au-delà des seuls résultats économiques. Les entreprises peuvent être poursuivies en justice sur la base de leurs déclarations. Il n'est pas anodin que récemment l'entreprise Nike ait appelé dans un communiqué à un référentiel commun à la suite de l'affaire Kasky contre Nike, dans laquelle la société a été poursuivie pour publicité mensongère en vertu de la loi de l'Etat de Californie.

L'affaire Kasky v. Nike : Kasky affirmait que les informations contenues dans le rapport de Nike « étaient fausses et ne reflétaient pas les conditions de travail déplorables prévalant dans les usines à l'étranger ». Nike se défendit sur la base du Premier Amendement à la constitution américaine sur la liberté de parole, mais la Cour statua, contre Nike, que ses affirmations relevaient du « discours commercial ». Les affirmations de Nike dans ses rapports sociaux sont donc soumises aux strictes normes de vérité telles qu'exigées par la loi sur la publicité. En juin 2003, la Cour suprême américaine rejeta pour raisons techniques l'action engagée par Nike en vue de réaffirmer le droit à un débat libre et ouvert, contenu dans le Premier amendement. Bien que la Cour Suprême n'ait pas émis de décision formelle, une majorité de juges rejeta expressément le jugement de la Cour Suprême de Californie selon lequel le discours de Nike pourrait être restreint à un discours « purement commercial ». L'affaire est maintenant renvoyée devant les juridictions californiennes, qui disposeront de l'avis de la Cour Suprême américaine pour décider si l'affaire peut passer en jugement.

Dire ce que l'on fait n'est qu'une partie du chemin, il faut être en mesure de prouver que l'on est passé "de la parole aux actes"³².

Les gestionnaires et les dirigeants ont aujourd'hui conscience que l'absence de prise en compte des attentes des parties prenantes peut remettre en cause la pérennité de l'entreprise. Ceci contribue d'ailleurs à un *glissement sémantique* de la notion de développement durable (l'objectif de durabilité n'est pas, tel quel, transposable à l'entreprise³³, ce qui peut conduire avec certains auteurs à préférer la traduction du terme anglais « sustainability » par le néologisme « soutenabilité ».)

Cette pérennité peut être remise en cause parce que les parties prenantes les plus puissantes risquent de retirer leur appui à l'organisation des ressources (capital financier, perte d'attractivité pour des salariés, perte de ventes, suite à un boycott des consommateurs..) et remettre en cause la légitimité de l'activité de l'entreprise.

L'exercice est d'autant plus complexe que les attentes des parties prenantes, actionnaires, salariés, riverains, sont à la fois mal connues et souvent contradictoires.

³¹ Selon un titre du journal Le Monde, 27 novembre 2001.

³² Selon le titre d'un récent ouvrage préfacé par Bertrand Collomb, "De la parole aux actes", 67 expériences de développement durable dans l'entreprise, Victoires Editions, 2003.

³³ Cf la théorie de la destruction créatrice chère à J. Shumpeter

Les performances sociétales sont évaluées et notées par des agences spécialisées ou des ONG, et, pour les entreprises françaises cotées en bourse, depuis l'entrée en vigueur de la loi NRE, validées par des cabinets d'audit ou des commissaires aux comptes. Mais l'évaluation du respect de la « triple approche » est fondée sur des outils nécessairement simplificateurs. La notation autorise une communication qui peut fragiliser les entreprises en entraînant *une confusion entre notation sociale et performance sociétale*.

II. Les conditions actuelles de la notation ne favorisent pas un cercle vertueux entre RSE et ISR

Alors que la notation financière est un instrument très ciblé, l'extension de la notation financière à la notation sociétale la fait changer de nature. Les informations disponibles sont loin d'avoir la fiabilité des informations comptables, l'essentiel des sources d'information est *auto-déclaratif*.

21. La montée en charge des agences de notation est récente et la professionnalisation des outils est lente

Ces agences jugent la performance sociétale des entreprises avec des moyens et une rigueur méthodologique encore faibles. Elles existent depuis peu en France.

- L'agence Vigeo, devenue opérationnelle au début de l'année 2003, a succédé à Arese, créée en 1997. En introduisant en France la notation sur des critères sociétaux avec une démarche économétrique, Arese a largement contribué à la promotion de ce concept dans notre pays. Vigeo a pour actionnaire la Caisse des dépôts et Consignations et la Caisse d'Épargne, elle est fondée sur le modèle des agences de notation financière. Les entreprises sont présentes dans le capital de l'agence, dont elles ne peuvent détenir plus d'1%.
- L'agence Core Ratings. L'encadré ci-après détaille le fonctionnement de cette agence, qui met l'accent sur la nécessité de construire un système d'évaluation sociétale aussi fiable et performant que les systèmes d'analyse financière.

L'exemple de Core Ratings³⁴ :

Vingt-deux analystes de huit nationalités différentes sont répartis en six secteurs : telecom, technologies, media ; biens et services de consommation courante ; industrie pétrolière, gazière et minière ; industrie pharmaceutique et cosmétique ; autres biens et services industriels ; banques assurances).

La méthodologie a été élaborée en respectant l'orthodoxie de la notation financière et en synergie avec les analystes de Fitch pour qui, selon G. Ferone, Core Ratings constitue incontestablement un objet de curiosité.

L'originalité de Core Ratings est de proposer deux types d'évaluation, un rating sur le gouvernement d'entreprise et un second sur la responsabilité d'entreprise. « Le premier doit être en mesure de répondre à la question suivante : "Peut-on avoir confiance dans le management pour sa capacité à diriger l'entreprise dans l'intérêt des investisseurs et de ses partenaires et à rendre publique toute information les intéressant directement ?" Le second propose une réponse à une question d'une autre nature : "Comment l'entreprise contrôle et gère ses risques opérationnels qualitatifs pour maximiser les différents leviers de création de valeur durable ?" »(G. Ferone citée par Novethic)

³⁴ sources : audition de Geneviève Ferone et lettre de Novethic

Le rating relatif au gouvernement d'entreprise est plus fréquemment demandé dans les pays anglo-saxons et émergents. Il est utilisé comme un moyen de restaurer la confiance. Il est bâti sur soixante-seize questions classées en sept rubriques : politique de gouvernement d'entreprise et éthique des affaires, gestion du risque, structure du conseil d'administration et organisation, rémunération du conseil d'administration et des dirigeants, structure et contrôle du capital, droit des actionnaires, organisation de l'information et de leurs relations à l'entreprise, transparence financière et audit. L'échelle de notation comporte huit appréciations, de A+ à D.

Le « rating responsabilité d'entreprise » porte quant à lui sur 250 types de risques ou d'impacts, répartis en quatre grandes familles : environnementaux, sociétaux, sur l'éthique et sur l'emploi. L'évaluation des risques est liée à ce que Core Ratings considère comme des *facteurs de création de valeur* : *l'atteinte à l'image de l'entreprise et/ou à ses marques, la préservation du capital immatériel de l'entreprise, les dommages collatéraux provoqués par des ruptures de relations commerciales, les coûts directs ou indirects liés à des infractions réglementaires, la responsabilité pénale, l'attractivité sociale de l'entreprise et sa capacité à garder ses compétences internes, son avantage compétitif par rapport aux innovations technologiques et à la demande des clients.* L'échelle de notation est la même, de A+ à D.

"Notre valeur ajoutée réside dans notre capacité à hiérarchiser les risques" précise Geneviève Ferone. "Par exemple sur le travail des enfants ou la corruption, nous n'avons pas d'approche militante. Nous signalons les conséquences que ces deux pratiques peuvent avoir sur la réputation de l'entreprise donneuse d'ordre, son attractivité sociale."

Core Ratings propose *deux niveaux d'évaluation*. Le premier niveau, moins approfondi, est proposé aux investisseurs. Le second est une *notation sollicitée* par l'entreprise. Elle peut mobiliser pendant six à quinze semaines entre deux et quatre analystes ; elle est facturée entre 60 000 et 80 000 euros.

Pour G. Ferone, « les notes doivent être connues pour que nous devenions une référence sur le marché mais l'entreprise peut choisir de ne pas publier sa note la première année ».

- **Un mouvement au moins similaire en Europe :**

Trois agences existent en Allemagne, à dominante environnementale.

En Grande-Bretagne, les gérants de fonds d'investissement responsables disposent d'une offre pléthorique d'indices et de rating différenciant les performances en matière de RSE des entreprises cotées. Les agences de notation cherchent à imposer leurs différents produits comme référence, à l'instar des sociétés de notation financière. Cette concurrence contribue à la création et au lancement d'outils de rating de plus en plus spécifiques. Toutefois, les différentes approches adoptées mettent en évidence le manque de standards unanimement reconnus par les marchés en matière de notation de la RSE.

22. Selon les entreprises, les questionnaires que les agences leur soumettent sont en partie inadaptés

Selon l'Orse (2001), le résultat dépend de l'organisme qui mène l'évaluation, en raison des différences de méthodologie employées, notamment le choix des critères et leur pondération. Ainsi, l'agence SAM, promoteur de l'indice Dow Jones Sustainable Index, ne prend pas en compte les plans sociaux ni les heures supplémentaires. L'agence Vigeo détaille au contraire la gestion de l'emploi et le reclassement du personnel. L'agence Eiris s'attache quant à elle aux certifications de sites en matière environnementale.

Les questionnaires selon l'Orse ne sont pas adaptés au groupe et ne sont pas toujours adaptés au secteur d'activité ni au cadre législatif.

Le rapport de l'Inspection Générale des Finances de 2002 souligne la *médiocre qualité des informations recueillies*, l'insuffisance des moyens dont disposent les agences, leur manque d'indépendance par rapport à certains de leurs clients, enfin la méconnaissance des contextes locaux, éléments qui constituent autant de limites à leur crédibilité. Le critère de la transparence peut par ailleurs se révéler sévère et contradictoire : certaines entreprises sont sanctionnées sur des domaines pour lesquels elles n'ont pas voulu communiquer, alors que d'autres diffuseront sur ces mêmes sujets des informations savamment choisies. Enfin, les critères de notation américains qui s'appliquent aux minorités n'ont pas la même pertinence en France.

Si la subjectivité des critères est inévitable, *la note ne remplace pas un diagnostic approfondi et partagé avec les principales parties prenantes*.

Les agences pourraient donc avoir à choisir leur marché, celui du diagnostic approfondi, dans un rôle de conseil au dirigeant, ou celui de l'évaluation externe pour un gestionnaire de fonds sur la base de critères définis par ce dernier.

23. Les conditions d'un essor de l'ISR en France ne paraissent pas réunies

Les fonds socialement responsables ou de développement durable ont connu, depuis 1998, en France, un décollage manifeste. Ils sont sans doute le compartiment de la gestion collective qui a connu la progression la plus forte. Ils ont résisté aux retournements des marchés. Les performances offertes ne sont pas inférieures à celles des fonds ne prenant pas en compte de considérations sociales, environnementales et éthiques dans leur processus de gestion.

Pour autant, les fonds ouverts au public ne représentent pas plus de 1 à 1,5 % du total des OPCVM français. Leur influence sur les comportements économiques, notamment ceux des entreprises cotées, reste donc marginale.

Leur impact «médiatique» semble plus important que leur influence réelle.

Le développement des fonds d'ISR, au service de la prise en compte des enjeux du développement durable par les entreprises et par les marchés, se heurte aujourd'hui à plusieurs freins³⁵ :

- une question de fiabilité et de transparence (insuffisance de normes et référentiels facilitant analyses et benchmarks) ;
- la rareté de l'information disponible sur l'impact social et environnemental de l'activité des entreprises ;
- l'absence d'obligation de publier des informations sur ce type d'enjeux à l'occasion des opérations en capital ;
- l'absence de processus de « certification » des informations diffusées par les entreprises (à la différence de ce qui existe en matière comptable et financière) ;
- l'absence, éventuellement, d'incitations fiscales susceptibles de favoriser l'essor des processus de gestion ISR dans la gestion d'actifs financiers.

Parmi les leviers d'action potentiels, à titre exploratoire à ce stade, on peut citer la diffusion d'une information sur les fonds socialement responsables ou de développement durable, de nature à accroître la transparence et la qualité de l'information des épargnants et des investisseurs. Un code concernant les fonds destinés aux investisseurs institutionnels est envisagé. La faisabilité d'un label est aussi soulevée.

³⁵ Analyse d'Eric Loiselet, consultant pour le Commissariat Général du Plan.

III. La loi NRE accélère en France le débat sur le besoin de validation/certification des données à caractère sociétal.

L'obligation de reporting imposée par l'article 116 de la loi relative aux nouvelles régulations économiques aux sociétés françaises cotées en bourse a accéléré le débat sur le besoin de validation ou de certification des données extra financières. Il y a aujourd'hui une conscience de la nécessité de clarifier un domaine foisonnant, celui de la vérification/certification (les termes eux-mêmes étant objet de débats) des « données RSE » des rapports de développement durable, et il y a débat sur les modalités d'y parvenir.

Ces débats se sont compliqués du fait que les professionnels s'interrogent sur l'articulation entre la loi NRE et la récente loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003 : les informations sociétales au titre du rapport " NRE " sont incluses dans le rapport de gestion ou en annexe de celui-ci ; les commissaires aux comptes se sont modérément³⁶ engagés en 2003. Le Comité des Commissaires aux comptes (CCAC) prépare une norme dont la sortie est imminente, tandis que les cabinets d'audit promeuvent la norme AA1000, ces professions se mettant donc en ordre de bataille pour se placer sur le nouveau marché de la vérification sociétale. La loi sur la nouvelle sécurité financière engage la responsabilité personnelle des dirigeants de société anonyme sur les procédures de contrôle interne mises en place dans l'entreprise, or la remontée des données sociétales repose sur de telles procédures.

L'intérêt de la certification est *partagé par tous les acteurs*, l'enjeu est de *donner confiance* aux différentes parties prenantes, position partagée par la Commission européenne : "S'il convient de promouvoir la RSE, il est essentiel de le faire *sans créer de distorsion de concurrence*". La question du coût est soulignée par certaines entreprises et par le MEDEF (la sécurité ne doit pas entraîner de surcharge, les budgets sur ces sujets seront difficiles à trouver).

Les arguments qui avaient prévalu au moment de l'élaboration de la loi NRE (il avait été envisagé une procédure de vérification par un organisme indépendant, un "tiers expert", proposition qui n'avait pas été retenue par le Sénat) sont encore en partie valides :

- souhait de laisser le temps de l'expérimentation et la demande sociale croître ;
- souhait d'attendre une certaine convergence européenne dans ce domaine ;
- souhait de laisser ouvert le jeu des acteurs.

Cette posture est aujourd'hui celle de la Commission européenne et de l'Autorité des marchés financiers (AMF), qui a succédé à la Commission des opérations de bourse. Il y a croissance de la demande sociale et surtout des professionnels. La position de l'AMF est très mesurée, considérant, avec la communauté des investisseurs, que la relation entre les aspects financiers et les aspects immatériels pose problème et qu'il ne pourra y avoir "certification "des données que lorsque sera démontré l'impact des « données RSE » sur le patrimoine, l'activité et les résultats de l'entreprise. Ceci renvoie à la question de la valeur immatérielle des organisations ainsi qu'à celle de savoir si une démarche socialement responsable constitue un atout compétitif. Sur la première question, les travaux de recherche peuvent éclairer l'AMF ; sur la seconde, on est loin d'une certitude scientifique, la poursuite d'un bien public par des acteurs privés comporte nécessairement des limites ; mais la « non durabilité » des actions privées et des politiques publiques a elle-même un coût, et des effets qui peuvent être irréversibles.

³⁶ Selon leur propres déclarations au sein du groupe de l'ORSE, il se sont limités à un "avis sur l'application des procédures sans appréciation des données".

Il est donc prudent de laisser s'organiser le marché tout en préparant l'avenir mais la demande de certification ou de validation des données sociétales est, sans surprise, plus forte qu'avant l'application de loi. Les Affaires sociales pourraient insister pour la mobilisation de la recherche sur la question de l'avantage compétitif et sur une approche par le coût de la non durabilité. (cf infra propositions en matière de recherche).

Le ministère doit veiller à la bonne prise en compte de la dimension sociale de la RSE, à tous les stades. Progresser vers une déontologie des professions de l'audit extrafinancier et vers une convergence des référentiels apparaît par conséquent comme une condition indispensable à une mesure plus fiable et plus transparente de la responsabilité sociale des entreprises (cf propositions).

IV. Les labels peuvent être des outils de promotion de la RSE en favorisant la confiance.

Dans ce contexte d'absence de maturité du marché pour certifier et de montée en charge des agences de notation et favoriser la confiance, les labels peuvent réduire les incertitudes.

Les expériences menées ou en cours

- ***Le label social belge***

- *le dispositif* : la loi pour un label socialement responsable, permet aux entreprises de demander aux pouvoirs publics un label qui certifie, auprès du consommateur, la conformité du produit labellisé aux quatre principes (huit normes) fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail : liberté syndicale, absence de discrimination, absence de travail des enfants, absence de travail forcé.
- Ce label porte sur des produits, biens ou services. Il est accessible à toutes les entreprises sans discrimination. La loi reconnaît expressément la compétence des organismes de certification d'autres pays européens qui seraient équivalents à l'Institut belge de Normalisation qui accrédite les auditeurs.
Elle reconnaît également les labels nationaux éventuels qui devraient émerger après le label belge et qui seraient de contenus identiques (égaux ou supérieur).
La loi repose notamment sur un comité d'avis composé de représentants des parties prenantes et des pouvoirs publics.
C'est la première expérience de ce type de label en Europe et dans le monde.

Sur le plan politique et juridique, le label est dans la logique de la résolution dite Howitt du 15 janvier 1999, il s'inscrit dans la logique des accords de Cotonou qui unissent l'Union européenne et les Etats ACP.

La loi belge est intervenue dans un contexte international de foisonnement de labels sociaux de nature privée. Elle a réouvert à l'OMC les discussions sur les normes sociales dans le commerce international. Le projet n'a pas été estimé en contradiction avec les accords multilatéraux sur le commerce des marchandises dont l'accord général sur les tarifs douaniers et le commerce de 1994, ni avec l'accord général sur le commerce des services et l'accord sur les obstacles techniques aux échanges, dans la mesure où il est volontaire.

Les entreprises ne sont pas jugées par rapport à l'origine du produit, mais par rapport aux conditions d'emploi qui sont effectivement pratiquées dans les filiales. En d'autres termes, une entreprise ne se verra en principe pas refuser un label sous prétexte qu'un produit est en

partie fabriqué dans un pays qui, par exemple, n'aurait pas signé l'une ou l'autre conventions de l'OIT concernées.

Ce label aboutit cependant aujourd'hui à un échec.

- Le projet de « label égalité » du ministère en charge des droits des femmes et de l'égalité.

Un label « égalité professionnelle » a été créé, avec le soutien du ministère délégué à l'industrie, afin de valoriser la prise en compte de la mixité et de l'égalité professionnelles par les entreprises, les administrations ou tout organisme générant une activité. Élaboré avec les partenaires sociaux, il doit permettre de reconnaître la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelles dans la gestion des ressources humaines et dans l'organisation de l'activité ou de la production, par les organismes qui en auront fait un élément fort de leur engagement en termes de responsabilité sociale et de développement durable.

Ce label doit participer à la sensibilisation des acteurs socio-économiques et faciliter la diffusion des bonnes pratiques. Il repose sur l'évaluation d'une conduite du changement, qui doit faire l'objet d'une démarche intégrant la qualité du dialogue social sur la question de l'égalité professionnelle.

Il est ouvert aux entités implantées en France et à leurs filiales à l'étranger, quel que soit leur secteur d'activité, dans le respect de leurs législations nationales respectives.

Le label est délivré par un organisme de labellisation pour une durée renouvelable de 3 ans. L'appréciation porte sur la prise en compte, d'une part, de l'égalité dans la gestion des ressources humaines et du management de l'entreprise, et d'autre part, de l'articulation de la vie professionnelle et familiale et de la valorisation de la parentalité.

Ce label constitue un outil de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelles, facteurs d'innovation sociale au service de la performance et de la croissance économique. » (Le label égalité p. 28 de la Charte de l'égalité, *Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*).

Cette approche proposée par les pouvoirs publics est un bon exemple d'impulsion des pouvoirs publics en matière de RSE. Les travaux sont conduits dans une grande transparence avec les partenaires sociaux.

- *En matière de discrimination*, une proposition de l'Institut Montaigne³⁷ consiste en la mise en œuvre d'une « Charte de la diversité » qui serait la première étape vers la définition d'un label. Celui-ci valoriserait les entreprises de plus de 100 employés et l'ensemble des entreprises publiques, qui s'engagent à formaliser les actions nécessaires au respect de la diversité culturelle et ethnique de la population française dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.
- *Vers un « label de reconnaissance de la contribution au développement durable » : l'initiative du secrétaire d'Etat aux PME en 2003.*

La prise de conscience de la mondialisation des marchés a conduit à l'émergence de nouveaux modes de consommation qui intègrent à l'acte d'achat des considérations qui relèvent de la responsabilité collective. Le nouveau consommateur ne se préoccupe plus seulement du rapport qualité/prix des biens, il s'intéresse également aux conditions dans lesquelles ce rapport est atteint. L'incidence environnementale, sociale, éthique des conditions de production et de distribution des biens constitue désormais un élément du choix des consommateurs. Pour certains d'entre eux, encore minoritaires mais sans doute pionniers, le commerce équitable, l'éco-conception des produits ou la responsabilité sociale des entreprises

³⁷ Rapport « Les oubliés de l'égalité des chances », décembre 2003.

pèsent autant que l'innovation ou le prix compétitif. Consommer devient de moins en moins un comportement visant à satisfaire immédiatement des besoins de tous ordres, pour s'ériger en acte responsable engageant le présent et l'avenir. Un tel comportement s'inscrit dans les objectifs du développement durable.

Le Ministre a demandé au CNC, à la suite de sa présentation des grands axes de la politique de consommation pour 2003, de constituer un groupe de travail visant à *arrêter le dispositif cadre de reconnaissance des initiatives engagées en faveur du développement durable par les entreprises produisant ou distribuant des biens de grande consommation et leur valant le droit d'utiliser une signalétique spécifique.*

Les objectifs de la demande du secrétaire d'Etat aux PME étaient les suivants :

- donner au développement durable une dimension majeure et l'intégrer dans l'ensemble des politiques publiques. Ce souhait vaut au premier chef pour la *politique de consommation*, dès lors que le développement durable nécessite de donner aux consommateurs les moyens d'orienter leur demande vers les produits les plus respectueux de l'environnement, de l'éthique sociale et de l'équité. Le Conseil National de la consommation est donc appelé à jouer dans ce cadre un rôle éminent.
- sensibiliser sans tarder et très concrètement les consommateurs aux conséquences de leurs choix de consommation courante sans attendre que les critères d'attribution des signes soient établis de manière exhaustive et définitive, ambition du reste contradictoire avec les conditions nécessairement évolutives du développement durable.

En juillet 2003, le Ministre a réorienté le travail et a demandé d'approfondir la question en reconnaissant que la proposition de créer un logo « développement durable » devait être, pour le moment, abandonnée, suite aux réactions des professionnels.

Les extraits du rapport reprennent des constats qui sont utiles dans une réflexion plus large sur les labels :

Pour les professionnels :

- ajouter un signe distinctif supplémentaire risque d'alimenter la confusion actuelle résultant de dispositifs (labels, signes qualités...) excessivement nombreux et, pour une bonne part d'entre eux, méconnus par les consommateurs, si cet ajout n'est pas précédé d'une mise en ordre des signes existants.
- en raison du champ extrêmement large du développement durable, l'attribution d'un signe sur les produits ne pourrait être consentie que sur la base de critères nombreux et unanimement déterminés.
- l'initiative actuellement prise dans un cadre national doit être étendue à un cadre au moins européen, mieux adapté aux entreprises dont le périmètre d'activité dépasse le territoire national.
- pour les entreprises artisanales, une signalétique de développement durable devrait être attribuée à l'entreprise plutôt qu'à ses produits ou services, avec un système suffisamment simple et souple pour permettre aux plus petites entreprises d'y accéder.
- les initiatives des entreprises en matière de développement durable doivent être évaluées et reconnues par tierce partie.

Toute demande de reconnaissance au titre du développement durable devrait reposer sur une démarche de progrès intégrant les principes de l'amélioration continue.

Pour les consommateurs :

La problématique du logo est une drastique réduction du concept de développement durable ; la signalétique doit porter sur la totalité du cycle de vie (y compris le transport) des biens (produits agricoles compris) et sur les services ainsi que sur l'ensemble de la démarche de progrès de l'entreprise.

Il existe une différence entre logo et label : le logo est un signe libre alors que le label fait appel à un référentiel.

Face au foisonnement de logos écologiques et éthiques, l'Union Fédérale des Consommateurs est plutôt en faveur d'une signalétique développement durable intégrée aux signes de reconnaissance existants. Il est souhaitable d'apporter des restrictions plus marquées qu'aujourd'hui aux allégations trompeuses ou mensongères relatives aux produits et ayant trait aux préoccupations du DD et que le rôle des organismes de contrôle soit réaffirmé.

La DIES participe à ce groupe de travail.

Un site des bonnes pratiques a été créé par le secrétariat d'Etat aux PME. Il est relié aux autres sites institutionnels traitant du développement durable : ADEME, AFNOR, CNC, CNDD, IFEN, ISO, OIT, notamment, de manière à permettre aux intéressés de connaître les termes et les outils des évaluateurs et des entreprises engagées.

QUATRIEME PARTIE : LE PILIER SOCIAL DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES : quels enjeux, quelles priorités pour le ministère des affaires sociales ?

Dresser un état des lieux des postures et des actions des différentes directions du ministère au regard de la RSE permet d'appréhender le domaine et les limites de cette action. **Les enjeux de la RSE font l'objet d'une analyse détaillée de chaque direction ou service du ministère représenté au groupe de travail** (DIES, DILTI, DGEFP, DRT, DPM, DAEI, SDFE, DARES), dont donne un aperçu d'ensemble la présente synthèse, qui intègre par ailleurs directement les contributions d'autres membres du groupe³⁸. Les contributions des directions figurent en annexe.

Les politiques de l'emploi et de relations du travail ont accompagné et encouragé des comportements socialement responsables des entreprises dès les années 1980, avant que la culture du développement durable ne donne un « supplément d'âme » à la promotion de l'entreprise citoyenne.

Trois modes d'action du ministère peuvent être distingués en matière de RSE.

I. L'encouragement des initiatives qui vont au-delà de la loi ou qui en font une application exemplaire

C'est cette approche de la RSE qui prévaut en matière *d'emploi, de formation professionnelle, de santé et sécurité au travail*.

C'est la volonté d'inscrire leur action dans *une responsabilité partagée* et renforcée entre les acteurs, en lien avec le processus de décentralisation, qui motive les pouvoirs publics.

11. la RSE peut contribuer à rendre plus sûres les trajectoires professionnelles.

Les mutations que traverse le capitalisme, avec le passage d'un capitalisme entrepreneurial à un capitalisme actionnarial, la modification du rapport salarial, le changement du contexte concurrentiel mondial, entraînent des changements profonds des modes d'organisation productive, et de gestion de l'emploi. Ils modifient en particulier les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'emploi est assurée en la reportant sur des tiers dans des réseaux d'entreprises aux limites incertaines. Ainsi, le secteur des centres d'appel est aujourd'hui un véritable laboratoire de ces mutations, une illustration du capitalisme "post-industriel", par l'introduction des nouvelles technologies de l'information qui permettent une révolution dans l'organisation du travail et dans sa production.

L'appui à l'anticipation des mutations économiques est le thème privilégié d'un partenariat public-privé qui tend à promouvoir et encourager les comportements socialement responsables des entreprises. Cet appui concerne l'investissement dans la formation, les compétences, l'employabilité des personnes, l'intégration de tous les âges dans l'emploi.

³⁸ Notamment celles de Michel Thierry, représentant adjoint de la France au BIT, et de Marie-Claude Rémond,, actuaire à l'IGAS.

La mise en perspective historique des **restructurations** au cours des quarante dernières années permet de conclure à une rupture, intervenue dans la seconde moitié des années soixante-dix, et qui **nécessite un élargissement du cadre d'analyse intégrant l'impact des mouvements de déréglementation et de financiarisation de l'économie française.**

La promotion des démarches de prévention et d'anticipation, l'incitation à la préparation en amont à une gestion concertée des délais au delà des obligations légales, à un travail d'accompagnement dans l'emploi (reclassement, incitation à la création d'emploi au niveau du bassin d'emploi et du territoire) à l'initiative des dirigeants sont autant d'actions en faveur de **restructurations socialement responsables**. L'action de la *Mission interministérielle sur les mutations économiques* (MIME) s'inscrit de façon privilégiée dans des actions de développement durable des territoires et son action doit être pleinement articulée avec les directions du ministère. La MIME vise à renforcer la capacité de veille et d'anticipation, de traitement des situations dites de crise mais dont le caractère est en réalité structurel. Les restructurations ne se limitent pas à leur manifestation la plus visible, fermetures et licenciements. Les dynamiques qui sont à l'œuvre touchent les territoires.

12. ...à condition que cette responsabilité sociale soit négociée et partagée

En France et en Europe, l'enjeu de la RSE est la même : améliorer la coordination des acteurs, agir sur les exclusions, valoriser la mobilité, impliquer le syndicalisme dans la chaîne de l'aval de l'emploi, selon les analyses de l'Université européenne du Travail, qui conclut que le chemin à parcourir est encore long.

Les pouvoirs publics ont pour rôle d'inciter à une responsabilité négociée en amont et en aval de la restructuration.

Leur action d'accompagnement est aussi d'aider à comprendre ces mutations, par des travaux, réflexions, analyses réactualisées. Les restructurations ne se limitent pas à leur manifestation la plus visible, fermetures et licenciements, c'est la dynamique d'un territoire qui est en jeu.

Pour J-P Aubert, responsable de la MIME, le passage de restructurations de nécessité aux restructurations de compétitivité implique de repenser autrement le rôle des acteurs sociaux, de façon à mieux anticiper non plus des restructurations mais des mutations économiques qui perdureront au delà des phases de ralentissement économique, contrairement à ce qui passait dans le contexte d'ouverture progressive au marché commun, où la première vague de restructurations visait, dans les années soixante, la constitution de champions nationaux.

La négociation interne à l'entreprise peut seule réguler les restructurations.

Les conventions de promotion de l'emploi qui incitent à la création d'entreprise, l'accord sur la formation professionnelle sont des appuis à des démarches socialement responsables.

La **gestion des âges** est un domaine où le partage et la diffusion des pratiques innovantes sont déterminants pour l'avenir, et l'Etat a ici un rôle à jouer.

Il existe donc un **mouvement d'ensemble de la politique d'emploi qui tend à renforcer la RSE** : encouragements des pouvoirs publics par divers moyens, partenariats, conventions, mutualisation.

13. Les actions conduites se situent en aval des mutations économiques et se limitent au territoire national

Cette action d'accompagnement des démarches socialement responsables en matière d'emploi est de fait limitée.

L'action est ici surtout conduite par le ministère au niveau du territoire national et en aval, comme un remède à ce phénomène, la mutation économique annoncée ou survenue, dont on ne maîtrise pas l'origine et sur laquelle l'Etat a peu de prise. Le modèle de référence implicite qu'est l'entreprise unitaire auquel il se réfère ne correspond pas à la firme, entité de gouvernance.

- Les « licenciements d'anticipation et de compétitivité », qualifiés aussi de licenciements boursiers³⁹ sont la conséquence de la financiarisation de l'économie. Les marchés financiers ne sont pas pour autant les « nouveaux DRH des entreprises françaises », ils ne réagissent pas mécaniquement aux annonces de licenciement ; *les informations non financières constituent en effet des indicateurs importants pour leur permettre de juger du fonctionnement interne des entreprises et de l'application réelle de leur stratégie*⁴⁰.

Le rôle du ministère devrait être alors de contribuer à mieux faire prendre en considération la valeur immatérielle des entreprises dans les instruments comptables.

- On constate que **l'objectif de « l'emploi durable » n'est pas intégré dans les référentiels existants.**

Ceci ne favorise pas l'effet de levier potentiel de l'investissement socialement responsable sur l'exercice par les entreprises de leur responsabilité sociale en matière d'emploi.

Ni les neuf principes du Pacte mondial, ni les principes directeurs de l'OCDE, ni les conventions couvertes par la déclaration de 1998 de l'OIT, ni la loi « NRE » ne visent directement la gestion de l'emploi. *Or le Pacte mondial sert de socle d'indicateurs, par exemple, au Fonds de Réserve des Retraites pour ses allocations ISR.* Les rapports de développement durable, d'eux-mêmes, indiquent souvent le pourcentage des effectifs touchés par les restructurations, parfois le taux de reclassement et le nombre de transferts sur d'autres sites⁴¹.

Pour que l'ISR soit un levier de la RSE, encore faut-il que les éléments pris compte par les fonds d'investissement responsables correspondent à la conception que l'on a de la RSE.

L'opinion publique française juge pourtant qu'un comportement socialement responsable est celui d'une entreprise qui « s'interdit de licencier tant qu'elle fait des bénéfices ». Bien traiter ses salariés » est le deuxième comportement éthique (65%) auxquels souscrivent les français, après le travail des enfants dans les PED (79%) et avant l'interdiction des discriminations raciales et sexuelles (respectivement 41 et 31 %) ⁴².

³⁹ T. Boyer Problèmes économiques, décembre 2002 "Les attentes des marchés financiers".

⁴⁰ Cf audition du Président de Novethic et l'article paru dans la revue Problèmes économiques : « les marchés financiers, nouveaux DRH des entreprises françaises ? ».

⁴¹ Le rapport de Lafarge semble le seul à lier les restructurations à l'employabilité et la solidarité.

⁴² Sofres, Top com 2001.

C'est une des contradictions de la RSE que de placer le dirigeant entre le risque économique et financier et le risque de fragiliser son image, avec d'éventuelles conséquences financières.

L'emploi décent⁴³ est une question centrale dans la lutte contre la pauvreté, et c'est la dignité au travail qui est, à juste titre, au cœur des référentiels existants.

Cependant, les délocalisations présentes et à venir tant du fait de l'Europe élargie que de la mondialisation des économies multiplieront les restructurations ; à l'inverse le retournement démographique en Europe créera des pénuries de main d'œuvre sectorielles, pour lesquelles des réflexions en terme de recours à l'immigration commencent à être lancées. La gestion de l'emploi par le dirigeant est difficile à juger et à noter, comme l'exprime la responsable d'un des plus importants fonds de gestion britanniques⁴⁴ qui ne note généralement pas négativement une entreprise qui restructure ses activités et licencie, d'autres critères intervenant.

La question de savoir comment les référentiels et les divers instruments de mesure des stratégies de développement durable des grandes entreprises pourraient prendre en compte la gestion de l'emploi est donc délicate. Et l'on touche là sans doute une limite dans l'intégration équilibrée des trois piliers de la RSE, le pilier économique l'emportant.

L'ensemble de ces éléments conduit à conclure que l'imbrication, complexe, des sphères économique, financière et sociale dans une économie financiarisée nécessite, dans une perspective de développement durable, une action très concertée des ministères de l'économie et de l'emploi dans tous les domaines qui touchent à la responsabilité sociale des entreprises et à l'investissement socialement responsable.

14. La RSE encourage la performance en matière de prévention des risques

Aider l'entreprise à gérer et prévenir les risques est une fonction historique de l'Etat. Le droit social s'est construit par étapes. Cette fonction historique est en pleine adaptation avec le double mouvement d'essor d'un droit non contraignant dans un contexte mondialisé où les frontières de l'entreprise ont éclaté, et de la « société du risque »⁴⁵, dont la prise de conscience est précisément aux sources des théories relatives au développement durable.

La gestion des risques, par la prévention ou la précaution, selon que le risque est ou non scientifiquement démontré, apparaît aujourd'hui comme **la motivation principale** des dirigeants qui engagent des démarches socialement responsables. Le risque industriel, le risque alimentaire et sanitaire sont au cœur des recherches. La RSE peut être une approche de la performance dans la santé et la sécurité au travail en France et en Europe. Quelques accords mondiaux s'y réfèrent.

Encourager les grands groupes français engagés dans des démarches globales en concluant des chartes « santé et sécurité », ou en faveur d'un « droit à l'éducation et à la formation », fait partie du rôle de promotion de la RSE par l'Etat.

⁴³ Au sens de la stratégie pour l'emploi du BIT.

⁴⁴ Audition de Karina Litvak, Directrice de la société britannique de gouvernance et d'investissement socialement responsable, ISIS Asset Management (ISIS)(www.isisam.com/team.asp) : audition du CGP, janvier 2004.

⁴⁵ Pour reprendre le titre de l'ouvrage du sociologue allemand Ulrich Bech paru en Allemagne en 1986 et édité en français en 2001.

Accompagner les mutations, c'est favoriser la diffusion des pratiques innovantes, accompagner les évolutions du dialogue social dans un contexte où les dirigeants promeuvent un dialogue avec les parties prenantes, dialogue élargi adapté notamment aux questions de santé environnementale, aux causalités et effets tant internes qu'externes.

L'action des pouvoirs publics dans ce domaine est à poursuivre mais aussi à construire

Hormis pour les questions de santé environnementale, le manque de définition du risque social apparaît comme un frein.

II. La RSE aide à l'évolution des comportements dans des domaines où le droit existant est mal appliqué

Cette approche de la RSE est en plein essor, qu'il s'agisse de la prévention des discriminations, de l'égalité professionnelle ou de la lutte contre les nouvelles formes de travail dissimulé⁴⁶. Les instruments des pouvoirs publics sont des partenariats public-privés, des démarches de labellisation, des repérages et diffusion de bonnes pratiques.

21. La prévention des discriminations

Elle progresse rapidement depuis quelques mois au sein des préoccupations des grandes entreprises, où s'incarnent les débats de la société sur l'intégration et la promotion de la diversité.

La RSE devient un outil au service de l'évolution des mentalités.

Alors même que le droit positif français est très complet sur la discrimination dans l'emploi, les juridictions françaises, à la différence des tribunaux britanniques, ont été très peu saisies de faits discriminatoires, la preuve étant très difficile à apporter et la victime ne bénéficiant d'aucune protection en cas de mise en cause de son employeur. La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui a eu pour objet d'aménager la charge de la preuve en la faisant davantage porter sur l'employeur, a pu infléchir cette tendance. Une première évaluation de l'application de cette loi est en cours.

Les entreprises sont conduites à mener des programmes de lutte contre la discrimination pour des raisons de sécurité interne ou externe liées à leur environnement⁴⁷. Les initiatives d'ADECCO, d'ADIA, d'EIFFAGE, de l'Institut du Mécénat et de la Solidarité, de France-Télévision en sont l'illustration.

L'action actuellement la plus avancée est celle menée par ADECCO⁴⁸, grâce au partenariat conduit avec le FASILD et la Direction de la population et des migrations, programme encadré par le projet européen Equal, et dans lequel l'entreprise a entraîné un autre géant du travail temporaire, ADIA. ADECCO s'était lancée dans cette stratégie avant l'action délictueuse survenue dans une de ses agences, qui a été dénoncée par SOS racisme.

⁴⁶ Voir en annexe les contributions détaillées de la DPM et du SDFE.

⁴⁷ Selon une enquête menée par la DPM en 1998.

⁴⁸ Ce, en dépit des derniers déboires comptables de cette entreprise dont le siège est situé en Suisse.

La MACIF et EIFFAGE construction sont également engagés dans des partenariats avec la DPM, qui mène de nombreuses actions, incluant des soutiens financiers, en liaison avec la DGEFP.

- L'Institut Montaigne⁴⁹ invite à une approche proactive et émet des propositions pour promouvoir la diversité dans la gestion du personnel. Ces propositions sont susceptibles d'être reprises dans le projet de loi sur l'intégration et l'égalité des chances⁵⁰.

Le bilan social des entreprises de plus de 300 salariés pourrait refléter les efforts des entreprises pour l'intégration ; c'est une proposition formulée par le Premier ministre lors de ses vœux à la presse. Toutefois, le bilan social est peu lu, notamment hors de l'entreprise, et il contient des informations pléthoriques, qui rendent délicat tout allongement de la liste des informations prévues par l'article R 438 du code du travail. Ce sujet renvoie à celui de l'articulation entre bilan social et bilan de développement durable. Le groupe de travail retient la proposition d'intégrer le thème de la discrimination dans les critères du rapport de développement durable institué par l'article 116 de la loi NRE (cf partie propositions).

Les pouvoirs publics pourraient appuyer une Charte de la diversité. On pourrait aussi envisager que cette charte soit un chapitre d'une charte de la RSE, mais les délais d'adoption risqueraient d'être trop longs. Selon l'institut Montaigne, cette Charte de la diversité pourrait préfigurer un label.

L'institut Montaigne souligne avec intérêt que l'obligation de respecter le label serait une condition d'accès aux marchés publics, ce qui est une idée forte mais requiert une expertise et sans doute une avancée juridique car les clauses sociales qui ont été introduites jusqu'à présent dans les marchés publics n'ont pu être considérées que comme des critères additionnels, car extérieurs à l'objet du marché.

L'idée d'un prix annuel décerné par l'autorité administrative indépendante sur les discriminations pour récompenser et valoriser les meilleures pratiques des entreprises en matière de promotion et de gestion de la diversité du personnel, avec l'aide de réseaux impliqués dans le développement de la responsabilité sociétale de l'entreprise⁵¹, mais aussi avec, éventuellement, l'appui d'autres grands réseaux comme la FACE, est également avancée.

- Il est difficile de connaître la façon dont est traitée la gestion de la diversité par les entreprises cotées, puisque le thème n'apparaît qu'indirectement dans le décret d'application de l'article 116 de la loi NRE à travers le respect par les filiales des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT. Les précisions sur la mise en œuvre de cette disposition dans les rapports de développement durable semblent avoir été quasi inexistantes.

La diversité est une question transversale qui se pose pour chaque thème social (emploi, formation, conditions de travail, relations sociales) et qui renvoie à des discriminations liées au sexe, à l'âge, à la religion, au handicap, à l'origine ethnique, au statut de représentant syndical, mais aussi à l'orientation sexuelle ou à la séropositivité.

La très grande majorité des entreprises⁵² engagées dans une démarche socialement responsable mentionnent dans leurs codes de conduite et chartes qu'elles s'engagent en faveur de la non-

⁴⁹ Rapport « Les oubliés de l'égalité des chances », décembre 2003 (propositions d'une Charte de la diversité, préfigurant un label, conditions pour soumissionner dans les marchés publics..).

⁵⁰ Un colloque devant rassembler les grandes entreprises sur la prévention des discriminations et la promotion de la diversité est en préparation ; il est coordonné par l'Institut du mécénat et de la solidarité; il pourrait être une étape dans la réflexion en cours.

⁵¹ Comme l'Institut du Mécénat et de la solidarité ou Entreprise et Personnel.

⁵² Selon une analyse des référentiels conduite par l'ORSE, document interne.

discrimination, mais elles le font de manière hétérogène, si l'on regarde le degré d'engagement ou les approches et thèmes privilégiés. Le cadre légal, les questions posées par les agences de notation, ou l'acuité d'un problème dans un secteur particulier les orienteront vers tel ou tel choix. *La majorité des indicateurs utilisés sont quantitatifs*. La question des moyens que les entreprises consacrent à ce sujet ou l'affichage de la non discrimination comme une performance est très rare⁵³.

Bien que l'année 2003 soit « l'année européenne des handicapés », beaucoup d'entreprises ne mentionnent pas cette question dans leur rapport. Quelques entreprises ont fait de l'insertion des travailleurs handicapés un objectif en soi, mais aucune entreprise, selon l'échantillon interrogé par l'ORSE, ne propose d'indicateur de gestion de la carrière des handicapés.

Un référentiel commun serait utile. La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail a mis au point un référentiel dans le domaine de la discrimination.

22. Les enjeux de la RSE au regard de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps de vie sont essentiels

L'égalité professionnelle, comme la non-discrimination dans l'emploi, est consacrée par le droit international, européen (l'action de l'Europe jouant ici un rôle moteur) et national. Mais dès la loi Roudy de 1983, il avait fallu, comme en matière de discrimination, des mesures de rattrapage, conçues comme des leviers pour agir à côté du droit commun.

La norme d'égalité professionnelle a connu des évolutions successives depuis la loi de 1983 qui aboutissent aujourd'hui à la mise en place d'une démarche intégrée de l'égalité au sein de l'entreprise et (ou) de la branche professionnelle. La loi du 9 mai 2001, par deux mesures fortes, l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et le renforcement de l'usage du rapport de situation comparé, donne aux entreprises l'opportunité de s'emparer des enjeux de l'égalité pour améliorer la qualité de l'emploi. Garantir aux femmes les mêmes trajets professionnels que les hommes ainsi que des évolutions de carrière similaires⁵⁴, assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des postes à responsabilité, constitue pour les entreprises un engagement à promouvoir la diversité au sein de l'activité économique. Les pouvoirs publics cherchent à encourager la responsabilité des entreprises dans cette voie en développant des instruments tels que le « label égalité » et le guide d'appui à la négociation.

L'encouragement des mesures concrètes de *conciliation des temps privés et professionnels* pour les femmes et les hommes répond, aussi, à un objectif économique, dans un pays comme la France où les femmes représentent 46,1% de la population active. Donner toute sa place à la question de l'articulation des temps de vie dans la problématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, amener les entreprises à ne plus considérer que la charge parentale relève exclusivement de la sphère privée sont des enjeux de société, traités par les pays du nord de l'Europe. Des propositions de partenariats public-privé dans ce domaine sont énoncées en fin de rapport.

⁵³ A l'exception de l'agence de notation Sam, qui propose comme seul indicateur relatif à la discrimination un indicateur de performance : « votre entreprise utilise-t-elle des indicateurs de performance en matière de discrimination et sont-ils communiqués à l'extérieur ? ».

⁵⁴ Quelques entreprises ont fait de la place des femmes dans le management un indicateur important de performance mais elles sont rares (cf analyse de l'ORSE précitée)

23. Les enjeux de la RSE au regard des nouvelles formes de travail illégal ou irrégulier

Le développement croissant de la sous-traitance de main d'œuvre dans le cadre de la prestation de services aux entreprises a pour effet de transférer la gestion de l'emploi de certaines fonctions productives, et la responsabilité sociale correspondante, à des structures de plus en plus spécialisées. C'est un des effets sur le territoire national de la mondialisation.

Ce phénomène traduit aussi bien une logique industrielle de recentrage sur une activité ou un cœur de métier qu'une stratégie visant à abaisser le coût du travail et/ou à obtenir une gestion plus souple du personnel employé. Il a aussi pour effet de permettre aux grands donneurs d'ordre d'échapper juridiquement à une grande partie de leur responsabilité sociale dans la mesure où la loi ne la rétablit que dans les cas de fausse sous-traitance (location de main d'œuvre illicite permettant de re-qualifier le donneur d'ordre comme employeur direct des salariés du sous-traitant), de recours à une entreprise prestataire qui utiliserait des travailleurs dissimulés (à des conditions, du reste, qui en limitent beaucoup la portée pratique) et au regard de certaines règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Ses effets sociaux diffèrent néanmoins sensiblement selon qu'il s'agit de structures spécialisées dans des activités très capitalisées ou à haute valeur ajoutée et employant une main d'œuvre très qualifiée ou, au contraire, d'entreprises ayant une faible surface financière et dont les coûts de production sont essentiellement ceux d'une main d'œuvre nombreuse et relativement peu qualifiée.

A la différence des premières, en effet, les secondes se retrouvent fréquemment dans une situation de fragilité économique et de grande dépendance à l'égard de leurs donneurs d'ordre. Mises en rude concurrence par ces derniers, elles doivent conquérir leur compétitivité autant par la compression du coût du travail que par des efforts de productivité, au prix parfois imposé de l'exploitation de leurs salariés, en tous les cas de leur enfermement dans des « trappes » à pauvreté (notamment par impossibilité pratique d'accès au droit à la formation). C'est particulièrement le cas pour les petits sous-traitants de dernier rang dans les organisations de sous-traitance en cascade. En tout état de cause, leur responsabilité sociale juridique est souvent inopérante dans la mesure où la réparation des préjudices subis par les salariés du fait de l'illégalité de leurs conditions d'emploi sera demandée à une structure économiquement inapte à l'exercice de ses responsabilités sociales. Cette réparation sera donc finalement à la charge de la collectivité nationale.

Ce risque est actuellement aggravé dans le contexte de concurrence accru par l'élargissement de l'Union européenne, qui s'accompagne déjà d'un développement fulgurant⁵⁵ du nombre de prestations de services transnationales, et par la perspective de libéralisation de quinze nouveaux secteurs d'activité dans le cadre des négociations de l'accord général sur le commerce et les services.

Il l'est d'autant plus que les outils juridiques et institutionnels, nationaux et européens, de contrôle social des emplois détachés dans le cadre de ces prestations de services sont encore peu efficaces et très incomplets.

La réponse à cette situation est actuellement recherchée par une amélioration du droit qui permettrait de responsabiliser davantage les donneurs d'ordre, par un développement de la coopération des administrations de contrôle des Etats membres de l'Union et par l'incitation

⁵⁵ Le rapport d'enquête de la DILTI de 2002 note une progression de 30% des détachements temporaires de 2000 à 2001, de 35 000 à 50 000.

des organisations professionnelles à engager leurs membres à appliquer des codes ou des chartes de bonne conduite⁵⁶ en matière de recours à la sous-traitance, compte tenu des limites évidentes de l'efficacité potentielle des actions de contrôle, surtout dans le cas des prestations de services transnationales.

Ainsi, la promotion de la RSE dans ce domaine par les pouvoirs publics, ne peut que contribuer à lutter contre ce risque, aussi bien en faisant mieux respecter le droit qu'en allant au-delà, c'est à dire en incitant les entreprises à un comportement plus responsable dans les relations qu'elles entretiennent avec leurs salariés et l'ensemble de leurs partenaires.

Enfin, le recensement et l'analyse des déviations d'entreprise qui sont effectués par le dispositif institutionnel national de lutte contre le travail illégal, peuvent être utilisés comme un observatoire des comportements à écarter dans la perspective d'un développement durable.

II. L'économie sociale et solidaire est au coeur de la responsabilité sociale des entreprises.

L'économie sociale et solidaire est un secteur économique qui présente la particularité historique d'avoir intégré dès ses origines au XIX^{ème} siècle, dans ses statuts et dans ses pratiques, la plupart des principes de la RSE tant dans leur dimension interne qu'externe.

En effet, elle a un fonctionnement démocratique reposant sur la règle "une femme/un homme, une voix" et elle privilégie les services à ses membres, et de ce fait la cohésion sociale. Par ailleurs, elle met l'accent sur les conditions de pérennisation de l'entreprise et son ancrage territorial fort.

L'exemplarité de l'économie sociale et solidaire en matière de RSE doit d'autant plus être soulignée qu'elle est présente dans quasiment tous les secteurs de l'activité économique en France et en Europe et qu'elle a un poids non négligeable en terme d'emplois (7% des emplois salariés en 2002), de chiffres d'affaires (10% du PIB) et d'innovation sociale.

C'est pourquoi il est intéressant de connaître les outils spécifiques qu'elle a mis en place et adaptés constamment au cours de son histoire pour faire face aux mutations socio-économiques.

- Afin d'associer concrètement l'ensemble des parties prenantes, l'économie sociale et solidaire a créé le statut de société coopérative d'intérêt collectif (Scic). Fondé sur le multisociétariat, ce statut coopératif vise à favoriser la production ou la fourniture de biens et de services d'intérêts collectifs, qui présentent un caractère d'utilité sociale. Il offre également l'avantage de pouvoir associer des collectivités territoriales au capital de la Scic dans une limite de 20 % du capital. Ce statut a été récemment adopté par le législateur dans le domaine du logement social. Il semble parfaitement en mesure de répondre à d'autres besoins sanitaires et sociaux (accueil des personnes âgées par exemple).

⁵⁶ Des chartes de bonne conduite en matière de sous-traitance existent nationalement ou localement dans divers secteurs : BTP, gardiennage, agriculture (en cours d'élaboration), marchandisage dans les grands magasins...Elles sont d'un contenu inégal et plus ou moins respectées selon les cas.

- En matière d'évaluation, elle a mis en place le "bilan sociétal"⁵⁷. Ce bilan est expérimenté depuis plusieurs années. Il est fondé sur l'auto-évaluation des entreprises sur la base d'un référentiel de 450 questions. Il a pour finalité de parfaire principalement la gestion interne des entreprises de l'économie sociale et solidaire, notamment des coopératives et des mutuelles.
- En matière d'ISR, les entreprises de l'économie sociale ont joué un rôle moteur en étant parmi les premières à s'engager dans la création des fonds socialement responsables en France (Crédit coopératif, Macif, Crédit Mutuel...). Elles ont également pris des initiatives pour lutter contre l'exclusion financière par la structuration des réseaux de la finance solidaire, le développement de l'épargne solidaire au sein de l'épargne salariale et la labellisation des produits d'épargne solidaire.
- Enfin, l'économie sociale et solidaire est à l'origine de démarches telles que celle du commerce équitable qui associe responsabilité sociétale et développement dans la mise en place de partenariats commerciaux plus transparents et plus justes.

Il conviendrait aujourd'hui de faire porter l'effort sur le renforcement des passerelles et l'articulation de leurs instances pour faire bénéficier l'une des avancées de l'autre en matière de RSE. C'est une des conditions pour que les entreprises de personnes et de capitaux contribuent à la promotion de celle-ci et à la compétitivité de notre économie.

Conclusions

Cette synthèse des enjeux que représente la RSE pour le ministère des affaires sociales et ce bref aperçu des actions menées amènent à retenir plusieurs éléments propres à guider des politiques d'appui à la RSE.

1. Une saine politique d'appui à la RSE doit s'inscrire dans une vision claire des rapports entre normes légales ou assimilées, dialogue social et engagement volontaire des entreprises, vision qui contribue à définir la RSE. La RSE intervient en complément du droit existant, comme le précise la définition européenne, mais cette articulation n'est pas la même dans tous les domaines. En France, l'appui à la RSE peut s'exercer :

- dans des champs peu normés, ou impropres à une démarche normative, par exemple la gestion des âges, la gestion des temps.
- sur des matières régies par la loi mais peu intégrées dans le dialogue social (par exemple la lutte contre les discriminations), et dans des domaines où la loi ou l'obligation de dialogue social n'offre de fait qu'une protection formelle (protection contre le harcèlement moral au travail, égalité professionnelle).
- dans des domaines très normés où la multiplicité de normes techniques prescriptives rend difficile une approche globale des enjeux (par exemple en matière d'environnement au travail). Les démarches de RSE peuvent alors contribuer à faire évoluer les politiques normatives et à les orienter plus sur des obligations de process que sur des prescriptions détaillées.
- pour encourager **les pratiques qui vont au delà de la loi (diffusion des bonnes pratiques).**

2. La RSE pourrait être appréhendée davantage dans sa dimension nord-sud par l'ensemble des directions, pour promouvoir un modèle social français et européen, pour atténuer

⁵⁷ Cf audition de Thierry Jeantet, président du Centre des jeunes dirigeants de l'économie solidaire.

sur le territoire national les effets des évolutions liées à la mondialisation des marchés (restructurations consécutives à des délocalisations, effets de la libéralisation des services).

3. L'accompagnement de la RSE par les pouvoirs publics prend tout son sens au **niveau sectoriel**, le niveau de la branche apparaît le plus pertinent.

4. La démarche de développement durable ne peut qu'être **une stratégie d'ensemble de l'entreprise**, ce qui ne va pas de soi et pose des difficultés liées au caractère volontaire des initiatives. Ainsi, les secteurs les plus fermés à la mixité sociale comme la Banque et les assurances affichent une responsabilité sociétale centrée sur des actions environnementales, alors que des entreprises contraintes par leur métier ou leur contexte d'intervention, comme le secteur de la grande distribution, seront plus ouvertes sur les questions de non discrimination.

5. L'approche de développement durable est en train de pénétrer l'action administrative. Pour autant, les mesures de rattrapage de la loi Roudy, avant même le rapport Bruntland (1987) étaient déjà de la « RSE ». Ainsi, les actions d'accompagnement du ministère des affaires sociales que l'on peut rattacher à la responsabilité sociale des entreprises sont déjà nombreuses aujourd'hui, même si les conséquences qu'implique pour ces actions l'approche de développement durable ne sont pas encore pleinement tirées.

CINQUIEME PARTIE : IDENTIFIER DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Les pouvoirs publics pourraient s'appuyer sur ces principes pour promouvoir la RSE.

Aux termes de la lettre de mission, le groupe de travail est chargé « d'identifier les principes fondamentaux que les pouvoirs publics se doivent de **promouvoir**, tout en respectant la démarche volontaire des entreprises. Ces principes serviront **d'axes à la construction d'« une charte de la RSE**, dont l'élaboration, progressive et pragmatique, permettra de fixer les lignes directrices de l'attente des pouvoirs publics vis-à-vis des entreprises, et de leurs pratiques volontaires. »

Ces suggestions pourraient servir de base à une future Charte de la RSE, **dont l'élaboration serait confiée au forum pluripartite** qu'il est proposé de créer.

Le concept de RSE ne se réfère à aucun corpus scientifique ; la RSE ne peut en effet être analysée en se fondant sur un savoir juridique, économique ou financier, même si elle entretient des liens étroits avec ces trois champs.

Mais elle peut être définie comme **une nouvelle approche de la gestion de l'entreprise**, dont les caractéristiques font aujourd'hui l'objet d'un large consensus.

Avant de distinguer les principes qui relèvent d'un processus et ceux qui se réfèrent à des objectifs de contenu, il est nécessaire de rappeler les définitions existantes au plan européen et les essais de délimitation du pilier social du développement durable.

I. Les définitions et principes reconnus au plan européen

La consultation autour du livre vert.

« La consultation autour du livre vert lancée par la commission en juillet 2001 permet d'établir une convergence de vues sur les points suivants (extrait du site de la commission) :

- la RSE est intrinsèquement liée au concept de développement durable ;
- la RSE signifie la reconnaissance par les entreprises de la nécessité de prendre en considération les répercussions sociales, économiques et environnementales de leurs activités (triple approche) ;
- la RSE suppose des activités intégrées dans les stratégies globales des entreprises (la RSE n'est pas une option à « rajouter » aux activités maîtresses de l'entreprise) ;
- la RSE ne consiste pas en un transfert des responsabilités publiques vers le secteur privé ;
- la RSE est un enjeu mondial et sa dimension externe (extra UE) est la plus complexe ;
- la RSE requiert la mise en place d'un dialogue entre les entreprises et les autres parties prenantes ;
- la formation en matière de RSE du personnel de direction, des salariés et des autres intervenants est vitale ;
- la RSE exige la transparence et des outils de validation crédibles.

Selon les entreprises :

- la RSE revêt une importance stratégique pour la viabilité à long terme des entreprises, mais la rentabilité en est une condition préalable ;
- il n'existe pas de solutions universelles convenant à tous, surtout pour ce qui concerne les PME : une harmonisation imposée serait contre-productive ;
- la RSE doit être régie par les lois du marché.

Selon les syndicats et les ONG :

- pour être crédibles, les mesures de responsabilité sociale des entreprises ne peuvent être définies, mises en œuvre et évaluées de façon unilatérale par celles-ci ; les parties prenantes doivent au contraire être impliquées ;
- les rapports sur les résultats des entreprises dans le domaine social et environnemental doivent être obligatoires et vérifiables ;
- la RSE est liée au gouvernement d'entreprise, car les entreprises doivent être responsables de leurs activités »⁵⁸.

- La communication de la Commission définit le concept de RSE comme « **l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes** ».

Les caractéristiques de la nouvelle approche de la gestion de l'entreprise font l'objet d'un large consensus, que rappelle la communication :

- l'entreprise poursuit son intérêt **à long terme par** une démarche socialement responsable ;
- la RSE est intrinsèquement liée au développement durable : c'est l'intégration des retombées économiques, sociales et environnementales dans la gestion ;
- la RSE **n'est pas une option à ajouter** aux activités centrales de l'entreprise mais a trait à la gestion même de l'entreprise.

La RSE est la réponse apportée à un **contexte culturel**, économique, géographique, environnemental, social.

Les contours de la RSE repris par la résolution du Conseil ont été rappelés en première partie, il sont repris et complétés ci-après.

La RSE peut donc être définie comme la façon dont une entreprise adapte son système de gestion pour prendre en compte les attentes des différentes parties prenantes, les actionnaires, les salariés, les clients, les ONG, l'opinion publique et les médias à l'échelle de la planète, les pouvoirs publics mondiaux et locaux.

II. La dimension sociale du développement durable

Enoncer les principes fondamentaux que doivent promouvoir les pouvoirs publics pour le pilier social de la RSE suppose de revenir sur les éléments constitutifs du pilier social du développement durable.

De récents travaux de l'OCDE apportent un éclairage sur la notion. Les aspects **intergénérationnels** du développement durable en matière sociale peuvent être exprimés, selon l'organisation⁵⁹, sous la forme du besoin de préserver le capital humain et social de la nation. Il s'agit alors :

⁵⁸ Extrait de la synthèse des contributions au livre vert réalisée par la Commission européenne.

⁵⁹ OCDE, ELSA, 2003.

- de préserver la capacité du système de protection sociale, au sens large, à répondre aux besoins des citoyens et donc de l'adapter aux modifications qui l'affectent, que l'on peut regrouper en quatre catégories : les évolutions démographiques (durée de vie, fécondité, pression migratoire), le rôle joué par les familles (diversité des situations familiales et des liens sociaux), le changement des conditions d'emploi (nature du travail et chômage, flexibilité des entreprises et sécurité des travailleurs face aux risques anciens et nouveaux), les changements dans la répartition des ressources économiques (inégalités des groupes de population, exclusion).
- d'adapter les politiques aux besoins et aux risques que rencontrent les individus à différentes étapes de leur vie, ce qui conduit par exemple aux politiques de soutien des familles nucléaires, à la formation tout au long de la vie, à la pérennité des systèmes de retraite, à lutter contre la pauvreté durable (mesures actives de retour à l'emploi) etc.

Un autre éclairage, complémentaire, réside dans une approche par les interactions entre les trois piliers du développement durable, qui sont également de nature à dresser des priorités politiques (santé et environnement mais aussi temps de travail et transports etc).

L'approche des politiques par la durabilité conduit donc à dresser des priorités, qui peuvent être différentes d'une approche non durable, et qui sont de nature à constituer un cadre favorable à l'exercice par les acteurs privés de leur responsabilité sociale.

III. Proposition de principes fondamentaux

La difficulté est de trouver une définition et des principes adaptés à tous les contextes. Il serait risqué d'aller dans le sens de contenus "spécifiques" Nord/Sud et il convient surtout de s'accorder sur des principes "structurants", autour de mots clés tels que contexte local, dialogue, progrès, mesure...

31. La RSE est avant tout un processus qui respecte quelques principes structurant une démarche de progrès et donc mesurable

L'entreprise responsable est celle qui s'engage à rechercher par le dialogue des solutions socialement "utiles", elle est de fait face à des problèmes concrets et donc toujours "locaux".

La référence au contexte local permet de résoudre l'écart entre le Nord et le Sud. Une entreprise responsable contribuera à Bourg en Bresse à articuler la vie familiale et la vie professionnelle de ses salariés, et à Thiès, au Sénégal, à gérer des questions de travail informel et d'accès à l'école...

Il est possible de reprendre dans leurs grandes lignes *en les complétant* les éléments contenus dans la résolution de l'Union Européenne :

- la nature **volontaire** de la RSE ;
- son caractère **complémentaire par rapport aux dispositions légales** ; c'est une approche de la performance et aussi un levier pour une application efficace du droit ;
- une **approche équilibrée** des trois dimensions économique, sociale et environnementale, ainsi que les intérêts des consommateurs ;
- la nécessité de pratiques crédibles, reposant sur la transparence, l'indépendance des méthodes et des acteurs de l'évaluation des performances, **la fiabilité de la mesure** ;

- l'intérêt d'une méthodologie d'évaluation des coûts et avantages de la RSE pour l'entreprise ;
- l'association des parties prenantes dans un **dialogue** civil et social, incluant une élaboration concertée avec les partenaires sociaux des instruments (chartes et codes de conduite, méthodologie des audits, rapports de développement durable) ;
- une prise en compte des **besoins** et des caractéristiques des PME ;
- une approche englobant **l'ensemble du périmètre de l'entreprise**, filiales, fournisseurs, sous-traitants ;
- le soutien et le respect des accords et instruments internationaux, adaptés par l'entreprise ou la filiale de façon « socialement responsable » aux communautés locales et au **contexte** du développement local.

32. Un contenu social

Un corps de règles simples peut résoudre la question de l'adaptation aux contextes, une distinction poserait non seulement des difficultés « éthiques » éventuelles, mais des problèmes de mesure et d'articulation avec les indicateurs.

Au plan mondial, les objectifs de contenu sont définis par la communauté internationale par les sommets sociaux onusiens repris par les objectifs du Millénaire. Les instruments pour les atteindre sont, pour les entreprises dans le cadre de la RSE, le respect des principes directeurs de l'OCDE et des conventions de l'OIT, tels que développés en deuxième partie. Les entreprises en les respectant contribuent à un fonctionnement des marchés mondiaux plus respectueux des exigences du développement durable.

S'y ajoute l'ensemble des partenariats et actions de mécénat à caractère humanitaire, qui doivent être encouragés et reconnus, même s'il n'entrent pas dans la définition de la RSE au sens strict.

La responsabilité de l'entreprise s'apprécie au regard de ce qu'elle fait par rapport au contexte (du seul respect du corps minimal de principes à l'application des autres conventions de l'OIT relatives aux salaires, à l'hygiène et à la sécurité, à l'égalité entre les hommes et les femmes..)

A titre de première proposition, il est possible de regrouper des priorités pour le champ social qui contribuent à la **qualité de l'emploi** :

- politique de ressources humaines (accès à la formation tout au long de la vie, accompagnement des personnes et des mutations, prévention des licenciements)
- prévention des risques internes et externes, santé, hygiène et sécurité au travail, conditions de travail (rémunérations, possibilité d'être représenté..)
- équité, non discrimination, respect des personnes dans l'emploi : droits de l'homme, travail des enfants, travail forcé
- égalité professionnelle
- qualité des relations sociales
- durée du travail, articulation des temps sociaux.
- Accès à la protection sociale

Ces priorités sont déjà nombreuses.

La variété des thèmes contenus dans les référentiels existants, qui reflètent la réalité mondiale, figure dans une synthèse réalisée par l'ANACT⁶⁰ et doit être croisée avec cette première liste, qui répond à des priorités nationales.

Un travail plus approfondi sur la définition de principes fondamentaux rejoint la question du référentiel commun, et ne peut qu'être que le fruit d'une démarche associant les parties prenantes.

⁶⁰ Cf annexe

SIXIEME PARTIE : PROPOSITIONS

La RSE constitue donc une dynamique forte, dont la portée peut être précisée et la mise en œuvre élargie. Le nouveau paradigme du développement durable a besoin des acteurs économiques, même si ceux-ci adhèrent de fait à un modèle de croissance et consumériste.

L'essor de la RSE ne signifie pas un transfert de risques de la sphère publique vers la sphère privée, il s'inscrit dans des partenariats avec les Pouvoirs publics, ce qui est bien le message de Johannesburg. C'est aux pouvoirs publics à promouvoir le changement des modes de production et de consommation pour un développement soutenable de la planète. La RSE est dans une phase d'apprentissage et l'Etat doit accompagner les mutations en cours.

La RSE pose la question du rôle de l'Etat dans une économie responsable. La gouvernance d'entreprise a conduit récemment de nombreux gouvernements à définir la sécurité et la prudence dans la gestion, *ce même rôle est en voie d'incomber à l'Etat s'agissant d'une gestion qui prend en compte des critères extra financiers.*

La RSE a en particulier besoin d'un référentiel clair, fiable et partagé, adaptable à la diversité des économies et des sociétés, attentif à ses articulations avec les politiques sociales.

Les actions conduites au sein des Etats membres de l'Union Européenne et en France montrent quelques constantes, mais aussi la faiblesse de l'investissement collectif dans les dispositifs de RSE sur des **objectifs prioritaires** : place du dialogue social, accompagnement d'un dialogue élargi, levier d'application du droit, approche sectorielle, garanties offertes quant au professionnalisme des intervenants, essentielle à tous les stades du processus, prise en compte des relations Nord-Sud, promotion de principes fondamentaux. Une charte de la RSE et la création d'un forum plurilatéral sont proposés comme **moyens d'atteindre ces objectifs.**

I. MIEUX ARTICULER RSE ET POLITIQUES SOCIALES

1.1. Elaborer une charte de la RSE

Cette élaboration serait confiée au forum plurilatéral (cf proposition suivante), sur la base des principes fondamentaux proposés par les pouvoirs publics (cf sixième partie).

1.2 Créer un forum national plurilatéral sur la RSE pour accompagner et faciliter la réalisation d'un dialogue élargi

La RSE nourrit de nouvelles formes de dialogue civil et social, issues du dialogue avec l'ensemble des parties prenantes qui caractérise toute démarche de développement durable. La concertation et la veille de ce sujet sont importantes pour le ministère.

L'amorce d'un dialogue entre les parties prenantes sur le développement durable a été rendu possible par la création du Conseil national du développement durable, dont l'instauration et la conduite de ce dialogue sont précisément le rôle.

L'instance nationale de dialogue et d'échanges sur la responsabilité sociale des entreprises qui est proposée serait **quadripartite** ; elle serait composée des différentes composantes de la société civile, les entreprises, les ONG, les partenaires sociaux, et à la différence du Conseil national du développement durable, des pouvoirs publics, nationaux et locaux. Le forum inviterait en tant que de besoin des représentants de l'Union européenne, de l'OCDE, du pacte mondial.

• Ce forum pourrait être (*statut*) :

- Soit un approfondissement du groupe de travail du CNDD sur la RSE.
- Soit une entité distincte, sous l'égide du ministère, ce qui permettrait de retenir des ONG qui jouent un rôle dans la défense des droits sociaux et des droits de l'homme.
- Soit une entité rattachée au Premier ministre, comme le CNDD, l'animation et le secrétariat étant délégué au ministère avec l'appui du Commissariat Général au Plan en ce qui concerne les fonctions prospectives.

L'exemple de la Norvège, si la proposition de créer un forum national pluripartite était retenue, pourrait être approfondi. La Norvège a créé en 1998 un Comité consultatif pour les droits de l'homme et pour l'engagement économique à l'étranger" pour promouvoir et accroître le dialogue, le partage d'information, et la compréhension mutuelle entre la communauté des droits de l'homme, le secteur privé et les autorités norvégiennes. Cinq groupes sont représentés : monde des affaires (incluant des entrepreneurs individuels), syndicats, instituts de recherche, gouvernement. L'agence pour le développement, le ministère de l'industrie font partie des trois groupes de travail, qui débattent respectivement des normes, du secteur privé et des aspects politiques de la RSE"⁶¹.

• Ce forum français serait (*rôle*) :

- un lieu d'échanges et de diffusion des pratiques entre les principaux acteurs de la RSE ;
- **un lieu d'élaboration d'une charte de la RSE**⁶² ;
- un lieu où l'Etat pourrait donner des signes sur ses attentes et être à l'écoute des entreprises et de la société civile. La RSE repose sur des initiatives volontaires articulées autour de priorités identifiées : qualité de l'emploi, qualité du dialogue social et qualité de la formation, relations avec les sous-traitants, qualité de l'évaluation, indépendance des audits à tous les niveaux de la production, transparence de l'information ;
- un centre de ressources et d'expertise sur les projets de régulation de la RSE (labels, référentiels, modes de reporting...) ...

13. Promouvoir, accompagner, diffuser les bonnes pratiques

131. Développer une fonction de veille des pratiques des entreprises françaises

- ***en s'appuyant sur des outils existants*** : remontées d'informations par le biais de l'Aperçu régional sur les conditions de travail, bulletin trimestriel des services déconcentrés du MASTS) ; indexation de la notion de RSE dans la base de données des conventions collectives ; exploitation de l'enquête Sumer dans l'optique de la RSE par croisement de données existantes. Ces propositions de la DRT sont détaillées dans la contribution en annexe ;

⁶¹ In "Public sector roles in strengthening corporatesocial responsibility, World Bank, Oct 2002.

⁶² Plusieurs pays ont lancé des consultations publiques sur la RSE, notamment le Canada en 2002 sur ISR et RSE (cf audition du CGP du 29 janvier 2004), mais aussi le Royaume Uni, le Danemark, les Pays Bas.

- *en s'appuyant notamment sur l'ANACT* et son réseau et en privilégiant une approche au niveau des territoires (service public de l'emploi, ARACT, Chambres de commerce et d'industrie, DDTEFP, DRTEFP, en liaison avec la MIME) ;
- *en donnant tout son rôle au forum quadripartite* qu'il est proposé de créer au niveau national (cf. supra) ;
- *en coopérant avec d'autres organismes* pour appréhender un champ du social plus complet et qui correspond mieux à la réalité de terrain des multinationales (respect de la DUDH et non des seules conventions de l'OIT visées par la déclaration de 1998) ;
- *en structurant les échanges* sur les pratiques de RSE avec l'Allemagne, la Belgique, les Pays Bas ;
- en retenant une *approche sectorielle et/ou thématique* pour assurer l'efficacité de ces échanges (ex : *gestion des âges* : organiser un forum d'échanges des pratiques pour valoriser les expériences de Thalès, Peugeot, Michelin, Caisse d'Epargne).

132. Diffuser les bonnes pratiques

La diffusion des pratiques est une **dimension essentielle** de l'accompagnement de la RSE par les pouvoirs publics.

➤ *Assurer les conditions préalables à une diffusion*

Ces conditions préalables nécessaires à une bonne diffusion renvoient à d'autres propositions :

- une meilleure connaissance du lien entre RSE et performance économique ;
- l'élaboration d'un consensus autour d'un concept de RSE, adapté à la dimension mondiale, européenne, nationale (cf les propositions de définition et le rôle conféré au forum plurilatéral) ;
- une convergence, une lisibilité et une transparence accrues des instruments de la RSE favorisées par un cadre clair défini par les pouvoirs publics en vue de permettre aux consommateurs et aux investisseurs, de mieux identifier et accepter des comportements socialement responsables.

➤ *Donner à cette diffusion des bonnes pratiques une dimension européenne et internationale mais aussi environnementale et économique*

L'ANACT, point focal français pour la dimension sociale de la RSE travaillerait en réseau avec d'autres organismes

- Nationaux : ADEME, CRAM, CFCE..
- européens et internationaux : les agences européennes, le centre de formation de Turin de l'OIT, le point de contact national pour les entreprises adhérentes au Global Compact ;

➤ *Promouvoir un site des bonnes pratiques de RSE, géré par le futur forum ou le CNDD, et relié au site du ministère.* Ce site pourrait être conçu et alimenté par le forum plurilatéral, il serait intégré au site du CNDD. La gestion en direct d'un tel site par le ministère poserait en effet un problème de légitimité dans la sélection des entreprises innovantes ;

➤ *Retenir une approche sectorielle, en s'appuyant sur les fédérations ;*

➤ *Favoriser la formation générale et professionnelle notamment dans les écoles de gestion sur la RSE.*

14. Promouvoir de nouvelles formes de dialogue social

La RSE est un sujet qui suscite des attitudes diverses des syndicats. Certains y voient un risque de recul du dialogue social et de fragilisation des normes. Impliquant une nouvelle forme de dialogue, civil et social, la RSE sollicite les syndicats sur de nouveaux terrains. La RSE a été perçue par certains syndicats comme un élément d'érosion du dialogue social, même si la plupart d'entre eux évoluent sur ce thème et font des propositions (CFDT, CGT). Les pouvoirs publics devraient accompagner cette évolution et promouvoir de la RSE comme l'occasion de nouveaux rôles pour les partenaires sociaux.

Les pouvoirs publics peuvent aider à surmonter les obstacles juridiques à une négociation des codes de conduite, par les messages politiques qu'ils délivrent aux entreprises sur la RSE, inscrivant ce dialogue dans les principes fondamentaux de la RSE. Les codes de conduite sont élaborés en dehors des modes d'élaboration classiques des droits sociaux. Ils recouvrent non seulement le champ du droit du travail mais aussi ceux du droit commercial et civil. Ils permettent de dépasser les décalages des droits nationaux par rapport aux réalités de l'entreprise réseau. Par ailleurs les défaillances du contrôle de l'application des codes de conduite dans la chaîne de production pourraient redonner l'occasion d'une légitimité aux syndicats, si ces derniers jouent un rôle de partenaires dans la définition des outils et méthodes des audits.

➤ *Au plan national et européen :*

- Mettre la question du dialogue social sur les codes de conduite à l'ordre du jour de rencontres avec les partenaires sociaux
- Evaluer la place de la consultation des syndicats dans l'élaboration des chartes et codes de conduite, dans l'élaboration des rapports de l'article 116.
- Favoriser l'intégration de la RSE dans les accords de branche, par le canal de la Commission nationale de la négociation collective
- **Mettre au rang des principes fondamentaux de la future Charte de la RSE l'association des partenaires sociaux à tous les stades d'une démarche de RSE : élaboration des codes de conduite, méthodologie des audits, méthodes des coûts et avantages de la RSE pour l'entreprise, élaboration des rapports de développement durable.**
- Analyser les pratiques volontaires dans le cadre du comité d'entreprise européen (CEE). Celui-ci permet de dépasser le cadre de la stricte information et de la consultation au niveau national par certaines pratiques volontaires permettent d'aller plus loin (moyens dont disposent les institutions représentatives du personnel) ; ces pratiques doivent non seulement être connues par les pouvoirs publics aux fins de renégociation de la directive CEE, mais également dans le but d'une amélioration des accords existants.
- Promouvoir le dialogue sectoriel européen

➤ *Au plan mondial :*

- **Encourager les accords mondiaux, en favorisant l'échange et la diffusion des pratiques. Le forum plurilatéral serait un lieu de ces échanges, avec l'appui du point de contact national du pacte mondial.** Les expériences des entreprises qui ont entrepris de constituer un comité mondial méritent d'être mieux connues. Elles associent des institutions représentatives de chaque pays où l'entreprise est présente, ce qui favorise une meilleure implantation de ces institutions dans les pays où leur présence au niveau national n'est pas obligatoire et permet également une mise en perspective des décisions stratégiques du groupe.

- Inciter l'OIT à adapter ses conventions sur la liberté de négociation collective aux réalités des entreprises multinationales et des réseaux de sous-traitance.
- Inciter l'OIT à poursuivre sa participation à la formation des acteurs et des auditeurs en matière de RSE.
- Inciter l'OIT à développer les accord-cadres mondiaux (sur ces points, cf IV).

15. Stimuler la RSE des PME

Les PME n'ont pas une taille critique suffisante pour anticiper les mutations tout en ayant une action déterminante dans le développement des territoires. S'inscrivant dans des temporalités plus courtes que les multinationales, elles gèrent leur impact sur la société de façon plus intuitive et plus informelle que les grandes entreprises, sans être familières du concept de RSE, qui n'a pas été conçu pour elles, et sans communiquer à ce sujet.

Leur action est déterminante dans le développement des territoires, par la place qu'elles occupent en matière d'apprentissage, de formation des jeunes, par les services de proximité qu'elles assurent à la population.

Il convient d'aider les PME à capitaliser des expérimentations et à généraliser des démarches de développement durable. L'objectif, à terme, est d'impulser une dynamique auprès des entreprises et des acteurs du territoire afin qu'ils élaborent des stratégies opérationnelles de changement.

- ***Mieux comprendre l'engagement actuel des PME dans le développement durable, par une observation et une veille spécifiques ;***
- Adapter ***la définition de*** la RSE aux PME et promouvoir des ***référentiels adaptés aux PME*** dans les enceintes appropriées. Ce peut être un des rôles du forum plurilatéral et des messages portés par des pouvoirs publics dans ce forum ;
- ***Identifier de façon séparée les bonnes pratiques des PME au sein du site internet*** (cf supra) ;
- ***Valoriser les atouts des PME en développant l'aide au conseil pour les PME*** : aide à l'articulation des temps professionnels et personnels⁶³ ;
- ***S'appuyer sur le réseau des Chambres de commerce, qui est ouvert à un partenariat avec le MASTS, pour relayer des messages sur le développement durable ;***
- ***Promouvoir des actions de formation*** des dirigeants des PME au développement durable et à la RSE *et mener une comparaison des initiatives européennes en matière de formation de la RSE dans les PME* : exemples de l'Autriche, de l'Irlande, du Danemark, du Royaume Uni ;
- Recourir au ***crédit d'impôt***, par exemple pour inciter les entreprises à développer des aides en direction des familles pour développer le temps choisi⁶⁴ ;

⁶³ (Le programme d'initiative communautaire *Equal* du Fonds social européen soutient actuellement, dans le cadre de sa mesure d'intervention sur l'égalité des chances et la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle (thème G) des projets nationaux dont l'objet est de mettre en place des expérimentations sur l'articulation des temps. Celles-ci, en lien avec les porteurs de projets, feront l'objet d'une capitalisation menée par le réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes (RACINE), structure de soutien aux promoteurs français de projets européens en matière d'emploi et d'égalité des chances) (cf contribution SDFE en annexe)

⁶⁴ L'utilisation du crédit d'impôt dans le cadre des mesures prises lors de la Conférence de la famille du 29 avril 2003, pourrait constituer un levier de développement du temps choisi, dans un objectif de mixité en faveur des hommes et des femmes.

- **Faciliter l'accès à certains crédits** pour les PME qui ont une démarche socialement responsable, au titre d'une compensation du coût de l'adaptation (suggestion de la CGPME).

➤ **S'attaquer aux angles morts de la sous-traitance :**

- pour améliorer la qualité des audits sociaux des sous traitants, l'expérience de mutualisation lancée à l'échelle régionale par la Fédération du commerce et de la distribution pourrait être analysée et le cas échéant valorisée (ministère, CNNC, futur forum) ;
- clarifier le décret de la loi NRE sur le périmètre (cf propositions en matière de « reporting ») ;
- promouvoir des actions de coopération bilatérale et sensibiliser les acteurs en liaison avec le ministère chargé de la Coopération ;
- contribuer à la formation des auditeurs : actions auprès de l'OIT, actions nationales par la formation, la consultation et la mobilisation des syndicats ;
- protéger les PME contre les stratégies d'externalisation par les grands groupes de leurs difficultés et d'une partie de leurs responsabilités en matière d'emploi ; des partenariats tels que celui conclu entre le FASILD et ADECCO sous l'impulsion de la DPM vont dans ce sens. La DPM est d'ores et déjà très active sur ces sujets (projet equal).

16. La RSE au service des priorités des politiques sociales

L'ensemble des propositions qui précèdent, création d'une enceinte nationale de dialogue et d'échange entre les parties prenantes, veille et diffusion des pratiques, accompagnement des partenaires sociaux vers de nouveaux rôles tendront particulièrement à conforter et dynamiser les relations entre les acteurs sociaux sur les sujets sur lesquels la RSE peut être un facteur de performance sociale par rapport à la stricte application du droit existant : anticipation des mutations économiques, gestion des âges, lutte contre les exclusions, formation et investissement dans les ressources humaines, contribution à l'élaboration de trajectoires d'emploi durables, accès plus équitable des femmes aux postes de responsabilité, gestion des temps, insertion des handicapés et lutte contre les discriminations.

Une approche thématique serait trop longue et forcément incomplète à ce stade. **Les outils proposés devraient permettre à chaque direction de s'approprier la démarche.**

Comme le montrent les contributions des directions en annexe et leur analyse synthétique qui est l'objet de la cinquième partie, les démarches de RSE peuvent contribuer à amoindrir les risques pour l'entreprise et à accroître les capacités collectives à anticiper et maîtriser les mutations économiques (restructurations, gestion des âges en entreprises, formation), à lutter contre les exclusions de toute nature (accès à l'emploi et discriminations liées au handicap, au sexe, à l'origine, à l'âge, accès limité aux postes de responsabilité...).

L'Etat avec ses partenaires en matière d'emploi et de formation professionnelle (collectivités territoriales, partenaires sociaux..) peut faciliter le développement de ces approches en :

- en proposant aux acteurs économiques de l'information et de l'expertise sur les grandes évolutions de l'économie mondiale : production, vulgarisation, diffusion et mise à disposition d'informations prospectives, d'outils, de centres de ressources...
- en proposant également aux entreprises au travers des nombreux outils développés en matière d'aide à l'emploi et à la formation professionnelle des utilisations permettant

d'engager des démarches faisant partie du concept global de RSE (anticipation, association, transparence) : financements et engagement d'aides au conseil, formation, reconnaissance des compétences, reclassement interne ou appui aux projets de créations d'activité externe ; déploiement de contrats pluri-annuels et prévisionnels sur l'évolution des métiers et des compétences ; partenariats public-privé sur les territoires...

- en analysant, capitalisant et diffusant ces utilisations.

Les instruments de la politique de l'emploi conjugués à l'action encore très récente de la MIME vont dans le sens d'un rôle accru des pouvoirs publics dans l'accompagnement des démarches de développement durable des entreprises.

Les pouvoirs publics ont pour rôle d'aider à l'anticipation des mutations économiques et de les accompagner. Le chemin est encore long à parcourir. Comme indiqué en cinquième partie, une réflexion et une action plus concertée des sphères économique et sociale de l'Etat sur ces mutations permettrait une meilleure appréhension des conséquences de la financiarisation de l'économie, et donc un meilleur éclairage des acteurs économiques et sociaux sur les grandes évolutions de l'économie mondiale. La prospective sectorielle pourrait être davantage organisée en ce sens, en liaison avec notamment l'OCDE, et ses résultats diffusés. Le ministère et la Chancellerie ont aussi une réflexion à poursuivre sur le périmètre de l'entreprise, sur la portée des catégories juridiques existantes, au regard des mutations de l'organisation productive et au regard des objectifs de protection sociale.

II. Peser sur les évolutions en cours pour assurer la place du pilier social dans la RSE

Construire un cadre favorable au développement de la RSE par une action interministérielle dans laquelle le MASTS doit prendre toute sa place.

21. Promouvoir la transparence

211. Promouvoir les labels de développement durable

Dans le double contexte d'absence de maturité des processus de RSE et de montée en puissance des acteurs, les labels peuvent constituer des instruments propres à réduire les incertitudes et à favoriser la confiance.

Les labels de développement durable peuvent promouvoir les stratégies d'entreprises allant au delà de la loi ou ayant promu des pratiques remarquables. Ils seraient *la reconnaissance d'une démarche globale dynamique, la mise en place d'un processus*. Ils ne devraient en aucun cas être un encadrement.

Cette approche compléterait à ce stade l'approche thématique, qu'elle n'exclut pas. Les labels thématiques permettent une action ciblée (égalité professionnelle, gestion des âges, discrimination, articulation des temps) et peuvent apporter une bonne réponse à une priorité politique et démocratique.

L'approche de développement durable se caractérise par un équilibre entre les trois piliers économique, social et environnemental. Nous avons vu que certains secteurs très fermés à la mixité sociale affichent une responsabilité sociétale fondée sur le respect de l'environnement.

L'approche globale permet d'inciter les entreprises à ne pas faire d'impasse sur leurs points faibles.

La Commission européenne lance une réflexion sur la faisabilité d'un tel label (selon de premières réflexions, sa représentation pourrait être une fleur avec des pétales de couleur et de nuance différentes permettant d'identifier les domaines du développement durable).

La mise en place de tels labels suppose néanmoins de répondre à trois questions difficiles : Que labellise-t'on ? Comment ? Qui octroie le label ?

- Organiser un *séminaire d'échanges* sur ce sujet avec quelques partenaires européens.
- Suivre les travaux du Conseil national de la consommation, suite à l'échec d'un « label de reconnaissance de la contribution au développement durable » (l'initiative du secrétaire d'Etat aux PME s'est heurtée aux positions des professionnels et un groupe de travail a été créé au sein du CNC, auquel participe la DIES -qui pourrait déboucher sur un groupe permanent sur le développement durable).
- Améliorer par une meilleure coordination la participation française aux réflexions européennes et suivre les travaux menés, au sein notamment du groupe à haut niveau des Etats-membres.

212. Améliorer le reporting du développement durable

L'évaluation de la loi NRE demandée par le gouvernement à l'ORSE, l'OREE et l'EPE conduira à une réflexion sur l'évolution du dispositif.

- Mener au plan interministériel (finances, écologie, affaires sociales) le suivi de cette évaluation et de l'évolution du dispositif, en gardant à l'esprit les points saillants les plus souvent mis en avant par nos interlocuteurs :
- Clarifier l'objectif du dispositif, qui cherche à promouvoir les démarches par laquelle l'entreprise se fixe des objectifs de progrès et une méthode pour mesurer ces progrès.
- Evaluer le processus d'élaboration des rapports, et notamment la place laissée à la consultation des syndicats, dans cette élaboration.
- **Articuler le bilan social et le bilan de développement durable.** La partie sociale du bilan « développement durable » devrait être assise sur un bilan social renouvelé et sur celui du groupe.
- Inciter les entreprises à **préciser le périmètre** qu'elles retiennent et à justifier leur choix.
- Archiver et exploiter les rapports de développement durable de la loi NRE dans **un centre de ressources** (INSEE, Plan, ou CNDD). La même proposition vaut pour les bilans sociaux, inexploités.
- **Compléter le contenu des critères.** Les entreprises pourraient rendre compte dans le bilan prévu par la loi NRE des actions menées **pour promouvoir la diversité et la non-discrimination** dans l'emploi. Pour reprendre les propositions de l'institut Montaigne, les bilans de développement durable pourraient comporter des informations chiffrées permettant de **mesurer les efforts et les résultats de l'entreprise pour introduire plus de diversité dans son personnel**. La discrimination n'est actuellement prise en compte dans le dispositif que par le biais de l'application des conventions de l'OIT dans les filiales.
- L'amélioration du reporting et de sa crédibilité passe aussi par la consolidation des référentiels et l'amélioration des audits des sous-traitants (cf. infra).

213. Rendre plus fiable la mesure de la RSE

La place des pouvoirs publics dans ces processus privés est limitée. Mais la convergence, la transparence et l'équilibre des normes de gestion et des instruments de mesure de la performance « sociétale » sont nécessaires. En effet, cette fragilité de la mesure pose d'une part des problèmes de concurrence et d'autre part pénalise l'essor de l'investissement socialement responsable.

➤ *Infléchir les référentiels européens et mondiaux : vers un rééquilibrage des modèles.*

Les référentiels actuels (GRI, SA 8000...) ainsi que les indices (AmiDomini, FST4 Good) reflètent l'origine anglo-saxonne de la responsabilité sociale des entreprises. Ils servent de fondements aux méthodes développées par les agences de notation. Cette conception anglo-saxonne rend inadéquates un certain nombre de questions adressées par les agences de notation aux entreprises françaises car les « fondamentaux » juridiques diffèrent.

Les lignes directrices de l'AFNOR, SD 21000, publiées à l'été 2003, sont trop récentes pour qu'on puisse juger leur portée. Le niveau européen serait là, comme dans de nombreux domaines de la RSE, le niveau pertinent.

Sensibiliser les acteurs français (entreprises, partenaires sociaux) à l'importance de leur participation aux différentes instances privées d'élaboration des référentiels

- en privilégiant une approche sectorielle : les enjeux ne sont pas les mêmes entre les secteurs ; certains secteurs sont plus exposés que d'autres, les entreprises proches du consommateur final (telles que Nike ou Danone) sont les plus exposées à la concurrence et leur image est plus vulnérable.
- en soulignant les enjeux principaux : approfondir le référentiel SA8000 ; suivre les travaux de la GRI en veillant au pilier social.
- Suivre les travaux de la Commission européenne sur quatre référentiels existants au sein de l'UE.

214. Favoriser la convergence et progresser dans la construction d'un référentiel commun

La SNDD annonce la construction d'un référentiel français, qui serait ensuite porté au niveau européen, pour résoudre les problèmes de fiabilité et de fragilité nés de l'hétérogénéité des instruments de la RSE.

- Sélectionner quelques indicateurs simples et vérifiables ;
- *Faire le bilan des référentiels émergents* : CFIE, Branches, ANACT, GESTE, ORSE, AFNOR. L'ORSE achève une analyse sur les référentiels sociaux, par domaine, dont les résultats seront transmis aux enceintes internationales (Forum de la Commission européenne, GRI, OCDE). L'ANACT a effectué en 2001 une synthèse de la dimension sociale de sept référentiels ;
- *Expertiser le processus de normalisation du commerce équitable* engagée au sein de l'AFNOR à l'initiative de la DIES, processus qui réunit l'ensemble des parties prenantes (y compris les pouvoirs publics et les organisations internationales) sur l'opportunité d'un référentiel commun. Cette expérience peut être utile pour progresser sur la question du référentiel commun de RSE. L'objectif de la commission "commerce équitable" est de parvenir à un consensus national et de présenter dans un deuxième temps les résultats aux

pays les plus concernés. *Cette démarche est donc proche de celle qui est mentionnée dans la SNDD ;*

- Améliorer la présence du MASTS au sein **de l'AFNOR** pour une meilleure prise en compte de la dimension sociale du développement durable dans les travaux de cet organisme, en faisant partie de son **conseil d'administration** (ce qui rejoint un souhait de l'AFNOR) ;
- **Réfléchir à un partenariat pour la construction d'un référentiel avec l'un de ces organismes, ou confier cette élaboration au futur forum pluripartite ;**
- Soutenir un référentiel de process plutôt que de contenu ainsi qu'une approche sectorielle ;
- Solliciter l'expertise des agences européennes dans les enceintes appropriées de l'UE.

215. Progresser vers une déontologie des professions de l'audit extrafinancier

L'obligation de reporting posée par l'article 116 de la loi relative aux nouvelles régulations économiques aux sociétés françaises cotées en bourse a accéléré le débat sur le besoin de validation ou de certification des données extra financières. Il y a aujourd'hui une conscience de la nécessité de clarifier un domaine foisonnant, celui de la vérification/certification (les termes eux-mêmes étant objet de débats) des « données RSE » des rapports de développement durable, et il y a débat sur les modalités d'y parvenir.

- **Clarifier l'articulation entre la loi NRE et la récente loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003** (les informations sociétales au titre du rapport " NRE " sont incluses dans le rapport de gestion ou en annexe de celui-ci).
- **Privilégier deux axes pour veiller à la bonne prise en compte de la dimension sociale de la RSE, à tous les stades.**

Deux axes sont privilégiés :

- Le MASTS doit **exercer une veille des travaux du forum européen** lancé par la DG emploi et affaires sociales (la troisième table ronde pourrait être amenée à traiter des travaux de certification, le document politique final contiendrait des éléments généraux invitant à la certification de la communication en matière de RSE). La France pourra être attentive aux évolutions des travaux au sein du groupe des Etats membres sur la RSE, dont le mandat vient d'être renforcé, et promouvoir ce thème au sein de ce forum.
- Sur la question de la certification, **le MASTS doit être vigilant et prêter attention à ne pas pénaliser des acteurs compétents du marché** : cabinets d'audit sociaux, ONG, syndicats(cf. infra), les entreprises souhaitant recourir à des acteurs divers (cf. partenariats croissants avec des ONG). Le manque de qualité souvent dénoncé des audits sociaux des sous-traitants mérite cependant que l'on s'interroge sur la certification et ses méthodes.

216. Consolider la fiabilité des agences de notation.

Ces agences sont des PME qui notent des poids lourds de l'économie mondiale.

- Assurer la garantie de l'indépendance, **la standardisation des procédures**
- **Promouvoir une validation des agences au niveau européen** (la question est un sujet de réflexion du forum).

22. Favoriser un cercle vertueux entre ISR et RSE

- **Consolider un marché fragile en allant vers une information certifiée, statistiquement correcte, homogène, non contestée par les acteurs.**

C'est la position du directoire du fonds de réserve des retraites.

Consolider ce qu'est un fonds ISR et un processus de gestion ISR, en les définissant, signifie pour la France et pour l'Europe peser sur les bases de référence et la composition des indices. Cela renvoie à la question de savoir *comment on inclut des éléments extra financiers dans les processus de gestion, et donc, à nouveau, à la question de l'analyse des risques sociaux et environnementaux. Cela revient aussi à accroître la transparence et la qualité de l'information* (un cadre de transparence est en cours d'élaboration au niveau européen).

- **Utiliser le levier de l'Etat pour accroître l'ISR**

Dans un Etat « exemplaire », les investisseurs institutionnels ont un rôle à jouer dans l'accroissement de l'attractivité et du volume des fonds, en se fixant par exemple un objectif en matière de gestion responsable des avoirs publics. Les choix de l'Etat en matière de créanciers auprès desquels il contracte la dette publique, les choix des collectivités locales constituent des leviers de l'ISR.

- **Evaluer le développement de l'épargne salariale.** Le CIES a labellisé treize offres. La pertinence d'une exportation du modèle « Finançol » (5 à 10% des fonds affectés à des projets solidaires) à la finance éthique pourrait être expertisée (DIES).

23. Mobiliser la recherche

Les outils théoriques et méthodologiques pour appréhender le pilier social du développement durable et par suite le pilier social de la RSE sont insuffisants.

Il conviendrait de mobiliser la recherche sur :

- *les contours de la dimension sociale du développement durable, les interfaces* entre les dimensions sociale et environnementale.
- *la valeur immatérielle des organisations et sa mesure, l'analyse et la mesure comptables du pilier sociétal.*
- le lien entre RSE et compétitivité (la RSE comme avantage compétitif).
- l'harmonisation des indicateurs micro et macroéconomiques.
- *les méthodes d'analyse et de prospective sur les risques sociaux*, c'est-à-dire le sens et la portée du principe de précaution appliqués au domaine social (le développement de la notation et de l'évaluation extra financière butte sur ce manque d'outils).
- *l'entreprise-réseau : quelles traductions juridiques ?*

24. Utiliser le levier comptable

La définition de règles comptables en matière sociétale devrait être la prochaine étape à franchir pour consolider la mesure de la RSE. Elle permettrait, si les difficultés sont surmontées, d'asseoir l'évaluation sociale et environnementale sur des bases aussi solides que l'analyse financière. La directive du Parlement européen et du conseil adoptée le 6 Mai 2003 par le Conseil des ministres de l'Union européenne indique, dans le cadre de la modernisation

des dispositions comptables, que le rapport de gestion ne doit pas limiter l'analyse des risques et des incertitudes auxquels la société doit faire face à l'aspect financier des comptes.

C'est dans la ligne de cette directive que le Conseil national de la comptabilité (CNC) a émis en 2003 des recommandations sur la prise en considération des aspects environnementaux dans les comptes individuels et consolidés des entreprises françaises (recommandation n°2003-r02 du 21 Octobre 2003).

D'une façon similaire à ce qui a été entrepris pour l'information environnementale, des indicateurs concernant la prise en compte des aspects sociaux établis dans un rapport présenté dans un cadre comptable serait une prochaine étape à franchir pour consolider la mesure de la RSE. La constitution d'un référentiel de l'information rapportée dans le cadre des comptes des entreprises permettrait, si les difficultés sont surmontées, d'asseoir l'évaluation sociale sur des bases solides et conjointes à l'information financière.

Un rapport sur la nouvelle comptabilité des entreprises établi sous l'égide du Conseil d'analyse économique⁶⁵ souligne les conséquences incertaines de l'application de la réforme comptable aux comptes consolidés des sociétés cotées dès l'année 2005 ; ce rapport signale qu'une plus grande instabilité des résultats comptables, présentés selon les nouvelles normes, pourrait avoir une incidence sur le volet social de la vie des entreprises dans certains secteurs d'activité.

A l'image de la recommandation du CNC pour la prise en compte des aspects environnementaux dans les comptes individuels et consolidés, il s'agirait d'encourager un contenant d'information sur les aspects sociaux de l'entreprise.

➤ *Impulser le groupe de travail du CNC : une collaboration a été décidée entre les Affaires sociales et le Conseil national de la comptabilité lors d'une rencontre du groupe avec son Président, M. Bracchi*, pour poursuivre l'élaboration de critères d'"évaluation" des actions réalisées dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises.

25. Promouvoir les clauses sociales dans les marchés publics

Le poids économique annuel des achats publics, estimé à 9 % du PIB de la France, en fait un moteur essentiel au développement de l'offre de produits « éthiques » et, par conséquent, à l'émergence d'une demande des entreprises privées ainsi que des citoyens. "Agir sur la demande pour contraindre l'offre » est un levier très efficace, qu'ont beaucoup utilisé les pays scandinaves.

➤ *rester vigilant*

L'article 14 du nouveau code des marchés publics stipule que "la définition des conditions d'exécution d'un marché peut viser à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, à lutter contre le chômage, à protéger l'environnement". En revanche, l'article 53 II qui place les caractéristiques environnementales parmi les critères sur lesquels la personne responsable du marché doit fonder ses choix ne fait pas mention des caractéristiques sociales.

Les marchés publics jouent un rôle très structurant en matière de développement durable. On peut donc à la fois se féliciter de cette clause sociale et regretter qu'elle ne soit que partielle, en demeurant donc très vigilant sur ce thème.

⁶⁵ « Les normes comptables et le monde post-Enron », J. Mistral, C. de Boissieu, JH. Lorenzi, CAE, juillet 2003.

- Favoriser les programmes de formation à l'achat responsable des acheteurs publics ; un tel programme devrait être mis en place prochainement par le MEDD. Pourquoi pas en matière sociale ? L'Etat aura un rôle fondamental à jouer en matière d'éducation, d'information et d'exemplarité.

III. PRIVILEGIER LE NIVEAU EUROPEEN

L'ensemble de nos interlocuteurs ont retenu l'échelon européen comme **l'échelon pertinent pour la définition du contenu et des instruments de la RSE**, qui est issue de la mondialisation des économies et où l'habitude est de raisonner à l'échelle de la planète, au moyen d'instruments inspirés de modèles anglo saxons. Agences de notation, syndicats, ONG, évoquent la nécessité de rééquilibrer la présence de l'Union européenne, et au sein de l'Union, l'influence du « modèle rhénan ».

Pour autant, l'action de l'UE n'est pas jugée encore suffisante.

Les postures françaises à adopter au plan européen ont été mentionnées au fil des propositions qui précèdent.

Les travaux français sur la RSE seront largement déterminés en 2004 par l'Union européenne

Pour trois raisons :

- Le forum plurilatéral⁶⁶ émettra des recommandations en juin : le rapport des quatre tables rondes sera synthétisé en quelques pages de recommandations.
- La Commission envisage une nouvelle communication sur la RSE fin 2004, qui sera un programme de travail concret plus qu'un essai de définition de la RSE. Elle devrait traiter des conséquences de la RSE sur le droit de la consommation, des mesures de transparence. Cette communication serait élaborée par toutes les DG concernées.
- Le forum des Etats membres pourrait, de ce fait, avoir plus de poids et servir d'enceinte de consultation pour l'élaboration de la communication. Il permettra de suivre les travaux du forum plurilatéral et de contribuer à son évolution. Il est aussi rare que remarquable qu'une initiative sur le développement durable soit prise par la sphère sociale (DG Emploi).
- Avoir au sein du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, une position coordonnée et offensive au sein du forum.
- Proposer le moment venu, de pérenniser le forum et un statut d'observateurs pour les Etats au sein de celui-ci.

1. Continuer à promouvoir **une représentation européenne forte et coordonnée au sein de l'ISO**. Le Conseil européen de Nice comme les gouvernements réunis à Doha se sont

⁶⁶ « The Forum, through the Round Tables, has the overall objective to promote innovation, transparency and convergence of CSR practices and instruments through:

- Improving knowledge about the relationship between CSR and sustainable development by facilitating the exchange of experience and good practices and bringing together existing CSR instruments and initiatives, with a special emphasis on SME specific aspects;
- Exploring the appropriateness of establishing common guiding principles for CSR practices and instruments, taking into account existing EU initiatives and legislation and internationally agreed instruments. »

prononcés en faveur d'une participation active, constructive et concertée dans les organisations internationales et en particulier à l'OIT (conclusions de Doha).

2. Plaider pour un cadre européen de rapport annuel sur les changements techniques et les organisations pouvant avoir des conséquences sur le niveau et la qualité de l'emploi, la validation des agences et des référentiels.
3. Développer **une stratégie d'échanges et de construction d'alliances avec nos partenaires les plus proches**, pour développer des positions concertées dans les enceintes européennes⁶⁷. *Le groupe de travail franco-allemand sur la dimension sociale de la mondialisation devrait poursuivre ses échanges sur la RSE. Des séminaires d'échanges de pratiques pourraient être organisés sur des sujets précis :*
 - *séminaire sur les labels* avec les pays qui ont lancé des expériences ou qui sont intéressés ;
 - *concertations régulières avec l'Allemagne et le Royaume-Uni.*
4. On pourrait aussi souhaiter une « avant-garde » du Conseil sur le développement durable et promouvoir des actions spécifiques avec les PECO, la RSE complétant l'accord inter institutionnel.

IV PROPOSITIONS INTERNATIONALES

L'action internationale vise à renforcer la présence du ministère dans les enceintes appropriées, à donner une visibilité au ministre sur ces sujets, à faire de la RSE un élément de nos actions de coopération, à développer le commerce équitable.

1. Renforcer la présence du ministère du travail et de l'emploi dans les enceintes multilatérales

- **OCDE : renforcer la présence du ministère au sein du PCN français**

Les principes directeurs sont l'instrument de RSE qui va monter en charge dans les cinq prochaines années, compte tenu de son caractère transversal et du système des PCN, du fort soutien de la communauté, notamment financière, internationale. Les cas de saisine des PCN augmentent chaque année.

- assurer une bonne présence et une diffusion efficace des décisions du PCN au sein du Ministère du travail et de l'emploi ;
- engager des discussions avec le Trésor en vue d'une structure plus collégiale, associant le MASTS et le MEDD (Le MASTS participe aux réunions du PCN mais le pilotage est assuré par le Trésor, sur des sujets très souvent sociaux, cela malgré une montée en charge des saisines de nature environnementale. Ceci plaide pour une structure collégiale, associant les trois ministères concernés ou pour une présidence tournante) ;
- réactiver les travaux de l'OCDE sur les liens entre RSE et compétitivité (ministérielle d'avril 2004) ;
- financer la réunion d'examen des principes directeurs sur le pilier social en 2005.

⁶⁷ On peut distinguer en matière de RSE trois « cercles » d'européens, qui reflètent des traditions juridiques différentes : les Anglo-saxons, la Suède, le Danemark qui sont des initiateurs du concept et partagent les mêmes approches ; les Pays-Bas, la Belgique, la France et l'Allemagne formeraient un second bloc. L'Italie et l'Espagne ont surtout développé des expériences universitaires⁶⁷.

ONU/PACTE MONDIAL

Si l'on ne peut que se féliciter de l'initiative apparemment pleine de succès de Kofi Annan, promoteur du Pacte Mondial, elle présente le risque de limiter les entreprises aux déclarations de bonnes intentions. La démarche onusienne associe *dans son principe* tous les acteurs. *En réalité*, les quelque 1200 entreprises qui adhèrent au pacte mondial échangent surtout entre elles, compte tenu du faible nombre d'ONG et de l'absence des syndicats.

Plusieurs des propositions avancées ou souhaitées par la France ont abouti :

- la création d'un lien plus formel entre "Pacte Mondial" et GRI, pour répondre aux **critiques sur la nature par trop facultative des engagements** pris par les entreprises dans le cadre du Pacte ; depuis 2003, les entreprises adhérentes au pacte mondial adhèrent aussi à la GRI ;
- la création plus systématique, dans les pays dont certaines entreprises ont d'ores et déjà adhéré au Pacte, de "groupes de concertation" permettant un échange régulier de leurs expérience et un effet de pédagogie et d'émulation vis à vis des autres entreprises. La France apparaît comme chef de file avec la création d'un réseau présidé par B. Collomb.

La France pourrait :

- lancer **une initiative conjointe de renforcement du pacte avec des partenaires européens,**
- **veiller à développer les partenariats publics privés pour des actions de coopération nord-sud.**

OIT

Le renforcement de l'OIT **fait partie des objectifs d'une bonne gouvernance mondiale.**

La RSE est un sujet sur lequel le conseil d'administration tripartite de l'OIT manifeste une certaine **réserve**. Les débats sur cette question ont le plus souvent tourné court, en raison des réticences des travailleurs qui y voient une menace à l'encontre du tripartisme ou une fragilisation des normes. Pourtant en l'absence d'"inspecteurs du travail mondiaux"⁶⁸ rattachés à l'OIT, la RSE ne peut que favoriser l'application des normes. Du fait de cette réserve, le BIT est peu présent dans les réflexions menées à l'échelle internationale qui sont principalement animées par l'ISO, par des groupes réunis dans le cadre du « Pacte mondial », par l'OCDE ou des institutions financières internationales ; lorsqu'il y est associé, c'est le plus souvent par la voie d'observateurs sans véritable mandat. Les travaux de la Commission sur la dimension sociale de la mondialisation approfondissent le sujet mais marquent la même réserve (cf rapport de synthèse, III).

Les enjeux d'une conduite partagée des réflexions sur la RSE se retrouvent au plan international, au moins aussi fortement qu'au plan national.

La position de la France devrait être :

- *d'encourager la participation de l'organisation à ces travaux*, sur la base d'une doctrine qui réponde aux plus fortes inquiétudes des travailleurs, et qui puisse *cibler quelques axes concrets* sur lesquels le BIT peut apporter une valeur ajoutée. On ne peut à la fois déplorer que les cadres établis par l'ISO ne tiennent pas suffisamment compte des instruments de l'OIT et ne pas se donner les moyens d'une participation efficace.

⁶⁸ Proposition de la CGT et de la CFDT.

L'OIT s'est dotée d'une nouvelle doctrine dite de « l'approche intégrée », qui vise à intégrer les normes internationales du travail dans des plans d'action cohérents comprenant également des actions de coopération technique avec les gouvernements et les partenaires sociaux, des actions d'éducation et de sensibilisation des acteurs économiques et sociaux, la production de documents méthodologiques et de bonnes pratiques. Quoique encore flottante, et balbutiante dans ses premiers effets, cette approche a l'intérêt d'articuler la politique normative et l'appel à la responsabilité des acteurs.

Pour la France, l'OIT doit se donner **un mandat**, qui peut être ainsi résumé :

- Complémentarité de la RSE par rapport au dialogue social et aux normes internationales du travail ;
- Développement des accord-cadres mondiaux, qui fixent par grands secteurs des règles de concertation et de traitement des difficultés, et qui sont à la frontière du dialogue social et de la RSE, notamment dans leur visée d'organiser la transparence sociale ;
- Elaboration d'un guide méthodologique, voire d'une recommandation, sur les obligations de rapport et de transparence sociale (mettre en avant quelques notions simples applicables à la diversité socio-économique et culturelle des pays) ;
- Participation aux travaux de réflexion et d'harmonisation sur les critères de l'investissement socialement responsable ;
- Promotion, dans l'ensemble des enceintes traitant de RSE, de la déclaration de 1998 sur les principes fondamentaux et droits de l'homme au travail, et de la déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ;
- Revitalisation de la sous-commission de suivi de la déclaration tripartite sur les multinationales, et dans l'immédiat veiller à y assurer une présence française ;
- Promotion du centre de Turin dans la formation des nouveaux acteurs (audits sociaux).

2. Intégrer la RSE dans nos actions de coopération

- *Utiliser le levier du CICID*
- *Promouvoir la RSE comme sujet de la coopération entre la France et le BIT*
- *Impliquer des entreprises françaises en Chine avec le BIT*
- *Soutenir le projet d'accord UE/BIT sur la RSE*

3. Délivrer des messages politiques forts aux entreprises

- Promouvoir l'application des instruments internationaux par des messages politiques forts du ministre des affaires sociales :

Plusieurs hypothèses :

- **Rencontre par le ministre de multinationales françaises** sur l'application des normes sociales, les enjeux de la RSE au plan mondial ;
- **Rencontre par les deux ministres, affaires étrangères (ou coopération) et travail/emploi de multinationales françaises** sur l'application des normes sociales, les enjeux de la RSE au plan mondial ;
- Rencontre thématique du ministre avec des entreprises du pacte mondial, sur des sujets tels que les enjeux et difficultés de la responsabilité sociale des entreprises françaises en Chine (ou en Inde..) ou la RSE et l'élargissement de l'Union.

ANNEXES

Contributions des directions

LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DELEGATION INTERMINISTERIELLE A L'INNOVATION SOCIALE ET A L'ECONOMIE SOCIALE

Le livre vert de la Commission européenne qui vise à promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE), publié le 18 juillet 2001, a explicitement reconnu la valeur ajoutée que pouvait apporter l'économie sociale et solidaire à cette thématique.

Un an plus tard, la communication de la Commission concernant la RSE « Une contribution des entreprises au développement durable » renforçait encore cette reconnaissance en soulignant que : « *Les coopératives, mutuelles et associations, en tant qu'organisations fondées autour d'un groupe de membres, savent depuis longtemps allier viabilité économique et responsabilité sociale. Elles parviennent à un tel résultat grâce à un dialogue entre leurs parties prenantes et une gestion participative et peuvent donc constituer une référence majeure pour les entreprises.* »

I. L'économie sociale et solidaire : une économie qui met la responsabilité sociale au cœur de ses préoccupations et de ses pratiques

Les organismes d'économie sociale et solidaire se considèrent comme des modes d'organisation capable de créer des produits et services pour la société et de générer ainsi des richesses à distribuer entre consommateurs (et usagers), salariés et actionnaires (ou sociétaires).

Ils prennent juridiquement la forme de coopérative, de mutuelle, d'association ou de fondation et se caractérisent par le respect de 4 principes fondateurs :

- Un cadre réglementaire qui assure un processus de gestion démocratique selon le principe « une personne, une voix » ;
- Une liberté d'adhésion ;
- Une non lucrativité individuelle (excédents non redistribués par rémunération du capital apporté) ;
- Une propriété collective des moyens de production (Les réserves sont impartageables).

Comme on peut le constater, ils sont ainsi historiquement et statutairement empreints de responsabilité sociale.

II. L'économie sociale et solidaire : une source d'innovation pour la responsabilité sociale

1. Les Sociétés coopératives d'intérêt collectif, un statut innovant et promoteur de RSE

Récemment, la loi de 1947 portant sur les sociétés coopératives a été modifiée (loi de 17 juillet 2001) afin d'offrir à ce statut la possibilité de développer un multisociétariat qui associe l'ensemble des parties prenantes au développement de la société coopérative. Un nouveau statut a ainsi été inséré, celui de la « Société Coopérative d'Intérêt Collectif » (SCIC).

La SCIC est une forme d'entreprise coopérative qui :

- introduit en France la notion de coopération en **multisociétariat** (multi stakeholder) et permet ainsi une association de l'ensemble des parties prenantes⁶⁹ au capital de la coopérative et aux prises de décisions collectives :

⁶⁹ Salariés, bénévoles, usagers, ainsi que toute personne physique ou morale, de droit privé ou de droit public, qui entend contribuer directement, par son travail ou par un apport en nature, en espèce, en industrie ou par tout autre moyen, au développement de la société coopérative (collectivités publiques, entreprises)

- produit tous types de **biens et services d'intérêt public** qui répondent aux besoins collectifs d'un territoire par la meilleure mobilisation possible de ses ressources économiques et sociales. L'intérêt public de la SCIC est également garanti par sa vocation même à organiser, entre acteurs de tous horizons, une pratique de dialogue social, de débat démocratique et de formation à la citoyenneté ;
- respecte les **règles coopératives** :
 - répartition du pouvoir sur la base du principe « une personne = une voix », avec possibilité de constituer des collèges permettant de pondérer les voix selon des règles approuvées en assemblée générale ;
 - implication de tous les associés à la vie de l'entreprise et aux décisions ;
 - maintien des résultats dans l'entreprise, sous forme de réserves impartageables qui en garantissent la pérennité.
- a un statut de **société commerciale** Sa ou Sarl et, en tant que telle, fonctionne comme toute entreprise soumise aux impératifs de bonne gestion et d'innovation ;
- s'inscrit dans une logique de **développement local**: En effet, la SCIC est ancrée sur un territoire et favorise ainsi l'action de proximité et le maillage des acteurs d'un même bassin d'emploi.

Comme toutes les coopératives, le capital social des Scic est composé de parts initialement apportées par les créateurs de la coopérative qui s'associent. Cet apport a surtout vocation à faire démarrer l'entreprise. L'essentiel des fonds propres est ensuite constitué des réserves que la Scic accumule au fil des années, grâce aux bénéfices qu'elle génère. Ces réserves sont impartageables et non nominatives. Elles constituent le patrimoine collectif de l'entreprise et sont destinées à en assurer la pérennité.

A titre d'exemple, nous pouvons citer le secteur des « services de proximité » :

- qui s'inscrit par nature dans une visée territoriale,
- qui favorise l'insertion sociale par la formation et l'emploi de publics particulièrement fragilisés et par l'amélioration de la qualité de vie des quartiers,
- qui encourage la participation démocratique en associant les salariés, les usagers et les collectivités locales à la définition et l'évaluation des services.

Les services de proximité contribuent ainsi au développement de partenariats et d'une façon générale créent des synergies entre les forces économiques, sociales et politiques présentes sur un territoire.

2. Une innovation de l'économie sociale en matière d'évaluation : le bilan sociétal

En amont des réflexions sur la responsabilité sociétale de l'entreprise, le Centre des Jeunes Dirigeants de l'Economie Sociale (CJDES) a conçu et expérimenté dès 1995 un outil multidimensionnel d'évaluation et d'aide à la décision pour les entreprises de l'économie sociale, qui se veut plus large que le bilan social prévu par la loi de 1977.

Cet outil, dénommé « bilan sociétal », est à la fois un outil d'évaluation interne (respect des principales conventions internationales du travail, ressources humaines, santé et sécurité, dialogue social et droits syndicaux...) mais aussi un outil d'évaluation externe (rapport à l'environnement territorial et écologique, rapports aux différentes parties prenantes).

Véritable instrument de la responsabilité sociétale de l'entreprise, il a une fonction de reddition à l'égard des tiers (reporting social) et s'efforce de faciliter le dialogue avec les parties prenantes par le biais de la prise en compte des externalités de tous ordres que génère le fonctionnement de l'entreprise. Il constitue ainsi à la fois un outil d'aide à la concertation et à la décision et un outil de gestion interne permettant d'évaluer la stratégie de l'entreprise et l'adéquation de celle-ci avec ses finalités.

Le bilan sociétal est, à ce jour, appliqué à plus d'une centaine d'entreprises européennes de tous secteurs d'activité. Aujourd'hui majoritairement utilisé par les entreprises de l'économie sociale pour apprécier l'adéquation entre leurs comportements et leurs valeurs au regard d'une responsabilité sociétale souhaitée, il a pour ambition de s'appliquer à toutes les formes d'entreprise.

3. L'épargne salariale comme moyen d'incitation à la responsabilité sociale

L'épargne salariale est un terme générique regroupant plusieurs mécanismes qui permettent aux salariés de se constituer une épargne défiscalisée avec l'aide de l'entreprise.

Les récentes lois sur l'épargne salariale (2001) et l'épargne retraite (2003) ont fait de l'épargne salariale un sujet de négociation sociale obligatoire, alors que, jusqu'à là, elle relevait essentiellement du chef d'entreprise. Elles ont également engendré le développement de nouveaux types de produits financiers éthiques et solidaires, qui se distinguent par l'attribution de labels selon des critères précis de responsabilité sociale.

Ainsi, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), créé le 29 janvier 2002 par quatre organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC et CGT) propose un label CIES certifiant la qualité financière, sociale et environnementale de produits financiers pour les négociateurs, au niveau de l'entreprise ou de la branche. A ce jour, 13 offres d'épargne salariale sont ainsi labellisées.

De même, le label FINANSOL a été créé en 1997 dans le but de garantir la transparence et la solidarité des produits d'épargne dite solidaire⁷⁰ ou de partage⁷¹. Au nombre de 37 aujourd'hui, ces produits d'épargne solidaire, très souvent liés à des projets d'entreprises solidaires, devraient connaître une croissance importante grâce aux nouveaux dispositifs de l'épargne salariale. En effet, toute entreprise, ayant développé un PPESV (Plan partenarial d'épargne salariale volontaire) ou créant un nouveau PPESVR (Plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite) doit obligatoirement offrir à ses salariés la possibilité d'investir dans des FCPEs (Fonds commun de placements d'entreprises solidaires). 5 à 10% de l'actif de ces fonds sont ensuite affectés à des projets d'« entreprises solidaires » (cet agrément est donné au niveau préfectoral selon des critères définis dans l'art. L. 443-3-1 de la loi sur l'épargne salariale). Il est également possible de souscrire un FCPEs dans le cadre du plan d'épargne entreprise.

4. L'article 14⁷² du code des marchés publics : le choix d'une consommation publique responsable

Le code des marchés publics offre la possibilité de prévoir des conditions sociales ou environnementales obligatoires dans le cadre de l'exécution d'un marché public. Ces dispositions nouvelles traduisent le souci d'intégrer dans le droit de la commande publique des préoccupations citoyennes importantes qui n'étaient jusqu'alors qu'imparfaitement prises en compte.

Ainsi, dans le domaine social, les maîtres d'ouvrage soucieux de lier dépenses publiques et intérêt général peuvent désormais, en toute légalité, inscrire leur volonté de promouvoir l'emploi et combattre l'exclusion par l'inscription dans leurs marchés publics de conditions d'exécution pour **l'embauche de publics prioritaires**. Une offre qui ne satisferait pas une telle condition pourrait être alors irrecevable pour non-conformité au cahier des charges.

Dans ce même esprit de lutte contre la précarité et de promotion de l'emploi, les personnes publiques peuvent également, sans fragiliser la passation de leur marché, exiger des entreprises que la fabrication des produits achetés réponde à des **conditions de production socialement satisfaisantes**, par exemple, qu'elles n'aient pas requis l'emploi d'une main-d'œuvre infantine dans des conditions contraires aux conventions internationalement reconnues. La personne publique peut dans ce cas

⁷⁰ Produit d'investissement solidaire : produit d'épargne au moins 10% des encours est destiné au financement de projets solidaires.

⁷¹ Produit de partage : produit d'épargne dont au moins 25% des revenus est destiné au financement de projets solidaires.

⁷² Article 14 : La définition des conditions d'exécution d'un marché dans les cahiers des charges peut viser à promouvoir l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, à lutter contre le chômage, ou à protéger l'environnement. Ces conditions d'exécution ne doivent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels.

exiger que les fournitures bénéficient d'un label de qualité sociale de production ou répondent à des conditions équivalentes.

Afin d'éviter que ces mesures n'aient un caractère discriminatoire, l'article 14 prévoit que ces conditions sont bien des conditions d'exécution du marché et non pas des critères de choix du titulaire ce qui permet à la collectivité publique de fixer elle-même le niveau d'exigence sociale ou environnementale qu'elle voudra voir réaliser par les titulaires de ses marchés et ainsi de développer une véritable politique d'achat citoyen sans pour autant méconnaître les exigences du droit de la commande publique et de la concurrence.

Dans cet esprit, la DIES a entamé depuis quelques mois une campagne de sensibilisation des acteurs publics sur le commerce équitable afin de favoriser la consommation publique de produits issus des filières du commerce équitable.

5. L'exemple du commerce équitable : la responsabilité sociale dans les relations Nord Sud

En matière de responsabilité sociale des entreprises, l'expérience du commerce équitable mérite d'être soulignée. En effet, depuis plus de trente ans, de nombreux acteurs de l'économie sociale et solidaire travaillent sur un modèle de commerce international qui serait plus respectueux de valeurs sociales et environnementales. Ainsi, se sont mis en place plusieurs filières alimentaires labellisés équitables (label Max Havelaar en France) accessibles dans la grande distribution mais aussi et de manière plus marginale des filières artisanales réservées à ce jour à une distribution plus spécialisée (label STEP pour les tapis).

Ce commerce équitable, qui se définit comme un partenariat Nord/Sud basé sur des engagements réciproques, repose sur 6 principes fondamentaux, incluant le respect des conventions de l'OIT :

- Refuser l'esclavage, le travail forcé et l'exploitation des enfants,
- Assurer la transparence du fonctionnement des deux parties,
- Favoriser des modes de production respectant l'environnement,
- Entretenir des relations durables pour permettre un dynamisme de développement,
- Travailler avec les producteurs les plus défavorisés,
- Accepter le contrôle du respect de ces principes.

D'une notoriété de 35 % selon un sondage IPSOS réalisé en octobre 2002 en France, le commerce équitable est, de fait, intégré aux réflexions du consommateur sur la responsabilité sociale car il symbolise, aux côtés du commerce éthique aujourd'hui moins visible, son engagement responsable en matière de consommation.

La normalisation du commerce équitable: une initiative structurante de la DIES

Depuis décembre 2001, un processus de normalisation du commerce équitable s'est engagé au sein de l'**AFNOR** à l'initiative du Secrétariat d'Etat à l'économie solidaire. La présidence et le pilotage de ce processus ont été confiés à la DIES.

Le choix de la normalisation a naturellement été privilégié compte tenu de son **élaboration consensuelle**, de son **application volontaire** et de sa **reconnaissance internationale**. Elle a ainsi permis d'instaurer pour la première fois un échange entre l'ensemble des parties prenantes (entreprises, acteurs associatifs, syndicats, associations de consommateurs, ONG de développement, pouvoirs publics, organisations internationales...) sur l'opportunité d'un référentiel commun.

- A ce jour, sept réunions plénières et quinze réunions en sous groupes de travail ont déjà eu lieu affirmant la volonté d'une majorité d'acteurs de rédiger un document de type normatif sur la « Définition et les critères du commerce équitable ». Une demande formelle d'officialisation du groupe de travail sur la base des travaux déjà entrepris a ainsi été envoyée par la Plateforme française du commerce équitable. Les comités d'orientation stratégique de l'AFNOR ayant donné

leur aval, le groupe de travail s'est ainsi officialisé. Il constitue depuis le 14 octobre 2003 la première commission de normalisation sur le commerce équitable. Sa présidence a été confiée au Délégué interministériel à l'innovation sociale et à l'économie sociale.

- L'objectif affiché des membres de cette commission est de parvenir à un consensus national dans un premier temps puis dans un second temps à une présentation du document au niveau international afin d'associer aux réflexions les pays les plus concernés, les pays en voie de développement. Le calendrier prévu devrait permettre une publication française avant l'été 2004 et une présentation à l'International Standard Organization (ISO) dès septembre 2004.
- Pour faciliter les échanges entre les membres de ce groupe de réflexion, un forum de discussion sur Internet sera mis en service en décembre 2003.

Conclusion :

L'Economie sociale représente aujourd'hui plus de 1.000 milliards de ressources, environ 2 000 000 d'emplois, 760 000 entreprises de tous secteurs (agricoles, distribution, banques...) et des milliers d'associations de toute nature. Elle couvre 30 millions de personnes par le biais de ses mutuelles de santé et de prévoyance, et assure 1 automobile sur 2 et 2 habitations sur 3.

De part ses fondements, son mode d'organisation et la nature même de ses pratiques, l'économie sociale constitue aujourd'hui un acteur historique et reconnu en matière de responsabilité sociale et sociétale. Les innovations récentes, par exemple en matière de reporting sociétal ou de transparence du dialogue social, mériteraient, de ce fait, d'être valorisées et généralisées à l'ensemble des acteurs économiques.

LES ENJEUX DE LA RSE AU REGARD DU TRAVAIL ILLÉGAL POUR LA DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE A LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

I. Le travail illégal et ses enjeux

En introduisant dans la loi la notion de travail illégal⁷³, le législateur a délibérément privilégié une conception extensive qui dépasse la seule question du travail dissimulé, trop souvent réduite à l'introduction irrégulière de travailleurs étrangers, pour englober l'ensemble des fraudes à l'organisation de la relation d'emploi.

Il s'agit :

- du travail dissimulé,
- du prêt illicite et du marchandage de main d'œuvre,
- de l'introduction et de l'emploi irréguliers de main d'œuvre étrangère,
- de l'intervention irrégulière des entreprises étrangères sur le territoire français,
- du cumul d'emplois,
- du placement payant,
- du cumul irrégulier de revenus de remplacement avec des revenus d'emploi.

Mais, au-delà les manquements au droit que constituent ces pratiques délictueuses, elles doivent être considérées pour leurs répercussions négatives qui sont des atteintes directes à l'emploi, à la protection sociale des salariés et aux règles de la concurrence loyale.

Elles correspondent également à une évasion de recettes fiscales et sociales qui grève d'autant les budgets publics. En effet, si par nature, le coût financier et économique du travail illégal reste difficile à préciser, il ne fait aucun doute, en revanche, que le recouvrement des pertes financières subies par l'État et les organismes de protection sociale demeure très en deçà de leur réalité estimée : 60 millions d'euros au plus recouverts pour 55 milliards d'euros de pertes estimées.

Quant au coût social, il n'est pas seulement celui que supportent les salariés en termes de conditions d'emploi et de rémunération, il est aussi celui que peuvent supporter les entreprises par les effets négatifs induits, à moyen terme, sur l'image de marque d'un secteur et sur une pénurie de l'offre de main d'œuvre qui en serait accrue.

Les raisons structurelles connues de ce phénomène sont en grande partie liées aux rigidités de la législation sociale, de son extrême complexité et de la fragilité croissante des catégories juridiques qui régissent les différentes formes de relations d'emploi dans un contexte techno-économique par ailleurs de plus en plus mouvant.

Par ailleurs, l'ouverture des frontières à un plus grand nombre de prestataires de service étrangers, aussi bien dans un cadre européen par l'élargissement de l'Union européenne, que mondial, par l'élargissement de l'AGCS à 15 nouveaux secteurs d'activité, constitue un nouveau facteur de risques, compte tenu du différentiel de réglementation sociale existant entre la France et d'autres pays. L'intégration de ce dernier paramètre dans certaines stratégies d'entreprises favorise une dynamique de « dumping » social au détriment des pays (et de leurs entreprises) qui cherchent à concilier leurs intérêts économiques avec la préservation de leur modèle social.

⁷³ Loi n° 97-210 du 11 mars 1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal.

II. L'ampleur croissante du travail illégal et ses nouvelles formes confirment la nécessité de prendre en compte cette lutte dans le renforcement de la responsabilité sociale des entreprises

➤ L'ampleur croissante du phénomène est attestée par les dernières statistiques qui révèlent, en premier lieu, que le travail est de moins en moins dissimulé par la non ou sous déclaration des salariés ou de l'activité mais l'est de plus en plus par **d'autres montages juridiques** et financiers qui résultent du fait que beaucoup d'entreprises cherchent moins à échapper à leurs obligations sociales qu'à les **minimiser** ou les **transférer sur d'autres intermédiaires**, voire sur les travailleurs eux-mêmes.

Les nouveaux aspects du travail illégal sont :

- la sous-déclaration du travail effectivement réalisé, en particulier des heures supplémentaires ;
- des pratiques de déqualification abusive de la relation d'emploi ;
- l'utilisation abusive de dispositifs d'insertion et de réinsertion dans l'emploi ;
- le recours à des intermédiaires enfreignant l'interdiction du placement payant, aux dispositions qui réglementent le monopole de l'ANPE et de l'OMI et à celles qui réglementent les opérations de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif ;
- des pratiques relevant de l'économie « évanescence » qui sont le fait de structures instables ou éphémères.

Les fraudes transnationales connaissent, elle aussi, un développement récent, notamment à l'occasion des prestations de service réalisées par des entreprises étrangères non établies en France et dont l'intervention, sur le territoire français, est peu déclarée, en infraction à la réglementation en vigueur. En outre, la légalité de ces interventions au regard des principes de la Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services est difficile à contrôler, faute d'instruments de coopération européenne suffisants pour exercer ce contrôle social.

De même, le recours à l'introduction ou à l'emploi irréguliers de ressortissants étrangers extra communautaires dépourvus d'autorisation de travail connaissent un regain, depuis quelques années, qui semble favorisé par les goulots d'étranglement de notre marché du travail, combinés avec les facilités croissantes données aux mouvements transnationaux de main d'œuvre.

On note surtout la part croissante des pratiques désignées sous le terme générique de « fausse sous-traitance » qui recouvre le faux travail indépendant ou le prêt illicite et le marchandage de main d'œuvre⁷⁴. Appartenant aux formes les plus élaborées du travail illégal, il s'agit de stratégies d'externalisation de la relation de travail qui visent globalement à d'abaisser le coût du travail et/ou à obtenir une gestion plus souple du personnel employé. Présentes dans presque tous les secteurs d'activité, elles progressent plus rapidement que le travail sous ou non déclaré voire s'y substituent partiellement dans d'autres, comme le BTP ou la maintenance industrielle dont elles structurent depuis plus longtemps la relation d'entreprises.

Ce mode d'externalisation traduit également une logique industrielle dans laquelle les entreprises se recentrent sur le cœur de leur activité et ce a fortiori, sur les marchés exposés à une concurrence exacerbée qui tire les prix vers le bas. Il peut aussi révéler des besoins ou des modes nouveaux en matière de rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi.

➤ Ce constat permet de mieux mesurer les difficultés de concilier un modèle social ambitieux avec les nouvelles contraintes de l'économie et les effets induits de sa mondialisation.

⁷⁴ Dans le prêt illicite (prohibé par l'article L 125-3 du CT), la main d'œuvre est salariée de l'entreprise qui la met à disposition, dans un but lucratif, d'une entreprise utilisatrice. Dans le marchandage (prohibé par l'article L.125-1 du CT), la main d'œuvre est salariée de l'entreprise utilisatrice et mise en relation, dans un but lucratif également, avec cette dernière, par un intermédiaire ou une autre entreprise.

Dans ce contexte, la lutte contre le travail illégal participe d'un ensemble de politiques publiques qui visent à garantir à la fois la pérennité des systèmes de protection sociale, une régulation maîtrisée des relations d'emploi et une concurrence loyale dont dépend la préservation d'emplois de qualité. Elle doit tendre, non seulement à réprimer les pratiques de travail illégal jugées nuisibles au regard de cet objectif, mais d'abord à les « désinciter », notamment en poursuivant la démarche engagée de concertation et de partenariat⁷⁵ avec les professionnels des secteurs les plus affectés ou en développant des initiatives de coopération européenne et internationale. Ce faisant, elle contribue à mieux réguler ou prévenir les tensions du marché du travail que ces comportements peuvent traduire.

Elle s'inscrit ainsi pleinement dans la volonté du gouvernement de renforcer la responsabilité sociale des entreprises, notamment dans l'organisation de leur gestion de l'emploi et de leurs relations d'affaires. En particulier, la prise en compte de critères ou d'indicateurs dans les chartes ou les codes de bonne conduite des entreprises pourrait participer de la promotion d'une meilleure qualité et transparence de la relation de sous-traitance.

Enfin, le dispositif institutionnel chargé de mettre en œuvre et de coordonner la lutte contre le travail illégal⁷⁶, peut être utilisé comme un observatoire de certaines déviations d'entreprise qui doivent être écartées au titre de la stratégie de développement durable.

⁷⁵ La DILTI en liaison avec les organisations professionnelles des secteurs les plus affectés par le travail illégal participe à la négociation et au suivi de conventions de partenariat, conventions qui peuvent être nationales ou départementales. Des accords ou arrangements de coopération administrative bilatérale ont ainsi été conclus, en matière de travail illégal, avec l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne l'Italie depuis 2001.

⁷⁶ Outre la DILTI, ce dispositif institutionnel comporte, dans chaque département, une commission présidée par le préfet de département, chargée d'élaborer des programmes d'action locaux dans ce domaine et des comités opérationnels de lutte, présidés par le procureur de la République qui conduit et coordonne les opérations de contrôle.

LES DOMAINES D'APPLICATION DE LA RSE DANS LE CHAMP D'INTERVENTION DE LA DELEGATION A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La DGEFP a pour cœur de métier d'intervenir en tant qu'ensemblier pour contribuer à la dynamique de l'emploi et à l'accès aux qualifications, en portant un appui aux plus démunis. Tous les domaines de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) ne la concernent pas au même degré. Ce sont les pratiques des entreprises, mises en œuvre sur le territoire français et ayant trait aux ressources humaines, qui entrent le plus étroitement dans ses préoccupations. Elle est également fortement impliquée au niveau européen, où la RSE a pu enrichir la réflexion autour du "modèle social européen" et la qualité de l'emploi. La dimension internationale (mondialisation) et les autres volets de la RSE (économique, environnemental, sociétal, éthique des affaires) sont plus éloignés de son champ d'action, mais intéressent également la DGEFP, car ils ont de nombreuses interactions avec l'emploi et sont fondés sur des considérations de même nature.

Cette note est donc principalement axée sur le volet social de la RSE. Sont évoqués successivement :

- les enjeux et l'état des lieux sur la RSE ;
- une illustration des actions de la DGEFP dans trois domaines d'application : l'accompagnement social des mutations économiques ; la gestion des âges et l'allongement de la durée d'activité ; la lutte contre les discriminations et les exclusions.
- des propositions pour renforcer la mobilisation de l'ensemble des acteurs sur la RSE.

I. Enjeux et état des lieux

11. La RSE, une opportunité pour le progrès social, le développement de l'emploi et l'employabilité durable des personnes

Les principes de la RSE sont : une action pour le long terme, la recherche d'une triple performance (économique, environnementale et sociale), une meilleure prise en compte des risques et des potentialités. Ces principes coïncident avec ceux de la politique publique de l'emploi en matière de ressources humaines. En conséquence, la mobilisation croissante des entreprises en faveur de la RSE est manifestement une opportunité pour faire avancer les préoccupations de développement et de préservation de l'employabilité durable des personnes, de sécurisation des parcours professionnels, de lutte contre les discriminations.

Les raisons de l'investissement de la DGEFP sur la RSE et le sens qu'elle donne à son action tiennent plus particulièrement :

- **aux transformations économiques et à la situation d'emploi**, marqués par la mondialisation, la montée des incertitudes et les mutations en continu des organisations, la complexité des intérêts croisés (actionnaires, salariés, consommateurs, etc...), la persistance de la précarité, des inégalités, des discriminations, les risques d'exclusion, qui imposent à la France d'investir dans les ressources humaines pour innover, gagner en compétitivité, accroître l'attractivité des territoires, et accroître les efforts en faveur d'une meilleure intégration de tous dans l'emploi. Ceci suppose de développer des outils d'anticipation pour permettre de tirer des comportements orientés le plus souvent à court terme vers des préoccupations de moyen terme ;
- **à sa volonté d'inscrire son action dans le cadre d'une responsabilité partagée et renforcée** entre les acteurs, en lien avec le processus de décentralisation, pour atteindre une plus grande efficacité individuelle et collective :

- les entreprises doivent être en mesure de mieux assumer leur responsabilité à l'égard de leurs parties prenantes et de leur environnement. A l'égard des salariés, il s'agit de leur offrir un cadre leur permettant de s'adapter aux évolutions des emplois (dans leur entreprise, mais aussi sur le marché du travail).
 - en contrepartie, les pouvoirs publics doivent être davantage à l'écoute des entreprises afin de faciliter leurs activités et la progression de la RSE. Ils doivent faire évoluer leur mode d'intervention et renforcer l'efficacité des dispositifs qu'ils mettent en œuvre (élargissement et approfondissement de la gamme de services proposés, des mesures d'accompagnement, qualité des interventions, vitesse et réactivité de ses actions..)
 - la prise de conscience autour de l'attractivité territoriale pour affronter la mondialisation rend les rapports que l'entreprise entretient avec son environnement, avec les territoires où elle est implantée, plus interdépendants et solidaires. Cette évolution, qui va être accélérée par la décentralisation, relève elle aussi pleinement d'un processus de co-responsabilité accrue entre les différents acteurs, en particulier entre les entreprises et les collectivités locales
- **les difficultés conjoncturelles** actuelles, même si elles doivent s'atténuer en 2004, représentent une **raison supplémentaire** de promouvoir la RSE, dans la mesure où elle offre un rempart contre un relâchement de l'attention portée au développement des ressources humaines, moins soutenue en période de hausse de chômage qu'en phase de croissance et de difficultés de recrutement.

12. Les nombreux points de rencontre entre les sujets traités par la DGEF et la RSE

La RSE peut servir de cadre de cohérence à nombre de sujets sur lesquels la DGEFP travaille avec les entreprises, notamment sur la base de partenariats et de conventionnements divers :

- L'accompagnement des entreprises au changement, à l'adaptation permanente c'est à dire l'appui à l'anticipation des mutations économiques, l'investissement dans la formation, les compétences, l'employabilité des personnes, l'emploi des seniors, la gestion des âges.....
- La réhabilitation du travail, la facilitation des recrutements, la qualité de l'emploi, un emploi rendu durable et attractif, la lutte contre toutes formes de dépréciations ou mises à l'écart (recrutement, salaire, accès à la formation et la mobilité..), la sécurisation des parcours professionnels.
- La lutte contre les discriminations et l'intégration des publics défavorisés, les politiques d'insertion, de formation et d'emploi destinées aux jeunes afin qu'ils puissent démarrer dans les meilleures conditions possibles leur vie active.

Sur ces enjeux là et ces actions là, il s'agit :

- **De mieux connaître la réalité des pratiques de RSE** et encourager les démarches d'entreprises qui vont dans ce sens ; d'aider tout type d'entreprises y compris les petites à réfléchir et s'approprier ce type de méthode.
- **D'appréhender aussi les situations et pratiques contraires au cadre de la RSE.** Cet exercice est utile à deux titres. D'une part, il permet de repérer quels moyens pourraient être employés pour infléchir ces pratiques. D'autre part, il montre l'implication des pouvoirs publics. Il contribue ainsi à faire reculer un des obstacles à la progression de la RSE, qui est le scepticisme de certains partenaires à l'égard de ce mouvement.
- **De favoriser le débat social entre les partenaires sociaux et à l'intérieur de l'entreprise sur la RSE, notamment sur le volet ressources humaines et emploi.** Cet enjeu est crucial. En effet, alors que les dimensions mondialisation et préservation de l'environnement, fortement portées par la société civile et les ONG, avancent rapidement et donnent lieu à un foisonnement d'outils, de

normes et de référentiels, les politiques sociales conduites dans les implantations nationales ne parviennent pas à puiser dans la RSE la même dynamique. Comme les parties prenantes de l'entreprise les plus concernées par ce volet sont bien les salariés et les syndicats, le renforcement du débat social interne permettrait sans doute de mieux structurer la dimension ressources humaines de la RSE.

- **De promouvoir la RSE auprès des TPE/PME.** Pour plusieurs raisons, et alors même qu'elles disposent d'atouts importants à valoriser au titre de la RSE, les TPE/PME restent relativement à l'écart du courant porté par la RSE. Il leur est plus difficile de s'inscrire dans un modèle d'action fondé sur le moyen et long terme car elles agissent sur des temporalités courtes et ne disposent pas du même horizon que les grandes entreprises. Elles ne disposent pas des mêmes moyens que les grandes entreprises. Pour celles qui sont fortement dépendantes, la RSE peut constituer une contrainte supplémentaire imposée par leur donneur d'ordre plutôt qu'un nouveau potentiel de développement. Le déploiement de la RSE sur le volet social de la mondialisation contribue à laisser penser que la RSE est l'affaire des multinationales, sentiment qui peut être renforcé par le fait qu'elles ne sont pas concernées par l'élaboration des rapports sociaux et environnementaux prévus par la loi sur les nouvelles régulations économiques. Cette moindre mobilisation n'est pas sans risque pour elles. Un enjeu important est donc de mettre à leur disposition des outils d'accompagnement pour réduire les fragilités qu'elles présentent notamment dans le domaine des ressources humaines, et pour mieux tirer parti des éléments pouvant être mis en résonance avec les principes de la RSE.
- **De contribuer à ce que les outils** qui mesurent, comparent, évaluent, diffusent la RSE **intègrent correctement les sujets liés à l'investissement dans les ressources humaines** et puissent servir au pilotage stratégique des politiques. La DGEFP participe à certains travaux organisés par les organismes, associations, réseaux d'acteurs travaillant sur les outils de la RSE, de façon occasionnelle ou informelle. Sans doute cette participation mériterait-elle d'être renforcée.
- **De diffuser et faire partager les enjeux globaux** poursuivis par les politiques publiques d'appui à l'emploi et aux ressources humaines, enjeux qui engagent de nombreux partenaires, les entreprises, les partenaires sociaux, les élus, les chercheurs.. et sur lesquels des pratiques de RSE sont tout à fait pertinentes.

13. Les sous-directions et missions concernées par la RSE

La RSE intéresse donc les différentes sous-directions de la DGEFP. Travaillent plus particulièrement avec les entreprises et sur l'évolution de leurs pratiques les missions suivantes :

- la MIS (Mission Intervention Sectorielle) et le FNE (Fonds National de l'Emploi) : restructurations socialement responsables, appui à la dynamisation économique, développement de la gestion active des emplois et des âges dans les PME, en lien avec la MIME pour le volet mutation économique
- la MPE (Mission Promotion de l'Emploi) : politiques d'essaimage, appui des grands groupes à la création d'entreprises et au développement d'activité, appui aux réseaux de financement classique et/ou éthique ;
- la MPF (Mission Politique de Formation) : engagement des entreprises sur des investissements formation stratégiques de moyen et long terme ;
- Les MDAIP (Mission développement de l'activité et de l'insertion professionnelle), MMT (Mission marché du travail) et MEPH (Mission emploi des personnes handicapées), sur les questions de discriminations et d'intégration des personnes handicapées
- le Département Synthèses coordonne les dimensions internationales, européennes et nationales de la RSE et apporte son appui aux missions sur les différents thèmes : gestion des âges, qualité de l'emploi, coopérations territoriales inter-entreprises, plate-forme régionale publique-privée sur l'anticipation des difficultés de recrutement....

II. Exemples d'actions concrètes et de bonnes pratiques d'entreprise

Nous avons vu que les interventions de la DGEFP pouvant faire référence à la RSE pouvaient être extrêmement nombreuses. Il est impossible de donner des exemples d'intervention concrètes et de bonnes pratiques sur tous les domaines. Le lien entre les deux démarches n'est d'ailleurs pas toujours établi en tant que tel, mais il n'en est pas moins réel. On se limitera à évoquer trois sujets, cruciaux pour la RSE et pour la politique publique : l'accompagnement social des restructurations et des mutations économiques, la gestion des âges et la lutte contre les discriminations.

Auparavant, il faut indiquer qu'il existe un mouvement d'ensemble de la politique d'emploi qui tend à renforcer la RSE.

Le cadre législatif évolue dans cette direction. Par exemple, la législation sur les licenciements économiques a évolué au fil des années en assouplissant ou supprimant certaines contraintes pesant sur les entreprises, comme l'autorisation administrative de licencier, en échange de nouvelles exigences en matière d'adaptation et de formation professionnelle. Cette évolution du droit qui tend à mieux combiner souplesse et responsabilité passe par un recours accru à la négociation, les partenaires sociaux étant le plus à même de réaliser des compromis gagnant / gagnant en fonction des réalités qu'ils vivent. Elle permet de nuancer la contradiction fondamentale que certains, au nom du nécessaire volontariat des démarches de RSE, prêtent à l'intervention législative et réglementaire en la matière.

Le cadre incitatif et partenarial, qui est le plus approprié, se développe aussi. L'Etat encourage des coopérations entreprises-pouvoirs publics, des coopérations inter-entreprises, entreprises-associations qui permettent d'aller plus loin sur l'anticipation, l'investissement dans les ressources, la mutualisation. La DGEFP a développé des appuis de nature différente : financiers, méthodologiques, d'animation, de mutualisation et de recherche qui valorisent les bonnes pratiques et en génèrent de nouvelles.

Nombre d'initiatives fonctionnent, qui relèvent tout à fait d'une logique de RSE. Elles recouvrent des interventions très diversifiées, classiques ou originales comme le soutien à la mise en place d'un processus de labellisation des groupements d'employeurs par la Fédération française des groupements d'employeurs qui donne à tous les partenaires d'un groupement labellisé "GE de qualité, pour la qualité de l'emploi" la garantie qu'il travaille dans le respect de certaines règles éthiques. Ces initiatives sont probablement insuffisamment diffusées, capitalisées, partagées et surtout insuffisamment rattachées au développement durable et à la RSE. Un tel rattachement est possible et souhaitable. Si le lien était mieux établi, l'écart qui a été mentionné entre les rythmes d'avancées des différents volets de la RSE, qui est tout à fait paradoxal puisque dans les faits les pratiques et les politiques de ressources humaines relèvent bien d'une logique de développement durable et de RSE, se réduirait.

Pour comprendre ce paradoxe et arriver à mettre en relation plus explicitement tout ce qui se construit autour de la qualité d'emploi, du développement professionnel et de l'intégration de tous au travail avec le courant du développement durable et de la RSE, **la DGEFP va lancer, dans le cadre du comité des Etudes, une étude sur les points de rencontre entre la RSE, le développement par les entreprises des politiques actives et anticipatrices d'emploi, et le dialogue social**, qui sera centrée sur le volet social de la RSE au sein des entreprises.

21. Accompagnement social des restructurations et des mutations économiques

En matière de mutations économiques, la responsabilité sociale des entreprises trouve un terrain d'application privilégié.

L'observation et l'accompagnement des restructurations montrent qu'il existe une grande diversité dans les formes que prennent les restructurations, et dans la manière dont elles peuvent être conduites. Ces différences sont liées à la situation économique de l'entreprise, du secteur et du territoire, mais proviennent également des comportements sociaux et environnementaux des entreprises. La notion de

restructuration socialement responsable menée par l'entreprise à laquelle il est souhaitable de se référer implique :

- les démarches de prévention et d'anticipation, qui permettent de préparer en amont les reconversions et les reclassements ;
- une implication des représentants du personnel et une concertation avec les acteurs du territoire ;
- la valeur ajoutée d'une combinaison d'efforts : des pouvoirs publics, des entreprises, des partenaires sociaux, (logique de partenariat externe avec le SPE et les acteurs du développement local) ;
- les comportements qui privilégient l'accompagnement social des salariés plutôt que le traitement indemnitaire ;
- des efforts pour limiter les effets sur le territoire (participation à des actions de revitalisation de ré industrialisation, coordination territoriale) ;
- un suivi et une évaluation de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi.

211. Le cadre législatif intègre la démarche de RSE et encourage la dynamique conventionnelle

La loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques articule un cadre législatif suspendant un certain nombre de dispositions de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et un cadre conventionnel ouvrant la voie à la signature d'accords expérimentaux.

La préoccupation de la RSE est loin d'être absente de la législation. L'accent mis sur la prévention du licenciement économique, sur les mesures d'accompagnement et sur la consultation des représentants du personnel exprime la volonté du législateur d'amener l'entreprise à exercer ses responsabilités à l'égard des salariés tout en tenant compte de sa situation économique. Pour déterminer l'existence et le sérieux du plan de sauvegarde de l'emploi, les juges se fondent sur la situation économique de l'entreprise, ce qui fait peser sur l'employeur une obligation proportionnelle aux capacités de l'entreprise et est tout à fait dans l'esprit de la RSE.

Cette proportionnalité ne signifie pas absence de protection des salariés. Ainsi, quels que soient la taille de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagés, le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation, d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié ne peut être réalisé. Mais elle implique des moyens renforcés en fonction des possibilités des entreprises. Les deux exemples qui suivent en attestent.

Illustration de l'intégration de la démarche RSE dans la législation à travers deux dispositions concernant les plus grandes entreprises (entreprises ou groupes de plus de 1000 salariés, entreprises soumises à l'obligation de constituer un comité d'entreprise européen) :

- **Le congé de reclassement** : l'article L 321-4-3 du code du travail pose le principe de la responsabilité de l'entreprise à l'égard du reclassement externe du salarié. Une obligation de moyens pèse sur l'entreprise qui licencie et qui doit mettre en œuvre un congé de reclassement d'une durée de 4 à 9 mois, et dont la rémunération est de 100% pour la période correspondant au préavis et au moins de 65% du salaire antérieur pour la période au-delà du préavis. Des actions d'aide à la recherche d'emploi et d'évaluation des compétences sont réalisées par un prestataire spécialisé en reclassement et des actions de formation peuvent être prescrites dès lors qu'elles sont en lien direct avec le projet du salarié et un retour vers l'emploi. L'ensemble de ces actions sont à la charge financière exclusive de l'employeur. Ce dispositif fait l'objet d'une concertation et d'un suivi avec le comité d'entreprise au cours de la procédure du licenciement et de la consultation sur les mesures sociales du plan de sauvegarde de l'emploi et de son suivi. Différentes sortes de partenariats peuvent s'organiser entre le prestataire de la cellule de reclassement et l'agence locale pour l'emploi, et l'Assedic, l'AFPA, les collectivités territoriales pour assurer le suivi des salariés qui ne se reclassent pas au terme du congé de reclassement, organiser des formations ou envisager un accompagnement social.

- **La réactivation du territoire** : une entreprise de taille importante peut difficilement développer sa logique propre sans prendre en compte le tissu social qui l'entoure et son image médiatique. Il existe aussi un intérêt économique et compétitif à ce que l'entreprise prenne part au développement durable du territoire à la fois pour disposer des ressources humaines dont elle a besoin mais aussi pour gérer sa main d'œuvre dans un contexte plus large ; suffisamment large pour que les questions de mobilité, d'acquisition et de renouvellement de compétences soient collectivement maîtrisées afin d'autoriser les souplesses aujourd'hui requises. L'article 118 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 crée l'obligation pour ces grandes entreprises de contribuer à la réactivation du territoire dès lors qu'il existe une fermeture totale ou partielle du site. L'entreprise est tenue de mettre en œuvre des actions à hauteur d'un montant compris entre 2 et 4 SMIC par emploi supprimé en fonction de ses moyens financiers et de l'impact de la fermeture sur le bassin considéré. Une convention, à l'initiative de l'entreprise, peut être signée avec le préfet qui prévoit la nature des actions (prospection des investisseurs, attribution de prêts sans garantie, accompagnement des entrepreneurs locaux pour tout projet de développement, actions de formation à destination de public prioritaire demandeurs d'emploi), le périmètre d'intervention, le nom du prestataire, la durée (en moyenne 2 à 3 ans), le montant de la contribution ainsi que les modalités de suivi. A défaut de signature de la convention, l'entreprise paie la contribution maximum sur la base de 4 SMIC multiplié par le nombre d'emplois supprimés.

Une dynamique conventionnelle dans le cadre de la procédure de licenciement :

La loi du 3 janvier 2003 a ouvert la voie à la signature d'accord expérimentaux d'une durée de deux ans, les accords de méthode, conclus pendant une durée de 18 mois à compter de la date de la promulgation de la loi par des organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise. Ceux-ci peuvent couvrir un large ensemble de sujets liés à la conduite de la restructuration, en fonction des caractéristiques de chaque entreprise. Ils peuvent déroger aux dispositions législatives en ce qui concerne les modalités d'information et de consultation au sens strict, mais pas au principe même d'une consultation ni aux droits propres du comité d'entreprise (droit à l'information, droit de formuler des propositions alternatives aux mesures sociales proposées par l'employeur et à y recevoir une réponse, droit de recourir à un expert).

Dans les faits, il faut souligner que la quasi-totalité des 100 accords de méthode signés par des entreprises sont non seulement majoritaires, mais très souvent conclus à l'unanimité. Le contenu de ces accords montre la volonté de reconnaître les interlocuteurs syndicaux et de renforcer le dialogue (attribution d'heures de délégation, moyens de fonctionnement, mise en place d'instances de concertation ou de négociation dont le fonctionnement est complémentaire et / ou parallèle à celui des institutions représentatives du personnel), de s'adapter à la situation réelle de l'entreprise, de sécuriser des procédures et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, afin d'éviter un contentieux ultérieur, de permettre une mise en œuvre anticipée du plan de sauvegarde de l'emploi (en cours de procédure d'information-consultation), d'encadrer le recours au volontariat, ou d'obtenir des engagements de l'employeur en terme de maintien d'emplois. Ces accords sont souvent conclus « à chaud » lors de la procédure de licenciement pour motif économique mais également « à froid ». Dans ce dernier cas, une gestion des ressources humaines est mise œuvre pour anticiper les changements et en atténuer les conséquences sociales, notamment en garantissant l'employabilité des salariés en 2^{ème} partie de carrière.

En conclusion, le cadre législatif et réglementaire est indispensable car il garantit l'égalité de traitement de tous les salariés. Mais, il est légitime de l'articuler étroitement avec les pratiques des entreprises qui doivent disposer de la marge de manœuvre nécessaire pour le mettre en œuvre ; en retour les pratiques vertueuses des entreprises et les gains engrangés par des comportements sociaux responsables (motivation, productivité accrues...) viennent alimenter les révisions des dispositions législatives et réglementaires.

Cette responsabilité nationale interpelle directement l'échelon communautaire car les obligations pesant sur les entreprises s'adossent sur les obligations en matière de mise en œuvre du comité de

groupe et du comité d'entreprise européen pèsent indirectement sur les groupes auxquels elles appartiennent. L'effet de diffusion des normes françaises est donc possible dans ce cadre.

212. La mobilisation pour l'accompagnement social des mutations économiques

Le gouvernement a souhaité mettre en œuvre une démarche globale de mobilisation pour l'emploi dans laquelle chacun puisse assurer ses responsabilités et où l'ensemble des efforts puisse être rassemblés. La création d'une Mission interministérielle sur les mutations économiques en janvier 2003 vise à renforcer la capacité de veille, d'anticipation et traitement des situations de crise, à contribuer à mieux assurer la reconversion des personnes, à renouveler le tissu productif et à favoriser l'implantation d'activités nouvelles.

Le service public de l'emploi (SPE) est mobilisé pour mieux coordonner ses moyens et mettre en œuvre des politiques structurantes. Un programme d'action a été arrêté pour renforcer d'une part la cohésion de l'action du SPE dans le traitement des plans de sauvegarde de l'emploi et d'autre part, la compétence de ses membres sur trois thèmes particuliers : la veille prospective, le traitement à chaud des dossiers, la prévention. Au cours de l'année 2003, deux séries de rencontres ont été organisées : des séminaires inter-régionaux réunissant les services déconcentrés, puis quinze sessions régionales ou inter régionales regroupant les responsables issus des trois réseaux composant le SPE (DRTEFP, DDTEFP, AFPA, ANPE). Un guide commun d'action a été réalisé. Ces actions ont permis de confirmer le savoir-faire et la légitimité à intervenir dans l'accompagnement des plans de sauvegarde de l'emploi, et d'identifier des points de progrès à réaliser, en ce qui concerne l'anticipation des mutations économiques. Les suites à venir, qui vont pouvoir s'appuyer sur les résultats de deux études que la DGEFP a commandées sur les restructurations, porteront sur la construction d'un centre de ressources, une formation-action, la constitution des observations régionaux des mutations économiques.

L'ensemble de ces actions s'inscrivent dans le cadre d'une responsabilité partagée visant à ce que chacun, les entreprises, l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, puissent travailler en synergie et trouver un cadre d'action plus efficace.

22. Gestion des âges et allongement de la durée d'activité

La France a recouru massivement aux préretraites et à l'exclusion des salariés âgés comme mode de gestion des sureffectifs et d'adaptation de la main d'œuvre aux mutations des emplois et des qualifications. Au regard des perspectives économiques, sociales et démographiques, il serait irresponsable de continuer dans cette voie. L'allongement de la durée d'activité est un défi crucial qui, encore plus que les autres problèmes puisqu'il est issu d'un compromis social implicite ambigu entre les entreprises, les salariés, les syndicats et l'Etat, requiert d'agir dans le cadre d'une responsabilité partagée.

Plusieurs entreprises ont pris conscience que les modes de gestion de ressources humaines passés présentaient des insuffisances notoires. Elles se sont dotées d'un management actif des âges, et ont négocié des accords sur le sujet. Ces nouvelles politiques sont multidimensionnelles. Préventives autant que curatives, elles portent sur l'amélioration des conditions de travail, le développement des parcours professionnels (mise en place d'outils personnalisés, bilans professionnels, validation des acquis de l'expérience) information sur les métiers, encouragement à la mobilité, un accès renforcé à la formation professionnelle.

Exemples de bonnes pratiques d'entreprise : *Thalès, Peugeot, Michelin, le groupe Caisse d'Epargne.* Ces entreprises, qui ont derrière elles de longues pratiques de recours systématique aux préretraites, modifient leur comportement et cherchent désormais à atteindre leurs objectifs de croissance en maintenant leur personnel jusqu'à la retraite. Pour certaines, l'utilisation des préretraites n'a pas totalement cessé, mais elle est désormais appréhendée comme un moyen permettant de gérer une période transitoire et des reconversions difficiles. Ce changement se réalise dans le cadre de la négociation.

En ce qui concerne PSA, le groupe conduit un ambitieux programme d'amélioration des conditions de travail. Des objectifs ambitieux sont fixés : diminution radicale des postes "pénibles" (division par 2), et augmentation très significative des postes "sans contraintes" (+ 50 %). Mobilisant de façon permanente cinquante ergonomes, ce programme s'appuie sur une méthodologie basée sur le recensement des potentiels humains et la cotation des postes.

Les dispositions en faveur de l'allongement de la durée d'activité de la réforme des retraites et l'accord interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie vont favoriser cette évolution.

Différents dispositifs opérationnels sont mobilisés pour sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE / PME, pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi et une meilleure valorisation des ressources humaines : outils de la politique contractuelle, programme equal du fonds social européen, aide au conseil à la gestion prévisionnelle des emplois créée par le décret du 24 juillet 2003. L'action en faveur de ces publics figure dans les futurs contrats de progrès de l'ANPE, l'AFPA et l'ANACT.

Exemple d'action partenariale entre la DGEFP et les branches professionnelles : L'engagement de développement de la Formation professionnelle dans le Bâtiment et les travaux publics 2003-2006. Organisé autour de quatre priorités, ce programme porte une attention particulière sur la gestion des salariés en deuxième et troisième parties de carrière (accès à la formation, actions de reconversion, diversifications d'activités) afin de permettre le maintien en activité dans les meilleures conditions.

23. La lutte contre toutes les formes de discriminations au travail et contre l'exclusion

La lutte contre toutes les formes de discriminations au travail fait partie des priorités du ministère. Les discriminations génèrent un sur-chômage chez les populations les plus fragilisées et concourent au déclassement de personnes qualifiées. L'action de la DGEFP se concentre principalement sur les actions visant à améliorer, grâce à la formation et à la coopération inter-services, les compétences du service public de l'emploi élargi. Le projet ESPERE, inscrit dans le cadre du programme européen Equal, dont les partenaires sont la DGEFP-ANPE-AFPA-INTEFP-DPM-FASILD-SDFE-exDIIJ, vise à mobiliser l'ensemble du SPE autour de l'enjeu transversal de la lutte contre les discriminations. Des actions de prévention, de sensibilisation à destination des entreprises et des branches professionnelles, prenant appui sur les principes de la RSE, mériteraient sans doute d'être développées.

Exemple de bonne pratique d'entreprise : Triselec

Triselec Lille est une société d'économie mixte de tri de déchets ménagers, emblématique pour sa démarche intégrée de développement durable et pour sa réussite non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale, ce qui explique le choix de la retenir comme exemple. Son capital est détenu majoritairement par Lille Métropole et quatre collègues d'actionnaires parmi lesquels des industriels de la collecte et du recyclage. Bénéficiant de la double certification environnementale et qualité (ISO 14001 et 9002), l'entreprise développe une politique sociale dynamique en matière de santé, hygiène et sécurité, formation professionnelle, intéressement. Elle compte 29 % de personnes reconnues par la COTOREP. Triselec participe à la lutte contre l'exclusion, par le biais de contrats aidés (CES, CIE), utilisés pour financer les surcoûts des actions d'accompagnement. Une comptabilité spécifique à cette activité sociale est rigoureusement tenue pour apporter toutes les garanties utiles sur l'affectation des aides publiques. Afin de permettre aux personnes illettrées d'accéder aux TIC, Triselec a conçu un outil de formation multimédia intégré à la production, très innovant. Son implication territoriale est également forte et elle fait bénéficier de son savoir-faire son environnement. L'association Val de Lys entreprendre, dont le DRH de Triselec est président, a ainsi mis en place un projet financé par le FSE Pragma Tic destiné à développer par le biais de TIC des outils d'accueil et d'accompagnement des personnes en difficultés et faiblement qualifiées.

III. Propositions

1. Analyser les pratiques d'entreprises (accords de coopération avec les fédérations, appels à projet, repérage thématiques national et régional) et diffuser les enseignements (guides méthodologiques, forums,...).
2. Mettre à disposition des entreprises l'information disponible et la rendre accessible, construire et/ou promouvoir des espaces de mutualisation. Evaluer la démarche globale RSE (progrès, effets discriminants....)
3. Analyser, mettre en œuvre et évaluer la nouvelle posture que l'administration adopte sur cette démarche, ses nouveaux modes d'action. Identifier parmi les nombreuses pratiques d'entreprises celles qui présentent des innovations sociales susceptibles d'alimenter des propositions en termes de politiques publiques.
4. Favoriser l'appropriation de la démarche en professionnalisant par les principales parties prenantes (session de formation commune entreprises-syndicats-élus-fonctionnaires, échanges d'information en mobilisant certains réseaux).
5. Nouer des partenariats avec les professionnels de la RSE (agences de notation, gérants de fonds éthiques, auditeurs, associations ayant pour vocation la promotion de la RSE comme l'ORSE...), dans la perspective de favoriser une meilleure prise en compte du volet Ressources humaines de la RSE.
6. Participer financièrement à l'amorçage de la démarche RSE en entreprise (financement spécifique pour les PME, financement pour les grandes sur des projets particulièrement innovants), et lors d'étapes clés de la RSE (évaluation de la démarche couvrant les enjeux, les effets attendus, résultats, données de pilotage, repositionnements internes...).
7. Promouvoir la RSE auprès des TPE/PME par des actions de sensibilisation et des outils d'accompagnement. La mutualisation de services, la mise à disposition d'expertise et l'implication de tous les acteurs au plan local sont des éléments indispensables pour permettre aux TPE/PME de s'inscrire dans des démarches de développement durable, notamment en ce qui concerne le volet développement des compétences et gestion prévisionnelle des emplois. Ce travail pourrait s'adosser sur une sensibilisation de ces entreprises concernant les risques qu'elles encourent à ne pas s'engager dans des démarches de qualité de l'emploi, et l'intérêt qu'elles ont à le faire, l'un des plus importants étant d'être mieux armé pour affronter les difficultés de recrutement à venir compte tenu du retournement démographique. Il serait plus aisé à conduire s'il prenait appui sur les spécificités et les atouts propres des TPE/PME, qui sont loin d'être négligeables (valorisation de leur action déterminante dans le développement des territoires, dans l'apprentissage et la formation des jeunes, mise en avant de la place qu'elle occupe dans la vie quotidienne de chacun, dans le lien social).
8. Intégrer la RSE dans les critères d'attribution de certaines aides publiques peut être un moyen de responsabiliser les entreprises vis à vis de l'emploi.
9. Revoir le Décret NRE sur sa partie "données sociales", afin d'y introduire une approche stratégique pour l'entreprise (une analyse des chiffres et un plan d'action) et l'ajout de nouvelles données plus respectueuses des dynamiques qui traversent l'entreprise et qui impactent le dialogue social (anticipation des mutations, investissement formation, qualité de l'emploi, politique de recrutement et attractivité, gestion des ages, relations avec les entreprises sous-traitantes...).

LES ENJEUX DE LA RSE AU REGARD DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le concept de « responsabilité sociale » n'est pas encore clairement défini mais il renvoie à des valeurs sociales, environnementales et citoyennes au sujet desquels l'entreprise doit se doter de moyens d'action. La notion mais aussi la pratique de la « Responsabilité Sociale des Entreprises » (RSE) s'est peu à peu développée, et, sous la pression de la société civile et des investisseurs, l'entreprise a été conduite à témoigner son attention à ces valeurs. Ce mouvement a encouragé les initiatives d'acteurs privés et notamment la création d'agences de notation « sociales » qui ont fixé leurs propres critères en la matière. Dans le même temps, une réflexion a été conduite par les plus grandes d'entre ces entreprises, qui ont participé activement à l'émergence d'initiatives au niveau mondial telle que la GRI (Global reporting initiative).

Au niveau européen, le livre vert diffusé en juillet 2001, définit la RSE comme « *l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec toutes les parties prenantes internes et externes (actionnaires, personnels, clients, fournisseurs et partenaires, collectivités humaines...)* et ce, afin de satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables et investir dans le capital humain et l'environnement ».

Les pouvoirs publics français se sont engagés dans ce processus en choisissant de privilégier la transparence des informations délivrées par les entreprises et, dans le cadre de la loi « Nouvelles réglementations économiques », l'obligation leur a été adressée, de publier annuellement des données environnementales et sociales dans leur rapport annuel (application de la loi « Nouvelles Régulations Economiques »).

Se pose aujourd'hui la question de l'articulation de ces pratiques volontaires des entreprises et de la contribution que peut apporter le Gouvernement, notamment dans le cadre de la Stratégie nationale de développement durable (SNDD) qu'il a mise en place, et qui comporte une importante partie sociale.

Au regard des missions qui incombent à la Direction des Relations du Travail, l'option a été prise que le champ de la RSE soit abordé dans une articulation dynamique, avec l'ensemble des ressorts qui sont à sa disposition.

Afin de sortir d'une logique d'opposition entre les pratiques volontaires des entreprises et la réglementation, il s'agira d'encourager la complémentarité des approches et des instruments : législation et réglementation, dialogue social et négociation, inspection et contrôle, pratiques et initiatives des entreprises.

La réflexion qui a été engagée au sein de la DRT a été l'occasion d'identifier les champs dans lesquels elle pourrait concourir au développement de la RSE, avant de formuler des propositions à ce titre.

I. Les dimensions de la RSE dans le champ des relations et des conditions de travail

1. La qualité de l'emploi

Les pratiques sociales des entreprises sont d'ores et déjà appréciées par les agences de notation en fonction d'un certain nombre de critères qui, s'ils diffèrent d'un pays à l'autre et selon le secteur d'activité, n'omettent pas de mentionner, par exemple, le nombre d'accidents du travail ou la pyramide des âges⁷⁷.

S'ils sont choisis en raison de l'importance des risques encourus par l'entreprise, ces critères s'en réfèrent néanmoins à une certaine qualité de l'emploi : ainsi pour l'Europe, la RSE peut devenir un des leviers de l'amélioration des conditions de travail : « *le développement de l'externalisation, ainsi que la sensibilité accrue du public aux enjeux liés à la santé, ont conduit de nombreuses entreprises à faire*

⁷⁷ Critères cités par Geneviève Ferrone ; agence « Core Rating »

du respect d'un environnement de travail sain et sûr un critère important dans le choix de leurs sous-traitants et dans le marketing de leurs produits ».

La santé au travail a été affichée par certaines entreprises comme un élément de la qualité de la production. La mise en place d'une politique de management en matière de santé et de sécurité au travail peut aussi devenir le gage d'une meilleure prévention des risques professionnels.

Si les accidents du travail représentent un champ important d'investigation en matière de RSE, d'autres problématiques, comme celle de la gestion des âges apparaît également devoir être intégrée dans cette réflexion (cf note DRT/DGEFP sur ce point).

2. Le dialogue social

Les instances de la négociation collective pourraient être un vecteur important de sensibilisation à la RSE, à partir du moment où les partenaires sociaux se seront emparés de ce thème.

Il y a un débat entre les partenaires sociaux. Si le MEDEF estime que la RSE est une démarche volontaire des entreprises qui n'a pas lieu d'être encadrée, les organisations syndicales souhaitent pour leur part que la RSE ne relève pas de la simple pratique unilatérale des entreprises mais d'un dialogue social. Consultés lors de l'élaboration du décret instaurant le « bilan social et environnemental » en 2001, les syndicats s'étaient montrés favorables à la mention d'informations sociales à la fois quantitatives et qualitatives, intégrant les salaires, les contrats, la formation, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la sous-traitance...

Les organisations syndicales ont également exprimé le souhait d'être parties prenantes dans les agences de notation. Sans aller jusqu'à prévoir leur adhésion à ce type de notation (type Vigéo), la RSE pourrait être l'occasion d'un dialogue dans le cadre de l'entreprise qui l'adopte : à ce titre, les premières analyses montrent que les partenaires sociaux sont rarement associés à l'élaboration du « bilan social et environnemental », alors que les données sociales qui y figurent sont largement inspirées du bilan social qui doit être soumis annuellement au comité d'entreprise.

3. Epargne salariale

L'investissement socialement responsable (ISR) contribue à la valorisation de l'attitude socialement responsable des entreprises.

L'influence directe de ces fonds dans l'épargne salariale permettrait d'encourager l'investissement socialement responsable. Aussi, faut-il compter avec la mise en place en 2002 du Comité Inter syndical de l'Epargne Salariale appelé à labelliser des fonds qui représentent des sommes importantes, lesquelles sont gérées en conformité avec les critères « socialement responsables ».

Par ailleurs, l'accroissement de **l'actionnariat salarié** permet également d'encourager la présence des représentants du personnel dans les instances dirigeantes de l'entreprise, ce qui participe d'une plus grande transparence dans la gestion des entreprises et d'une meilleure gouvernance.

Le Conseil supérieur de la participation, dont la DRT assure le suivi, travaille actuellement sur cette question.

II. Les leviers d'action des pouvoirs publics (DRT)

➤ La fonction de veille doit notamment porter sur la RSE et la pratique des entreprises

Afin de prendre appui sur les connaissances du terrain et sur les expériences observées, la DRT a entrepris de s'appuyer davantage sur l'examen, par les services déconcentrés, des pratiques des entreprises et elle travaille à organiser la remontée de l'information par le biais de **l'aperçu régional** sur les relations du travail.

Ainsi qu'il avait été rappelé lors de la réunion des directeurs régionaux du travail le 2 octobre, cette collecte ne doit pas viser l'exhaustivité mais, au contraire, être l'occasion d'attirer l'attention sur celles des pratiques qui se montrent fécondes, qui méritent encouragement ou, *a contrario*, qui justifient d'être redressées. Le travail doit porter sur la procédure de collecte et sur les meilleures manières d'intégrer cette préoccupation dans l'Aperçu, tout autant que sur le plan qualitatif et de l'opportunité d'intégrer dans l'Aperçu les informations pertinentes.

Dans ce travail d'observation, il ne s'agit pas de créer une statistique nouvelle ou séparée, mais de considérer les pratiques et d'identifier, parmi celles ci, celles qui doivent retenir l'attention ou être mises en valeur.

S'agissant des accords collectifs, s'il est actuellement difficile de rechercher si les accords intègrent la dimension sociale du développement durable, cette notion pourrait dans l'avenir faire l'objet d'une **indexation** afin d'intégrer ce thème dans le bilan annuel de la négociation collective.

Concernant les **remontées statistiques**, les données d'ores et déjà utilisées en matière d'accidents du travail pourraient être l'occasion de cerner certains critères qui participent de la responsabilité sociale de l'entreprise : l'enquête SUMER intègre pour la première fois cette année des questions qui seront posées aux salariés, et permettra d'identifier les secteurs et les professions présentant des situations considérés comme « pathogènes » ; néanmoins aucune donnée n'est spécifique à la responsabilité sociale, et l'exploitation qui pourra être faite des résultats doit s'appuyer sur des données croisées qu'il convient de construire.

Par ailleurs, dans le cadre de l'enquête « REPOSES » portant sur le dialogue social et organisée en 2005, la DRT pourra collaborer avec la DARES à la construction d'indicateurs qui intègrent la responsabilité sociale des entreprises.

A plus long terme, la demande de la DRT faite à la DARES, de disposer d'éléments concernant les risques liés à l'activité de la sous-traitance permettront d'alimenter également cette réflexion (sites à risques notamment : cf loi du 3 juillet 2003 concernant la prévention des risques technologiques).

➤ Diffusion des bonnes pratiques

Le Conseil supérieur de la prévention de risques professionnels a inscrit la « connaissance et la diffusion des bonnes pratiques » dans ses orientations stratégiques 2003-2006. Il a été préconisé de s'appuyer sur l'ANACT. L'utilisation du **réseau de l'ANACT** qui en raison de ses liens avec les entreprises, pourra être une façon d'aider les services déconcentrés à rendre opérationnel ce travail de veille. Cette mission entre précisément dans la priorité de la « veille » de l'ANACT qui figure dans leurs axes de travail.

Afin de sensibiliser les services et à cette nouvelle notion, le réseau de l'INT pourrait être mis à profit, à travers des actions d'information de type « forum ».

Une approche territoriale des questions de qualité de l'emploi peut ne pas se limiter aux questions de restructurations et de formation, mais également concerner les conditions de travail, par le biais des réseaux de l'entreprise. En effet, développer et faire connaître les outils qu'ont les entreprises pour favoriser des conditions de travail favorables (notamment en usant de leur influence sur la sous-traitance) peut être un moyen de mieux voire appliquer, voire de dépasser les prescriptions du droit du travail. Dans le domaine, de l'évaluation a priori des risques professionnels (décret du 5 nov 2001), le travail déjà entrepris avec certaines Chambres d'industrie et de commerce pourrait se poursuivre, en intégrant les données plus larges de la responsabilité sociale des entreprises.

Par ailleurs, la connaissance et le suivi des travaux menés par le CIES en matière d'épargne salariale par le biais du **conseil supérieur de la participation** doit permettre de montrer tout l'intérêt que les pouvoirs publics accordent au développement de l'investissement socialement responsable.

➤ Favoriser le dialogue social sur ce thème :

- Encourager les partenaires sociaux à s'emparer de ce thème, notamment lors de la tenue de commissions mixtes paritaires, par le biais de l'action des pouvoirs publics.
- Dynamiser le dialogue social interne à l'entreprise :

L'évaluation qui est en cours du « bilan social et environnemental » donnera les grandes lignes d'une réforme sans doute nécessaire, de ce type de rapport ; à ce stade s'ouvrent néanmoins plusieurs pistes :

- Maintenir le volet social et environnemental dans le rapport annuel afin que ces deux piliers demeurent un complément du volet économique, mais en faciliter la rédaction en permettant à l'entreprise de conduire un seul exercice cohérent ou coordonné. Ainsi, certains éléments du rapport annuel pourraient peut être définitivement figurer dans la comptabilité de l'entreprise (des données factuelles) alors que d'autres éléments, plus dynamiques, pourraient figurer dans le bilan social, afin d'offrir ainsi une vision plus prospective et sans doute également d'alimenter un document souvent réduit à des données brutes, sans aucun commentaire. Demeure la question du rapprochement des calendriers entre les deux exercices, ainsi que celle d'une nécessaire concertation préalable avec les partenaires sociaux.
- Moduler les exigences selon le secteur d'activité de l'entreprise : afin de donner tout son sens à l'évaluation de la politique de développement durable de l'entreprise, sans doute faudrait-il permettre que certains critères soient adaptés selon l'activité exercée. Ce type de travail pourrait être l'œuvre d'un comité de travail associant les partenaires sociaux.
- Adapter le périmètre du reporting : la négociation pourra prochainement être menée au niveau du groupe. Actuellement, hormis le comité de groupe, le code du travail se réfère rarement à ce niveau de décision qui apparaît pourtant comme le plus pertinent pour certaines informations. Il pourrait être envisagé, par exemple, l'établissement d'un bilan social de groupe –sans préjudice des prérogatives du CE, comme le rappelle la récente jurisprudence de la cour de cassation (AXA, mars 2003)- afin d'en donner également l'accès aux actionnaires. (En effet, actuellement, beaucoup de groupes importants ont une société mère, qui compte moins de 300 salariés et qui est dispensée d'établir un bilan social, même si le groupe compte plusieurs milliers de salariés). En outre, ce bilan permettrait d'effectuer des comparaisons entre les différentes sociétés du groupe.

Pour plus d'efficacité, la mise en place d'un bilan social au niveau du groupe permettrait à l'entreprise d'asseoir la réalisation du bilan spécifique « social et environnemental » sur un bilan social réalisé au niveau du groupe.

- Dans un but identique au point précédent, connaître et diffuser les pratiques de certaines entreprises, qui ont mis en place des « comités mondiaux », pourra permettre aux pouvoirs publics d'envisager les diverses façons de dépasser le périmètre national.

Par ailleurs, la DRT examine comment renforcer son implication dans l'entreprise de certification conduite par l'AFNOR dans le domaine managérial.

LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DIRECTION DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS

La DPM ne s'est jamais investie directement sur la question de la responsabilité sociale des entreprises, mais l'une des politiques qu'elle anime, la lutte contre les discriminations dont sont l'objet les personnes étrangères ou issues de l'immigration, entre partiellement dans le domaine de la RSE.

En effet, une convention de l'OIT concerne les discriminations, l'article 13 du Traité d'Amsterdam prévoit une compétence européenne en la matière, plusieurs directives ont été adoptées sur la question en 2000 et 2002 et une loi portant essentiellement sur l'accès au marché du travail et la vie professionnelle a été votée en novembre 2001. Par ailleurs, la question de l'emploi occupe une place importante dans le programme gouvernemental de lutte contre les discriminations et l'une des actions de ce programme concerne la sensibilisation, la mobilisation et la formation des entreprises et des représentants du monde économique sur les discriminations.

La DPM et le FASILD, organisme sous la tutelle de notre direction, ont commandité de nombreuses recherches ou études sur la question de la discrimination à l'embauche, en particulier avec des syndicats et plusieurs projets menés dans le cadre du programme européen EQUAL sont conduits avec des entreprises, dans le but de faire des diagnostics, mettre au point des formations, construire des outils ou des argumentaires, modifier les méthodes d'embauche et de management, encourager de bonnes pratiques.

En outre, la DPM est intervenue avec des entreprises ou de grands réseaux économiques dans plusieurs colloques et séminaires sur les discriminations sur le marché du travail, notamment lors du colloque organisé par l'OCDE en juin 2002 à Bruxelles sur l'intégration des jeunes immigrés sur le marché du travail.

Enfin, le Président de la République ayant décidé la création d'une autorité administrative indépendante sur toutes les discriminations, la DPM, en association avec le GIP-GELD (groupe d'étude et de lutte contre les discriminations), apporte son appui à la mission de préfiguration confiée en juin 2003 à Bernard Stasi par le Premier ministre et dont les conclusions devraient être rendues en mars 2004. Une des missions envisagées pour cette autorité serait l'appui à la définition de programmes d'action sur les discriminations et la labélisation de bonnes pratiques (en particulier d'entreprises).

I. Constat

La discrimination raciale à l'embauche et dans la vie professionnelle est massive, même si elle prend plus rarement que par le passé des formes écrites en raison du risque de poursuite pénale ou civile.

Les travailleurs immigrés ont de tous temps subi des discriminations dans les entreprises où ils étaient employés et leur progression professionnelle a souvent été faible, notamment en raison de leur bas niveau de qualification et de leur mauvaise connaissance de la langue française. Les dispositifs de formation continue ont rarement été mobilisés pour combler ces handicaps et les employeurs ont souvent préféré garder une main d'œuvre docile et peu payée, plutôt que de prévoir leur qualification et leur promotion, si bien que ces travailleurs ont été les premiers touchés par les effets de la crise économique et se sont retrouvés massivement au chômage. Phénomène nouveau depuis une dizaine d'années, les enfants ou les petits enfants de ceux qui étaient arrivés en France après la guerre éprouvent les plus grandes difficultés à accéder au marché du travail, alors qu'ils ont passé leur jeunesse en France, qu'ils ont en général acquis la nationalité française, qu'ils ont suivi les cursus éducatifs français et que leur niveau de formation est, le plus souvent, bien supérieur à celui de leurs parents.

Un certain nombre de recherches-actions, menées sur des bassins d'emploi ou permettant le suivi comparé sur plusieurs mois de jeunes français et d'autres issus de l'immigration, ont montré l'importance des phénomènes d'exclusion que peuvent subir certaines populations en raison de leur origine. La Commission consultative des droits de l'homme et le Haut conseil à l'intégration ont par ailleurs alerté les pouvoirs publics sur la gravité et la complexité de ces phénomènes.

En effet, plusieurs facteurs se combinent fréquemment, qui conduisent à rendre plus difficile l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration : des pratiques ou des réflexes discriminatoires des employeurs vis-à-vis de ces jeunes, mais aussi une prévention plus générale envers les jeunes des quartiers de banlieue, où habitent massivement les familles immigrées. L'appartenance à des milieux sociaux défavorisés, le manque de réseaux de relations de ces jeunes avec le milieu économique, les conséquences d'une mauvaise orientation scolaire, le comportement personnel de certains de ces jeunes ou le poids des traditions familiales pour les jeunes filles accentuent ces phénomènes.

Les seules statistiques dont nous disposons en ce domaine portent sur la situation des Français et celle des étrangers, notamment ceux issus des pays extérieurs à l'Union Européenne, vis à vis du chômage et dans les dispositifs publics de formation ou d'accès à l'emploi. Ces données, largement transposables aux jeunes Français issus de familles immigrées, confirment les difficultés d'insertion professionnelle des étrangers et permettent de mesurer l'écart avec les Français.

Ainsi, l'ensemble des étrangers originaires de pays n'appartenant pas à l'Union Européenne sont trois fois plus en recherche d'emploi que les Français (25,5%, contre 8,1%), les jeunes étrangers ayant un taux de chômage deux fois supérieur à celui des Français (enquête emploi – mars 2001). Contrairement aux idées reçues, ces phénomènes sont encore plus accentués pour les diplômés (bac à bac + 5), où les étrangers hors UE sont, selon les niveaux, trois à quatre fois plus au chômage que les Français.

Concernant la vie professionnelle, les informations apportées par le numéro de téléphone gratuit sur les discriminations raciales « 114 » mis en place par le gouvernement en mai 2000 confirment l'importance des situations discriminatoires dans les relations de travail, les promotions, l'accès à la formation ou au moment du licenciement, puisque 25 % des 13000 fiches de signalement établies à ce jour portent sur ce sujet.

Ces constats s'expliquent aussi par le manque de contentieux sur les discriminations au travail et même à l'embauche, la preuve du fait discriminatoire étant très difficile à apporter et la victime ne bénéficiant d'aucune protection en cas de mise en cause de son employeur. Le nombre de condamnations est inférieur à 10 par an, alors qu'il est de plusieurs centaines en Grande-Bretagne, par exemple.

II. Politique du ministère envers les entreprises

Plusieurs axes de travail ont été définis depuis 1998 pour combattre les discriminations raciales : création d'un observatoire (le GELD) et du numéro gratuit « 114 », loi du 16 novembre 2001 modifiant le code du travail, territorialisation de cette politique dans les contrats de ville et dans les plans départementaux des CODAC, sensibilisation et formation du service public de l'emploi et des syndicats (cf. note communiquée en août 2003).

Concernant plus particulièrement les entreprises, le travail à entreprendre est extrêmement important, un inventaire des bonnes pratiques sur ce sujet commandé par la DPM en 1998 ayant fait apparaître, que seules, une trentaine d'actions avaient pu être recensées et que toutes les entreprises concernées avaient mené ces programmes, non dans un but de responsabilité sociale, mais en raison de problèmes extérieurs (violence des jeunes ou des usagers, implantation dans un environnement difficile...) ou intérieurs (conflits entre plusieurs catégories de travailleurs immigrés dans l'entreprise ou entre des travailleurs français et immigrés) qui menaçaient l'avenir de l'entreprise. Aucune des sociétés

rencontrées n'avait accepté de reconnaître publiquement que son action s'inscrivait dans un objectif de lutte contre les discriminations.

Depuis la mise en place du programme de lutte contre les discriminations et du vote de la loi du 16 novembre 2001, quelques entreprises approchées par la DPM et le FASILD ont accepté de se lancer dans des programmes sur cette thématique (cf. note sur les actions avec les entreprises communiquée en août 2003).

Pour ces entreprises, l'action commence par un diagnostic de la situation réalisé par un intervenant extérieur, puis par un programme d'actions validé par la direction générale.

L'action la plus avancée se situe chez ADECCO, confrontée quotidiennement aux demandes discriminatoires de ses entreprises clientes. Dans son programme, encadré dans un projet EQUAL, elle a entraîné ADIA et l'Institut du mécénat de solidarité qui appuie 95 des plus grandes entreprises françaises sur la question de la responsabilité sociétale.

La société EIFFAGE-Construction, première entreprise de bâtiment en France, est engagée depuis quelques mois dans un programme sur l'égalité de traitement lors du recrutement et dans la carrière professionnelle, avec l'appui de la DPM et du FASILD. En effet, cette entreprise, dont les 15.000 ouvriers sont aux deux tiers étrangers ou d'origine étrangère, ne trouve plus de jeunes pour renouveler sa main d'œuvre, dont la moyenne d'âge est proche de 50 ans.

Dans le cadre du programme du comité interministériel à l'intégration, la MACIF va, à partir de 2004, commencer une action, qui se continuera par une promotion auprès de la branche de l'économie sociale des bonnes pratiques qu'elle aura dégagées au cours de cette expérimentation.

Par ailleurs, la Fondation agir contre l'exclusion (FACE) a mis au point dans le cadre d'un accord avec la DPM et le FASILD des formations de DRH d'entreprises publiques et privées pour les sensibiliser à la discrimination et à la promotion du management interculturel.

Enfin, de nombreuses entreprises sont engagées dans des opérations de parrainage de jeunes, qui consistent à faire accompagner vers l'emploi par des parrains venant de l'entreprise des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, dont un nombre important est issu de l'immigration. Certaines entreprises, comme EDF-GDF, se sont très fortement investies dans ces actions qui concourent indirectement à la lutte contre les discriminations. Ces projets sont sélectionnés par les DRTEFP, en application d'une circulaire annuelle du ministère, et sont soutenues financièrement par la DPM, la DGEFP, le FASILD, les conseils régionaux...

III. RSE et discrimination

Comme on peut le voir, très peu d'entreprises se sont investies sur ce point du pilier social de la RSE et les réticences pour s'engager dans des actions résolues de lutte contre les discriminations sont encore très fortes dans le monde de l'entreprise, malgré les obligations juridiques qui résultent des textes européens ou français.

Il conviendrait donc, dans les conclusions du groupe de travail sur la RSE, de mettre en avant de manière très nette ce pilier social et la nécessité pour les entreprises de s'y investir, notamment dans des actions de lutte contre toutes les formes de discrimination.

En effet, il est beaucoup plus facile en termes d'image de marque pour les entreprises de mettre en avant des considérations environnementales ou de commerce éthique que d'interroger leurs pratiques de recrutement et de gestion de leur personnel.

On peut même penser que dans certains secteurs économiques ou dans certaines entreprises le fait d'afficher des actions de RSE dans les domaines autres que sociaux peut permettre de dissimuler des pratiques de management peu valorisantes.

Ainsi peut-on voir que des entreprises obligées par leur métier ou leur implantation à composer avec leur environnement social vont afficher des mesures sociales dans leur projet de RSE (par exemple : secteurs de la grande distribution ou des transports collectifs dans les agglomérations), alors que les secteurs les plus fermés à la mixité sociale et raciale, comme la banque, les assurances... vont privilégier par exemple des actions en faveur des économies d'énergie, du traitement des déchets ou du contrôle des fournisseurs.

Ceci montre les dérives négatives que peut entraîner la RSE, fondée sur le volontariat des entreprises, et qui pourrait, dans certains cas, donner une image faussée de l'effort de l'entreprise. Il conviendrait, que le ministère exige des entreprises qui se lancent dans la RSE qu'elles ne puissent pas en faire un outil à la carte en ne retenant que ce qui les valorise le mieux, mais qu'elles s'engagent de façon équilibrée sur tous les champs et notamment sur le pilier social. Dans ce pilier, la lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement devraient occuper une place importante, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Il restera un obstacle à lever et ce devrait être l'une des premières priorités de l'autorité administrative indépendante sur les discriminations, c'est la question de la définition d'indicateurs, notamment statistiques, permettant de disposer de repères fiables pour mesurer l'impact des actions conduites par les entreprises en matière de lutte contre les discriminations raciales, dans la mesure où la grande majorité des personnes qui sont exposées à des pratiques discriminatoires sont de nationalité française.

LES ENJEUX DE LA RSE AU REGARD DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE PAR LE SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE

La responsabilité sociale des entreprises interroge plus particulièrement deux champs d'action : celui de la promotion de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et celui de la prise en compte des temps de vie par la sphère de travail.

1. La promotion de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un principe dont la force s'est accrue depuis quelques années.

Consacré par le Droit international et le Droit constitutionnel, ce principe est érigé au rang de droit fondamental par le Traité d'Amsterdam.

Il a d'abord été décliné en France par la loi du 13 juillet 1983. Ce texte, essentiel, vise, conformément au Droit communautaire à sanctionner les discriminations professionnelles dont font l'objet les salariés et à garantir plus concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par notamment l'adoption de mesures spécifiques à l'attention des femmes, en vertu de l'égalité des chances.

Toutefois, cette exigence d'égalité, affirmée par les dispositifs législatifs, est restée peu appliquée. Si depuis plus de quarante ans, l'activité féminine ne cesse de croître, puisque les femmes constituent aujourd'hui 46,1 % de la population active, si elles accèdent à des emplois plus qualifiés, de fortes disparités demeurent toutefois au regard de la structure des emplois, des salaires et de leur représentation dans l'encadrement et les postes de décision.

En conséquence, le législateur, en accord avec les partenaires sociaux du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle a souhaité renforcer les dispositions de la loi du 13 juillet 1983, en faisant de l'égalité professionnelle le thème majeur de la négociation collective dans le cadre de la loi du 9 mai 2001.

Aujourd'hui, l'égalité professionnelle constitue un facteur de dynamisme social et de croissance économique. Les partenaires sociaux en ont fait d'ailleurs un axe prioritaire de leur politique actuelle, en signant en ce sens un accord national interprofessionnel le 1er mars 2004.

Des entreprises se sont aujourd'hui engagées dans cette démarche d'égalité professionnelle et pour certaines, cela s'intègre dans leur stratégie de développement de leur responsabilité sociale. En effet, s'intéresser au développement de carrière professionnelle des femmes à la lutte contre les discriminations, à une amélioration des meilleures conditions de travail et à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée participe de la promotion de l'égalité professionnelle comme un des vecteurs de la RSE de l'entreprise.

En ce sens, l'égalité professionnelle devient ainsi un atout stratégique pour le développement de l'entreprise car les femmes représentent un vivier de compétences et d'initiatives, que l'entreprise mobilise pour répondre aux besoins de l'économie moderne et ainsi faire face à la concurrence, à la compétitivité.

Les pouvoirs publics ont souhaité conforter et valoriser la démarche des entreprises avec les partenaires sociaux, en créant un label "égalité professionnelle". Ce label repose sur l'évaluation d'une conduite de changement, qui doit faire l'objet d'une démarche intégrant la qualité du dialogue social sur la question de l'égalité professionnelle. Il a, notamment, pour vocation de diffuser les bonnes pratiques. Il constitue un outil de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, facteur d'innovation sociale au service de la performance et de la croissance économique.

2. L'intégration de la concordance des temps dans la préoccupation de l'égalité

La gestion des temps dans les organisations de travail pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une responsabilité de l'entreprise qui a mis du temps à s'imposer socialement

La question de l'articulation des temps de vie n'occupe au départ qu'une place marginale dans la réflexion théorique sur l'égalité hommes/femmes dans la mesure où elle apparaît liée au cortège d'inégalités dont sont victimes les femmes sur le marché du travail et contribue à mettre en avant l'image repoussoir de la « mère travailleuse ». Il était donc exclu aux débuts de la conception des politiques d'égalité, de penser ensemble l'égalité et la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Il aura fallu les premières mesures relatives au congé parental dans les années 70, l'impulsion décisive du contexte européen dans son approche en termes d'égalité des chances, et plus largement les évolutions sociétales et normatives récentes pour qu'une rupture puisse s'opérer et que la question de l'égalité intègre celle du temps.

En matière d'articulation des temps, l'idée développée par les politiques d'égalité aujourd'hui est que l'action publique doit amener les entreprises à reconnaître la responsabilité familiale de leurs salariés hommes et femmes, et la charge parentale ne doit plus être considérée comme relevant exclusivement de la sphère privée et être à ce titre considérée comme une « affaire de femmes ». **En ce sens, faire valoir les bénéfices, pour les employés comme pour leurs employeurs, d'une meilleure prise en compte des impératifs de l'articulation de la vie familiale et professionnelle, trace les prémices d'un modèle de société dans lequel la qualité est au cœur des échanges** (rapport du SDFE, *Pour une meilleure articulation des temps de vie*, p. 4)

C'est pourquoi des mesures concrètes touchant au développement d'une politique de conciliation des temps privés et professionnels, accessible à la fois aux hommes et aux femmes, sont indispensables pour soutenir la croissance économique à laquelle les femmes participent aujourd'hui largement et pour répondre à l'objectif démocratique fixé par le cadre communautaire européen d'un renforcement de l'égalité entre les sexes.

En intégrant dans la négociation certains aspects du temps hors-travail de leurs salariés, les entreprises peuvent également progresser dans la performance économique. **L'égalité des chances et la prise en compte des intérêts de la famille sont aujourd'hui un enjeu de compétitivité, dans le cadre d'un intérêt à agir conjoint des salariés et des entreprises.**

Le soutien apporté par l'entreprise à des modèles d'articulation validés et diversifiés, favorisant des pratiques non-discriminantes et non marginalisantes pour les femmes, pratiques donnant lieu à des indicateurs, contribue à valoriser la diversité de l'activité économique et représente pour l'entreprise un avantage compétitif sur le marché.

Sur ces deux champs de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps de vie, des engagements importants ont été pris par l'ensemble des acteurs socio-économiques et se sont traduits dans une Charte de l'Égalité entre les hommes et les femmes le 8 mars 2004.

Certains de ces engagements contribueront à la mobilisation des entreprises dans le cadre de la RSE.

Références :

- *Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, janvier 2003, Guide pour l'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches, Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle
- *Pour une meilleure articulation des temps de vie*, Janvier 2002, rapport du SDFE.

LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES

Sans reprendre les différents points évoqués par les notes de la DRT et de la DGEFP, dont nous partageons évidemment les objectifs (qualité de l'emploi, prévention et anticipation des restructurations...), il nous semble que les points suivants mériteraient de faire l'objet d'investigations et ou d'actions de promotion approfondies :

- La professionnalisation des agences de notation et la constitution de référentiels communs ;
- L'aide à la publicité des évaluations des agences de notation ;
- L'intégration dans les éléments constitutifs de la RSE d'indicateurs plus explicitement centrés, d'une part sur le travail (conditions de travail, pénibilité, horaires, conciliation vie professionnelle-vie familiale, prévention des risques, accès à la formation...), les indicateurs actuels, par exemple ceux qui ont été construits par les agences de notation, n'étant pas suffisamment détaillés de ce point de vue, et d'indicateurs de qualité des transitions d'autre part (prévention du licenciement, adaptation à l'emploi, VAE...) : donc augmenter et préciser le nombre de critères sur le travail en réintégrant au moins les indicateurs de qualité de l'emploi préparés en 2001-2002 ;
- L'incitation pour les agences de notation et les mouvements issus de la société civile et s'occupant de ces questions à ne pas se concentrer seulement sur les politiques d'achat de prestation des entreprises à l'étranger (et donc sur les conditions de travail et d'emploi des entreprises étrangères) mais aussi dans les entreprises françaises sur le sol français ;
- Une meilleure utilisation du bilan social ;
- Un travail visant à mieux articuler les données micro (indicateurs au niveau de l'entreprise ou du groupe) et les indicateurs macro (utilisation d'indicateurs de bien-être ou de développement humain) comprenant des éléments sur le chômage et son coût, les taux d'activité, les inégalités de revenus, les atteintes à la santé, à l'environnement... ;
- Réfléchir à des dispositions fiscales incitatives à l'investissement socialement responsable et à l'approfondissement d'une politique socialement responsable ;
- Intégrer dans les éléments de la RSE les exigences figurant dans les diverses conventions du BIT (textes de 77 et de 98).

LES ENJEUX DE LA RSE POUR LA DELEGATION AUX AFFAIRES EUROPEENNES ET INTERNATIONALES

1. LES INITIATIVES EUROPEENNES : UN LARGE EVENTAIL

La Commission identifie trois types de mesures prises récemment sous l'égide des pouvoirs publics :

1. Des initiatives visant à promouvoir la RSE :

les prix décernés aux entreprises et récompensant les meilleures pratiques :

- pour la conciliation vie professionnelle : vie familiale (Autriche)
- pour la lutte contre les exclusions (Danemark)
- pour l'intégration des minorités ethniques (Danemark) pour la qualité du « reporting » (Finlande)
- pour l'amélioration de l'hygiène et la sécurité au travail (Autriche, Grèce, Allemagne)
- pour la parité et l'égalité des chances (Luxembourg)

l'incitation au développement des partenariats Public/Privé :

- partenariats entreprises/collectivités locales/ONG (Danemark, Royaume-Uni, Irlande, Pays-Bas) pour lutter contre les exclusions
- partenariats pour la création d'activité (Danemark, UK)

l'aide aux PME pour adopter une politique socialement responsable

- aide financière, conseil (Autriche, Allemagne, Irlande, Danemark, UK)

l'information et la diffusion des initiatives et des pratiques:

- conférences sur la RSE (Belgique, Italie, Danemark)
- centres d'information et de conseil (Danemark, Autriche, Pays-Bas)

2. Des initiatives visant à accroître la « transparence »

- les labels : respect de la vie familiale (Autriche), respect des droits sociaux fondamentaux (Belgique), développement local (UK)
- critères éthiques pour l'investissement : épargne salariale (France), fonds de pension (Belgique, Suède, Espagne)
- qualité du reporting : référentiels (Pays-Bas, Allemagne, UK) texte de loi (France)
- méthodes d'audit (Danemark, Italie)
- promotion du commerce éthique (UK)

3. Des mesures de soutien aux initiatives de RSE :

- l'intégration de clauses sociales dans les marchés publics (Danemark, Belgique, Italie)
- l'intégration de la RSE dans des stratégies et des partenariats nationaux pour le développement durable (France, Allemagne, Irlande)
- la promotion des principes directeurs de l'OCDE (Pays-Bas, UK, Allemagne, Autriche)
- la promotion de la norme privée SA8000 (Italie : régions)

II. LA POSITION FRANCAISE

1. La contribution française au livre vert a mis l'accent sur les points suivants :

1. la RSE est une **composante de la stratégie européenne** dans le débat multilatéral qui s'est engagé depuis la conférence de Singapour de 1996) sur les rapports entre **libéralisation des échanges et respect des droits (sociaux) fondamentaux** ;
2. le **dialogue social** et la qualité de ce dialogue sont l'une des composantes du modèle social européen. Il convient donc que dans le champ de la RSE - conçue comme démarche volontaire de l'entreprise - une place soit faite à la consultation des partenaires, voire à la négociation ;
3. dans cette appréciation des démarches initiées par les entreprises, la notion de branche ou de secteur professionnel sont essentiels à prendre en compte. Il n'y a en effet pas grand chose de commun entre une entreprise de construction qui utilise une main-d'œuvre locale et un distributeur qui achète dans plusieurs pays en voie de développement et revend en France des produits aussi différents que des jouets, des haricots verts ou des baskets... **Le rôle de la branche** est donc déterminant tant pour le « reporting » et pour la « notation » que pour la concertation et l'élaboration d'éventuels « standards » ;
4. l'adaptation des entreprises et plus globalement de nos économies suppose un effort **d'anticipation** et de gestion prévisionnelle (restructurations) de l'emploi (quantitativement) et des compétences (qualitativement) Ces démarches d'anticipation relèvent de la RSE.
5. si la RSE vise d'abord les salariés de l'entreprise, elle doit aussi concerner les rapports avec **l'ensemble des partenaires de l'entreprise** (fournisseurs, sous-traitants, ce qui implique, pour l'entreprise, en termes de gestion des achats ou de gestion de la production, une « continuité » dans la responsabilité (cf. question de la traçabilité par ex.) ;
6. l'entreprise innovante doit s'ouvrir à de nouveaux partenariats : ainsi l'approche territoriale des questions d'emploi et d'employabilité est essentielle dans le cas des restructurations d'entreprise ;
7. développer de nouvelles approches c'est créer une nouvelle fonction dans l'entreprise et pour l'entreprise : c'est créer de nouveaux besoins et donc de nouveaux métiers (métiers d'audit, de conseil, de concepteurs et de gestionnaires de projets liés à la RSE. Ces fonctions et ces métiers posent à leur tour des questions **d'éthique, de professionnalisme et de formation**. La France a proposé que le BIT, dans son rôle de formation (via le centre de TURIN par ex) puisse jouer un rôle actif sur ces questions.

2. Les mesures gouvernementales⁷⁸

- **l'adoption de la loi sur les nouvelles régulations économiques assortie d'un décret sur le reporting social et environnemental (Loi NRE/art.116)**
- **l'adoption de la stratégie nationale de développement durable.**

S'il est encore trop tôt⁷⁹ pour tirer les enseignements de ces mesures, il apparaît néanmoins, au vu des initiatives prises par nos voisins européens, que les pouvoirs publics français comme d'ailleurs les autres parties prenantes ont en quelque sorte « évité » jusqu'à lors d'adopter une attitude proactive et de prendre des mesures directes pour encourager la responsabilité sociale des entreprises.

⁷⁸ Cf. aussi le message porté plus récemment par le Président de la République tant à Johannesburg qu'au G8.

⁷⁹ Cf. la commande faite à l'ORSE visant à évaluer l'impact de la loi NRE : note rédigée fin 2003 pour encadrer les pratiques de quelques dizaines d'entreprises réellement concernées (sauf pour la partie environnementale, le champ social était déjà largement identifié et réglementé depuis les années 70 (cf. bilan social et cf. les analyses de l'ORSE).

Dans un contexte social rendu difficile par l'effet des délocalisations, le comportement agressif de certaines entreprises en difficulté le réflexe très « français » a été dans un premier temps de recourir à la loi.

Plus récemment, l'adoption par le gouvernement de la **stratégie nationale de développement durable** a eu pour effet d'élargir considérablement le champ tout en faisant courir le risque d'un affaiblissement du pilier social aux dépens de l'environnement (cf. le « verdissement » du sujet...) ⁸⁰.

III. COMMENTAIRES

1. Premier bilan

Les actions conduites dans les pays membres telles qu'elles résultent de l'inventaire précédent montrent en effet **quelques constantes**, mais montrent en même temps **la faiblesse de l'investissement** collectif sur des sujets aussi importants que :

- **la place du dialogue social dans ces dispositifs ;**
- **la prise en compte des relations Nord-Sud (commerce équitable, commerce éthique, programmes d'assistance technique...)** ;
- **les garanties offertes quant au professionnalisme des intervenants (certification, rôle du BIT...)**
- **l'absence d'un véritable cadre européen sur ces sujets constitutifs du pilier social du développement durable.**

2. Sérier les questions pour définir des priorités et ouvrir des perspectives d'action

La question globale pourrait être (pour la France) : comment prendre en compte dans le champ de la RSE des initiatives autres que réglementaires ? ou comment utiliser la RSE pour mieux répondre à certaines des questions sociales actuelles ?

Dans ce sens, **l'approche par le développement durable** est sans aucun doute une approche fertile permettant de se poser les questions sur lesquelles il conviendrait d'abord de se mettre d'accord (au sein du Ministère des Affaires sociales) :

- **quelle approche par l'entreprise socialement responsable des questions relatives à l'emploi (restructurations) et quelles modalités de concertation ? (au plan national, au niveau territorial, dans les branches ? (cf mission restructurations, gestion prévisionnelle, démarches territoriales...))**
- **quel accompagnement des sujets de société : parité⁸¹, solidarités, vieillissement, non discrimination, intégration ?**
- **quelle perspective pour un renouvellement du dialogue social ? (concertation sur des référentiels de branche ou sur des indicateurs de performance) et quel dialogue social ? (modalités de consultation des autres parties prenantes : ONG, consommateurs, fournisseurs...).**
- **quels modes d'intervention pour les pouvoirs publics : reporting ? prix ? labels ? incitations fiscales ?**

⁸⁰ Le rééquilibrage entre les « piliers » constitue l'un des enjeux de la mission confiée à Elisabeth DUFOURCQ par le Ministre des Affaires sociales.

⁸¹ Cf le projet de label « Egalité » de Mme Ameline.

- **convient-il d'intervenir sur le contenu (UN référentiel national?) ou plutôt sur le process (obligation de consulter/négocier sur DES référentiels ?)**
- **quelles actions privilégier dans le champ de l'international :**
quel lien avec notre coopération bilatérale et l'assistance technique ?
quel lien avec l'action de la France au sein du BIT (il y a sans doute un axe de travail à explorer sur la question du travail des enfants ou sur la liberté syndicale EN LIAISON avec les entreprises françaises présentes dans certains pays en transition (Asie) ou certains PVD (Maghreb) ?

IV. INTEGRER LA RSE DANS UNE VISION FRANCAISE DE L'ACTION INTERNATIONALE

Deux événements récents ont marqué une étape sur ces questions :

- **la conférence européenne de Venise** au cours de laquelle François FILLON a mis l'accent sur le lien entre RSE et compétitivité (dans la perspective ouverte à Lisbonne) et sur le rôle des pouvoirs publics ;
- **l'accueil réservé par le Président de la République** à l'initiative du secrétaire général des Nations Unies : « **Global Compact Initiative** » et qui a recentré le sujet sur le rôle des grandes entreprises mondialisées (entreprises françaises en l'occurrence).

Ces deux moments nous invitent à resituer clairement la RSE dans le contexte international, à préciser les limites d'une réflexion nationale sur ces sujets et, partant, à formuler quelques propositions d'action.

1. La Responsabilité Sociale des Entreprises : un « nouveau concept »?

Les nombreuses publications et productions de colloques sur le sujet font régulièrement allusion sinon à la nouveauté, du moins au caractère incertain du « concept » (cf les formulations récentes de la DRT : « *le concept de RSE n'est pas encore clairement défini...* »... ou encore du MEDEF : « *il apparaît nécessaire de clarifier pour les entreprises les concepts de DD et de RSE...* »).

Sans chercher de querelle sémantique pour savoir s'il s'agit véritablement de « concepts » ou plutôt de démarches – terme que nous préférons – nous proposons de resituer clairement la RSE dans sa genèse, tant il semble avéré qu'en France, l'attitude des différents acteurs est au moins aussi floue que le « concept ».

Cette difficulté des acteurs à prendre position naît semble-t-il de l'importation dans l'espace social hexagonal d'une notion « venue d'ailleurs ».

Le rappel de quelques étapes n'est sans doute pas inutile si l'on cherche à débroussailler le paysage actuel de la RSE.

2. La RSE, contre-feu à la mondialisation ?

Au cours des difficiles négociations à l'OMC (Singapour, Seattle, Doha) s'est engagé au plan multilatéral depuis 1996 un débat sur les rapports entre développement des échanges, ouverture des marchés et besoin de régulation sociale.

Autrement dit, sous la pression des ONG et, fait nouveau, des organisations de consommateurs, les pays du Nord et notamment l'Europe⁸² en tant que puissance de négociation en matière commerciale, ont cherché à introduire des stratégies de rééquilibrage des forces. De ces efforts sont nés l'idée d'échanges entre l'OIT et l'OMC (cf la question non résolue à ce jour du statut d'observateurs mutuels

⁸² Mais aussi les Etats-Unis de la période « démocrate » : cf Seattle.

des deux organisations) avec les difficiles questions liées au mécanisme de sanction (l'ORD) et donc au procès de protectionnisme déguisé intenté par les pays ...du Sud!

A Bruxelles, c'est à cette époque que la DG « Commerce » prend l'initiative de réunir périodiquement un groupe d'experts de l'OIT. Dans le même temps, à Genève, l'OIT adopte la déclaration sur les droits fondamentaux de l'homme au travail⁸³ et le directeur général de l'OIT relance le *groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation* qui sommeillait depuis 7 ans !

C'est dans ce contexte qui connu son apogée au sommet de Johannesburg que le rôle des grandes entreprises et la dimension sociale et environnementale de leur action prend finalement le relais d'un impossible consensus des Etats mais aussi d'un dialogue difficile entre les partenaires sociaux et les nouveaux défenseurs des « droits humains » représentés par les grandes ONG.

Le livre vert de la Commission européenne portant sur la promotion d'un cadre européen pour la RSE a constitué dans ce contexte une réponse institutionnelle aux attentes de la société civile.

3. RSE = « soft law » ?

Il est acquis que la notion (la démarche) nous vient du monde anglo-saxon (nous sommes dans la « corporate governance »...) L'investissement socialement responsable (ISR) vient d'ailleurs directement des milieux confessionnels américains au début du siècle soucieux d'exclure tout investissement dans des entreprises donnant lieu à commerce « prohibé » (alcool, tabac, armes...) ou plus récemment à commerce avec des pays jugés infréquentables (Afrique du Sud...).

La responsabilité sociale de l'entreprise et l'investissement socialement responsable ont été perçues ici (en France) par certains acteurs comme des démarches importées illustrant ce qu'il est convenu d'appeler la « soft law » - autrement dit, des démarches qui relèvent d'une tentative (volonté pour certains) de dérégulation et d'affaiblissement du Droit⁸⁴.

La France, dans ses interventions institutionnelles ou officielles sur le sujet, rappelle régulièrement que la RSE se situe « au-delà de la loi » (dans un au-delà qui signifie clairement que la règle, c'est la loi) démarche qui ne fait que rendre plus complexe la relation des différents modes de « régulation ».

Transposer ces démarches de façon dé-contextualisée c'est en effet courir le risque d'une confusion des rôles, sinon des genres et le moins que l'on puisse dire c'est bien que les contextes des deux côtés de l'Atlantique sont, notamment dans le champ social différents, sinon spécifiques.

Pour ce qui nous concerne, on peut sans doute affirmer que le monde européen a globalement depuis la fin du « paternalisme » pris l'habitude de confier à l'Etat la défense des droits individuels et collectifs⁸⁵ Tout le système du droit du travail repose très largement, dans notre sphère, sur le modèle de l'OIT : celui du tripartisme (plus ou moins équilibré entre les parties d'ailleurs...) S'opposent ainsi sinon deux modèles, au moins deux cultures.

4. La RSE : une volonté de maîtriser de nouveaux risques ?

Il reste que la mondialisation est un fait et que l'ouverture des marchés s'accompagne d'une internationalisation de la production.

Ni initiative philanthropique, ni une obligation de droit la RSE est dans ce contexte le résultat d'une démarche stratégique visant à mieux maîtriser certains risques générés par les « cascades » de sous-traitance et l'organisation mondiale des circuits de distribution.

⁸³ Conséquence directe de la déclaration finale de la conférence de Singapour (déc 96).

⁸⁴ Cf. déclarations de la CGT-FO par ex.

⁸⁵ Ce qui pourrait laisser à penser que la RSE est la forme moderne du paternalisme.

Revient donc directement sur le devant de la scène la question des avantages compétitifs des pays les moins avancés grâce à des coûts de main d'œuvre très faibles (et donc à la faiblesse du niveau de protection sociale)

Dans ces contextes, la force du droit effectif est à l'évidence une composante essentielle du différentiel de compétitivité Nord/Sud.

L'OIT ne s'y est pas trompée puisque la finalité de la Déclaration de 98 adoptée difficilement compte tenu des réticences de certains pays du Sud, est de repérer les pays qui ont le plus besoin d'assistance technique pour mettre effectivement en conformité leur législation avec le droit international (ici les huit conventions fondamentales) et mieux cibler l'assistance technique dont ces pays ont besoin pour se mettre en conformité avec le standard OIT.

Pour une entreprise soucieuse à la fois d'internationalisation et de bonne gestion du risque, il devient essentiel d'anticiper et de prendre des initiatives lui permettant de dialoguer avec les ONG, de rassurer son opinion interne (salariés) et externe (consommateurs ou actionnaires).

Pour autant, faire un tel choix stratégique pour l'entreprise, ne résout pas la question puisqu'à partir de là « tout » commence. Tout, c'est à dire, les actions (initiatives volontaires) elles-mêmes, la communication, les codes de conduite, le contrôle, l'audit, le reporting, la notation...

5. La RSE : une démarche de progrès ?

Le livre vert de la Commission et les initiatives ont contribué à lancer un débat et sans doute un dialogue (cf. les travaux du Forum européen quadripartite et les différentes conférences européennes sur le sujet) Cela dit, il est frappant de constater que les débats portent autant sinon **plus sur les questions de méthode, de processus que sur la connaissance des pratiques elles-mêmes**. La démarche de l'entreprise est d'abord une expérimentation, c'est à dire une innovation pour résoudre une difficulté dans un contexte donné. Dans l'échange des bonnes pratiques ouvert par la Commission européenne, la part consacrée aux projets réalisés et aux enseignements à tirer de ces démarches est finalement relativement réduite.

L'accent (légitime par ailleurs) mis sur les notions de transparence, de contrôle, de conformité (entre les déclarations et la communication) a tendance à prendre le pas sur l'action proprement dite⁸⁶.

Il conviendrait donc de favoriser davantage un travail de capitalisation d'expériences : **la Commission pourrait prendre l'initiative de réunions thématiques avec l'OIT** afin de partager et de diffuser l'information et l'évaluation (par exemple en suscitant un lien entre IPEC et certaines grandes entreprises). Il serait à cet égard quelque peu inconséquent de continuer à plaider pour l'intégration des conventions fondamentales de l'OIT dans les codes de conduite d'entreprise et dans les chartes de valeurs des fonds de pension et d'en rester là, c'est à dire à l'incantation.

Aller dans ce sens, c'est revenir à la dimension institutionnelle du sujet :

Portée par la DG Affaires Sociales, la RSE, hormis les tentatives d'instrumentalisation par la DG Commerce, n'a pas encore trouvé sa place ni dans les rapports entre l'Europe et les institutions multilatérales (lien avec l'OIT ou l'ONU), ni dans la politique européenne de Coopération.

Les objectifs dans ce domaine sont le reflet des institutions. On pourrait espérer l'inverse...

⁸⁶ L'exemple – bien connu – de la lutte contre le travail des enfants est parlant : il ne trouve de commencement de solution que dans l'organisation de dispositifs négociés avec l'ensemble des partenaires locaux (y compris dans ce cas les familles) permettant une gestion de l'accès à un enseignement de base tout en ne privant pas des familles de ressources de subsistance. C'est une question que l'OIT expérimente via le programme IPEC.

6. La RSE : une clarification par l'affirmation de priorités d'action sur le champ de l'action internationale

Si l'on convient que la RSE, c'est d'abord l'affaire des entreprises mondiales (grandes ou petites) et que l'un des enjeux affichés consiste à faire avancer les droits de l'homme au travail (au sens de l'OIT) alors on peut imaginer que l'un des rôles des pouvoirs publics consiste à susciter des synergies entre les partenaires.

Une forme de « politique contractuelle » au niveau international devient envisageable, chacun des partenaires apportant au tour de table ses expériences, ses réseaux, ses projets et le cas échéant ses ressources⁸⁷.

Concrètement un tour de table entre les entreprises françaises présentes dans le Global compact et les différents programmes de l'OIT est envisageable. La France peut jouer ce rôle de rapprochement dans le cadre de son accord France/BIT. L'union européenne pourrait aussi jouer ce rôle avec plus de moyens et avec l'arrière pensée du renforcement de la nécessaire coordination « Europe » à Genève face au réseau IMEC.

Dans la même perspective, le suivi des travaux de l'OCDE et le lien au PCN devrait être revisité sous cet angle. La mise en œuvre des nouveaux principes directeurs de l'OCDE (qui ont intégré en 99 les conventions fondamentales de l'OIT sous la pression conjointe de la France et de quelques Etats membres de l'UE⁸⁸) devrait donner lieu à un véritable suivi, ce qui n'est pas encore le cas mais ce qui pourrait tout à fait donner lieu à des travaux préalables permettant d'évaluer et de capitaliser les initiatives...et d'en verser les résultats au bénéfice du développement.

Enfin, notre **coopération bilatérale pourrait intégrer la RSE** dans ses relations avec certains de nos partenaires avec lesquels nous avons noué des relations depuis longtemps et qui vont se trouver plongés dans une accélération des changements à conduire dans le champ social du fait de l'ouverture des échanges et des nouveaux accords de partenariat euro-méditerranée (Maroc par exemple).

Une telle orientation devrait nous inciter à nous rapprocher des entreprises françaises présentes dans ces régions afin d'examiner ensemble dans quelles conditions l'innovation peut être portée par elles (cf le développement de la formation continue ou de la consultation des salariés).

Ce type de projet aurait, à notre sens, l'intérêt de légitimer pleinement l'effort de coopération spécifique que consent notre ministère.

⁸⁷ Qui peuvent être des moyens en « ressources humaines » à l'instar de la mise à disposition d'un cadre « Michelin » près de l'OIT.

⁸⁸ Le Ministère du travail étant représenté par la DAEI, aux côtés du Trésor à la conférence de Budapest qui a « négocié » les termes de la nouvelle déclaration de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Compte-rendus des auditions et entretiens

Entretien avec Monsieur Jean-Pierre AUBERT, délégué interministériel aux mutations économiques

Jean-Pierre Aubert souligne l'intérêt que représente cette rencontre pour la MIME. Comme pour la RSE, la recherche d'activités durables et d'emplois durables est au cœur des préoccupations de la MIME

Les lignes de force qui se dégagent du travail de la MIME portent sur le cadre de raisonnement à avoir et les éléments déterminants à prendre en compte :

- la réflexion sur les **mutations économiques comprend toutes les parties prenantes** et doit être appréhendée dans la perspective de l'exercice d'une responsabilité collective, d'une responsabilité associée, par rapport à un développement économique et social bien compris (d'où une évolution des postures et des missions de chacun, d'où une articulation étroite avec l'évolution du rôle de l'Etat)
- il est important de bien comprendre toutes les **interactions entre l'entreprise et son environnement**, et **d'appréhender toutes les dimensions des mutations économiques**. L'entreprise produit des effets sur l'environnement, et elle subit les effets de l'environnement. On savait que le phénomène social intervenait, mais on ne mesurait pas toute l'importance des autres dimensions, environnementales en particulier. L'affaire de Metaleurop les a dévoilées de manière cruciale. Des questions de même ordre se posent en ce qui concerne les terrains appartenant à l'armée. Cela crée des obstacles considérables pour les reconversions, peut conduire à des contentieux avec les collectivités locales.
- La question du **périmètre de l'entreprise** soulève de multiples difficultés : qu'est-ce qu'une entreprise ? Les cessions d'actifs, de parties d'activité sont légitimes mais peuvent revêtir un caractère artificiel. Il faut comprendre ces mouvements. Mais il ne faut pas noircir le tableau, des « success stories » existent (Alstom à Tarbes, avec une externalisation bien maîtrisée et des engagements de la part des sociétés repreneuses ; la Sagem à Dinan)
- le souci de la MIME est d'élargir le champ de réflexion sur les mutations économiques pour mieux prendre en charge toutes ces réalités

La MIME est à la fois sur des sujets de fond et sur des projets opérationnels. Par exemple, à St Nazaire, dans les chantiers navals, l'opération CAP compétences va permettre d'utiliser une phase de baisse conjoncturelle pour faire bénéficier d'un maintien et d'un développement de compétences des personnels, y compris des sous-traitants. La MIME a un autre gros projet en matière de déconstruction et recyclage automobile, qui serait pourvoyeur de milliers d'emploi. A travers ce type de projet, on voit que la recherche d'une autre forme de développement, d'une croissance plus sobre peut déboucher sur la valorisation de nouvelles activités et conduire à de l'innovation. Des mutations économiques réussies sont des mutations réalisées en "*fondus enchaînés*".

Audition de Monsieur Olivier BARRAT, avocat, cabinet Barthélémy et associés

I. Intervention de M. Barrat

Il existe une interaction entre la RSE et le droit :

- le droit organise la RSE
- les principes de la RSE irriguent le droit et la jurisprudence

1. Pour le cabinet Barthélémy, le droit est une technique d'organisation des entreprises, il **organise la relation de travail**, et plus largement « le droit est organisateur de la société ». « Nous avons une conception patrimoniale et contractuelle du droit ».

Les entreprises sont de plus en plus dépositaires d'une valeur immatérielle, la ressource humaine- dont la relation avec l'entreprises est contractuelle.

Or elles sont dominées par des visions comptables et de court terme qui donnent une vision idéologique de l'entreprise à travers : - les critères comptables.

- les comptes annuels.

Les critères comptables sont « caduques », avec une évaluation de la performance et de la valeur qui sont financièrement et comptablement basés sur des critères atrophiés.

Ce qui a pour conséquence que

- l'entreprise a une conception de la valeur qui est fausse,
- les stratégies de gestion sont atrophiées.

Il faut donc élargir les critères d'évaluation de l'entreprise avec une meilleure prise en compte des valeurs immatérielles et humaines de l'entreprise.

Le droit social est le squelette qui porte la valeur immatérielle, c'est un témoin.

La dimension juridique est l'infrastructure qui mesure la valeur immatérielle, théorie qui s'est croisée à la RSE, dont on peut avoir deux lectures :

- la RSE comme quelque chose qui ajoute des contraintes sociales
- la RSE comme une approche de développement durable, comme un levier potentiel des actions socialement responsables.

2. N'y a-t-il pas une évolution de la technique juridique ?

On constate l'émergence de la soft law : « je cherche à améliorer ma performance pour elle même, pas seulement par crainte de l'inspecteur du travail ou du juge ».

On peut aujourd'hui opposer:

- *le droit classique* : la réglementation qui, en tant qu'héritage du taylorisme, est une approche verticale (instruction, sanction...)

- *le droit nouveau* : la régulation qui est l'approche actuelle, plus horizontale *et* contractuelle du droit (information- interaction- responsabilisation).

Pourquoi cette évolution des outils juridiques ?

- poids de l'international (nécessité pour les groupes internationaux d'outils juridiques communs à l'ensemble de leurs filiales, au delà des bases juridiques nationales spécifiques).
- mais aussi au niveau national, on constate que la régulation influence les positions classiques, cf. jurisprudence sur les accidents du travail qui pose une obligation de résultat ; cf. jurisprudence en matière de restructuration.

D'autres évolutions sont importantes :

1 la montée des exigences sociales des salariés.

Or le modèle classique de la sécurité sociale s'essouffle. Le supplément d'exigences sociales s'organise par la mise en place d'accords collectifs. Nous sommes, selon M. Barrat, dans des

engagements horizontaux pour régler des problèmes de société, dans un contexte d'inflation législative qui rend la loi de plus en plus complexe et difficilement applicable.

2. Le droit du travail général et impersonnel qui s'appliquait dans le passé correspond de moins en moins à la réalité : la hiérarchie ne fonctionne plus sur un mode classique, compte tenu de la technicité croissante des métiers. Le lien de subordination hiérarchique est moins associé à une hiérarchie des compétences sur les fonctions. Les modes d'organisation sont donc de plus en plus variés et il y a nécessité d'adapter les règles.

La régulation permet de faire en quelque sorte « tenir » le droit du travail. « Il y a une sphère en dessous de la loi qui n'aime ni le préfet, ni le gendarme ».

II. Débat

- Sur la judiciarisation :

La soft law est attaquable.

Le préjudice moral, l'atteinte à l'image sont des motifs de recours.

On peut imaginer que des salariés qui ont accepté un emploi en se fondant sur l'image d'une entreprise attaquent l'entreprise si elle ne fait pas ce qu'elle a dit, ou que simplement ils décident de rompre unilatéralement le contrat.

La contestation d'une notation peut être portée devant le juge (on n'a cependant pas d'exemple dans le domaine de la notation financière, dans lequel le rapport de force économique entre les parties peut éventuellement influencer les comportements). On mesure ce que l'on fait non ce que l'on dit.

Il n'existe pas encore vraiment une jurisprudence de l'effectivité mais on peut s'attendre à son développement notamment dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, où la jurisprudence est extensive. M. Barrat cite l'exemple d'un salarié envoyé par son employeur français à l'étranger sans pouvoir bénéficier sur son lieu de travail de protection contre l'amiante. De tels cas se sont pour l'instant réglés en interne. Les grandes entreprises anticipent de plus en plus ces risques et se désengagent de certains pays.

M. Barrat évoque aussi le cas d'un salarié expatrié aux Etats-Unis et qui atteint d'une crise cardiaque se retourne contre son employeur français.

- Sur les agences de notation

M. Barrat souligne que la convergence entre militantisme et efficacité est plus facile à réaliser pour les questions environnementales que sociales. Le droit de l'environnement satisfait plus aisément les revendications des militants écologistes que le droit du travail les militants « sociaux ».

Il existe pour notre interlocuteur deux types d'agences de notation, le premier type repose sur l'idéologie, le second sur la mise en avant de la performance ; pour ce dernier type, le « social » participe à la valeur de l'entreprise. L'« idéologie » pousse au contraire au développement d'une action sociale qui va à l'encontre des intérêts économiques des entreprises.

- Sur les critères de notation

L'analyse « risque » commence à exister.

L'analyse relative à l'appréciation de la valeur est, en revanche, largement à bâtir : formation professionnelle, gestion des âges... Dans, ces domaines réputés subjectifs, le droit peut jouer un rôle structurant, l'organisation juridique est un des éléments qui va permettre d'apprécier le social. Cette analyse de la valeur est donc à construire. Il est intéressant de noter que M. Barrat ne considère pas que la dimension qualitative du pilier social est un obstacle à la construction de critères solides et objectifs.

Il cite plusieurs exemples qui vont dans ce sens :

- Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) : on ne s'interroge pas sur la ventilation des salariés absents dans une approche de notation classique, on ne la relie pas au recours aux CDD, à l'utilisation des heures de formation disponible.
- Une entreprise qui déclare inaptes (au sens du code du travail) les salariés de plus de 57 ans reporte ainsi la question de la gestion des âges sur les régimes de solidarité.

Ces mises en relation et ce type d'analyse, que l'approche juridique aide à construire, devront faire partie du travail des agences de notation, que l'approche juridique aide à construire.

M. Barrat précise le rôle du juriste, qui réside dans :

- l'analyse « risque », traditionnelle
- l'analyse performance, qui est considérée comme centrale pour le cabinet Barthélémy.

Il souligne qu'un des problèmes aujourd'hui est que *le lien de subordination est conçu de façon trop binaire (ce qui renvoie au clivage travailleurs indépendants / salariés, et droit commercial/droit du travail)* ;

- Il faut construire juridiquement, des *zones intermédiaires*, sans, selon le cabinet Barthélémy, qu'il y ait besoin de recourir à la loi. Il rappelle l'exemple innovant des agents d'assurance qui ont une assurance perte d'emploi sans être salarié.

Pour M. Barrat, il faut considérer l'organisation en réseau sous l'angle de l'efficacité.

- **Sur l'élargissement des critères aux critères extra comptables**, M. Barrat considère que les réformes comptables sont pilotées par des gens qui ont l'habitude de certifier les comptes, ce qui aboutit à faire les réformes comptables en fonction des exigences de certification, et non en fonction des besoins des entreprises.

- Sur le rôle de l'Etat

M. Barrat met en garde contre une tentation de l'Etat de « se rabattre sur la RSE. » par impuissance ou démission, ce qui aurait pour effet que la RSE ne serait pas construite dans un objectif de performance économique mais comme un moyen de transférer des charges.

La RSE ne doit en aucune façon servir à ce transfert de charge. « *Il ne faudrait pas que la RSE devienne le nouveau nom de la corbeille sociale* ».

L'Etat doit y voir clair entre loi et RSE.

Entretien avec Monsieur François BEAUJOLIN, professeur associé à l'université de Créteil

François Beaujolin

- a créé un **DESS d'audit social et sociétal**. Les enseignements qui sont réalisés entre autres par des professionnels de l'audit social et de la notation sociale incluent celui des méthodologies d'intervention à l'analyse sociale et sociétale. Il travaille avec notamment l'Institut pour le Mécénat et la solidarité, le Cercle du commerce éthique, les syndicats.
- a mis au point au sein du Centre de certification des auditeurs spécialisés (CCIASI) un **guide d'intervention de l'auditeur, qui comporte un référentiel professionnel de l'auditeur social**.
- a créé une **fondation** de droit suisse, qui traite des effets de la mondialisation sur le travail (colloques, séminaires).
- est chargé par la CES de faire pour la France une étude sur la façon dont les membres de la CES approchent la RSE. L'étude est lancée par la CES dans toute l'Union européenne.

Une réflexion sur les référentiels et la construction d'une cartographie de la RSE

F. Beaujolin distingue :

- *les référentiels de management* (type AA1000) qu'il promeut et souhaite voir se développer au plan national et européen. Tous sont construits sur le même modèle. Plusieurs pays européens ont sorti leur référentiel de management : RU avec SIGMA, Allemagne, Italie. Il classe dans cette catégorie SD 21000 car ces lignes directrices de l'AFNOR sont opératoires. Il cite une expérience intéressante de l'AFNOR en Aquitaine, qui pourrait être pionnière. *La Commission européenne poursuit un travail de synthèse sur quatre référentiels existants au sein de l'UE, travail qui serait achevé fin 2003*. Ces référentiels, pour notre interlocuteur, ont fondamentalement l'intérêt d'être un bon outil de *transparence*.
- *les référentiels de résultats*, qui fixent des objectifs de résultats aux entreprises (ex SA 8000), à l'égard desquels il est critique. Ils sont hétérogènes et inefficaces. Il rappelle les problèmes de contestation rencontrés des auditeurs utilisant SA 8000.
- La cartographie actuelle de la RSE n'est pas claire, le champ de la mesure non plus. *Il nous transmet ses travaux à ce sujet*

Résumé des principaux points qui ressortent de l'entretien :

- faire travailler les agences européennes sur les référentiels (Dublin, Bilbao)
- il y a un enjeu politique à mettre des Européens et des Français dans les organes de la GRI ; ils y font défaut.
- la Compagnie des Commissaires aux Comptes va sortir une recommandation sur la certification de la qualité. La profession poursuit une double stratégie : prendre le marché de l'audit sociétal ; se protéger des risques liés à l'attestation de la qualité des informations fournies dans le cadre du bilan loi NRE.
- études de l'UNICE et de la Commission d'ici fin 2003 à suivre

Une amorce de réflexion à partir de cas ponctuels sur la convergence économique et sociale.

Audition de Madame Claire BOASSON, Directrice de projets chez « Entreprises et Personnel »

Claire Boasson est directrice de projets chez « Entreprise & Personnel », une association regroupant 170 sociétés qui mettent en commun leurs expériences et recherchent des solutions novatrices en management des ressources humaines. Salariée de la CDC en congé solidaire, elle fut auparavant en charge de l'instauration du prix FQM (Fonction-Qualité-Mesure qui se base sur 50% de résultats et 50% de moyens mis en œuvre) décerné par l'Union Européenne puis responsable du programme « insertion professionnelle » à la CDC et enfin directrice des ressources humaines d'un pôle de 1000 personnes au sein de cette même institution.

Son intervention fut particulièrement intéressante par la vision de « terrain ».

Elle a souligné plusieurs points :

- **La performance sociétale est souvent liée à la performance économique** : Selon une étude d'Innovest, investisseur éthique, il existerait une corrélation positive entre performance financière et bonnes pratiques environnementales dans le secteur de la grande distribution.
Les exemples présentés de Storebrand, entreprise norvégienne d'assurance pionnière en matière de développement durable, et de STMicroelectronics, entreprise de haute technologie qui a su rester bénéficiaire en 2001 grâce à ses investissements antérieurs en matière d'économies d'énergie (économie en eau de 80 M€), semblent également attester d'une probable corrélation positive. Cette corrélation pourrait être assimilée à un retour sur investissement à moyen voire long terme.
- **La sensibilisation des directions, des organisations syndicales et des salariés est garante d'une meilleure intégration du développement durable** : Mme Boasson a déploré le manque de prise de position et de participation de ces acteurs qui travaillent trop souvent à un niveau uniquement social, négligeant l'impact sociétal de leurs décisions. Les RH sont trop souvent exclues du processus et des discussions stratégiques, les organisations syndicales françaises sont trop axées sur des problèmes sociaux internes (l'eupéanisation des débats devrait faire évoluer cet état de fait) et la sensibilisation des salariés est nécessaire mais très longue selon le Président de STMicroelectronics.
- **La « RSE est une internalisation des risques sociétaux »** (G.Besse). Les risques environnementaux et sociaux en sens large ont été très largement accrus par la globalisation des échanges et l'internationalisation des entreprises (différenciation des prix, des produits, déficience de certains Etats, absence de gouvernance mondiale).
Mme BOASSON nous a présenté l'exemple de l'implantation de l'entreprise LAFARGE dans les pays d'Afrique subsaharienne. La gestion des risques sociaux liés à l'embauche de travailleurs locaux en majorité séropositifs (décès, congés maladies) a amené l'entreprise à nouer des partenariats avec l'ONG Care et la Fédération des Travailleurs du Bois et du Bâtiment pour mener des campagnes de prévention. L'objectif économique de ce partenariat était d'éviter la multiplication des travailleurs infectés. Cet exemple rappelle l'importance de la contrainte économique dans la promotion d'une responsabilité sociétale des entreprises.
- Il ne faut pas négliger **l'importance de la réputation**. La maîtrise des risques sociétaux passe également par une écoute attentive des explications et des prises de position des entreprises sur ces sujets. Le droit à l'explication doit être une partie intégrante du droit au progrès.
- **La RSE doit s'exercer à l'égard de l'ensemble des parties prenantes sans marginaliser les parties les plus directement impliquées**. La RSE n'a pas vocation à modifier le jeu des acteurs, elle doit veiller à mettre en évidence et coordonner leurs interactions. « Il faut partager la RSE et non la diluer », selon Claire BOASSON. Les salariés doivent rester en première ligne (DGEFP) et les exigences de rémunération des actionnaires ne doivent pas être remises en cause. L'exemple

présenté du vote de la reprise du travail par les organisations syndicales d'AZF et du vote contraire de la collectivité démontre également les difficultés liées à la porosité des parties prenantes (les salariés d'AZF sont aussi membres de la collectivité). Dans ce cas, le risque sociétal a induit une primauté de la réaction sociétale et la collectivité a exigé la fermeture de l'usine.

- La **RSE doit permettre l'anticipation de situations difficiles**, telles que les restructurations d'entreprises, afin d'en favoriser un traitement sociétal et non plus uniquement social (indemnités).
- Il faut **accompagner les PME vers la RSE**. Un programme d'accompagnement vers la RSE, basé sur la financement d'une aide conseil pendant 3 ans, a été mis en place par le Conseil régional du Nord Pas de Calais. 30 PME seront ainsi sensibilisées et 10 PME seront proprement accompagnées.

Entretien avec Monsieur BRACCHI, Président du Conseil National de la Comptabilité

Thème : information de référence, utile pour l'appréciation de la responsabilité sociale de l'entreprise,

Participants :

Monsieur Bracchi, Monsieur Brouzes
Madame E. Dufourcq, Madame MC Rémond
Excusée / Mme Besse

Madame Dufourcq présente

la mission de Haut Fonctionnaire au développement durable qui lui a été confiée par les ministres des affaires sociales et de la santé,

la note du directeur de cabinet du ministre des affaires sociales demandant de créer au sein du ministère, un groupe interdirectionnel, chargé de faire des propositions dans le domaine social au sein du groupe économique de conduite d'un développement durable économique et social-

La base la réglementation existante dans le domaine social étant l'article 116 de la loi NRE, elle demande si la nécessité d'un minimum de référentiels sur le développement durable ne se fait pas sentir. Ne serait-il pas souhaitable de dégager un petit nombre de grands fondamentaux sur lesquels l'Etat ne devrait pas lâcher prise, en distinguant les deux secteurs que sont la responsabilité financière et la responsabilité sociale de l'entreprise ?

La réflexion sur un référentiel dans un but de régulation pourrait-elle être amorcée ?

Madame Geneviève Besse, coordonnateur et rapporteur du groupe de travail interdirectionnel sur la responsabilité sociale des entreprises, connaît l'ensemble de ces problèmes posés à l'échelon Européen. Elle suivra le Ministre et la délégation française au colloque qui se tiendra les 13 et 14 novembre à Venise sur le sujet.

Monsieur Bracchi met en garde contre la tentation de créer du « normatif » temporel ou temporaire. Le point de vue du CNC est qu'un référentiel sur le volet social de la RSE ne doit pas être « brimant » pour l'entreprise.

Il s'agirait plus de procéder en termes de « recommandations » que d'« obligations ». Seule l'obligation de transparence peut devenir d'ordre réglementaire. On peut, en la matière, indiquer des critères, « points de passage obligés » qui doivent être dans tout « report-rapport ».

Dans le domaine de l'environnement il a été réfléchi sur le concept d'« indicateur ». Il faut notamment travailler sur les critères décrivant les « entrées » d'une action et les « évaluations de sortie » de l'action.

Conclusion de la réunion :

Il est décidé de créer, dans un premier temps, un groupe de travail restreint dont la *mission* serait, dans un calendrier de six mois, de « présenter l'existant » et de déterminer « les objectifs » à atteindre pour contribuer à une information utile à l'appréciation des incidences de la conduite de l'entreprise; objectifs que l'on donnerait, dans un deuxième temps, à un groupe de travail plus large qui construirait des propositions concrètes pour répondre à ces objectifs préalablement déterminés-

Donc il faut fixer des « objectifs à couvrir » par un groupe de travail élargi, avant de le mettre en place, de façon à progresser vers une collaboration entre le ministère des Affaires Sociales et le CNC sur le secteur de la « responsabilité sociale de l'entreprise » dans le cadre de la conduite d'un développement économique et social durable.

Audition de Monsieur Jean-François CONNAN, ADECCO

I Service du développement social

1. Pôle Insertion par l'activité économique,

Résultats 2001

45 implantations en France, un chiffre d'affaires de 21,1 millions d'euros, 1 941 clients
5 528 intérimaires différents pour 785 ETP et 1 777 sorties emploi.

2. Pôle Handicap et Compétences

➤ Adecco est le 1^{er} employeur français de Travailleurs Handicapés

Estimation des résultats 2002 :

- **5 364 intérimaires différents**
- **7 872 entreprises utilisatrices différentes**
- **874 agences ont délégué des Travailleurs Handicapés**
- **1 414 Equivalents temps plein**

3. Observatoire des intérimaires

➤ **Des objectifs opérationnels** : quantifier et étudier la population intérimaire, améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande.

➤ **Une méthode statistique** : suivi d'une cohorte de 10 000 intérimaires, enquêtes, suivi des indicateurs du marché de l'emploi.

Exemple d'Etudes :

La trajectoire des intérimaires d'Adecco, les intérimaires du secteur automobile, l'intégration des femmes issues de quartiers difficiles de la ville de Tours, suivi des intérimaires après leur formation

4. Pôle Lutte contre les discriminations

Un plan d'action :

- La sensibilisation et la formation des permanents du réseau à la lutte contre les discriminations (environ 120 personnes de l'encadrement intermédiaire formées en 2001 - 2002).
- L'utilisation exclusive de critères licites pour le recrutement,
- La suppression de tous les critères, mentions, annotations discriminants dans nos outils,
- L'ouverture d'une « hot-line » pour l'encadrement
- La création d'outils à destination des agences (en cours) :
 - Guide juridique
 - Quizz
 - Argumentaire clients
- La publication régulière d'articles dans les journaux « Adecco et Vous » et « A découvrir »
- 1 Affiche: « Face aux discriminations, Adecco s'engage » dans chaque agence
- 1 fiche technique sur la discrimination (en cours)
- Un accord cadre Adecco / Ministère du travail
- Un projet EQUAL

II Adecco et les l'emploi des personnes handicapées

Résultats 2002

5 364 intérimaires travailleurs handicapés, 1 427 équivalents temps plein, 7 900 entreprises utilisatrices, 874 agences Adecco ont délégué des travailleurs handicapés, 1 % des heures de délégation.

1. Une équipe sur toute la France

➤ 20 chargés de mission dans les régions, 1 pôle d'animation national.
Adecco est le 1er employeur français de travailleurs handicapés.

2. Adecco France et les handicapés, c'est aussi:

Une ambassadrice : Florence Gravellier, Championne de France de tennis handisport, en préparation pour les JO d'Athènes 2004.

Des financements par la Fondation Adecco France pour l'intégration en milieu scolaire ordinaire des jeunes handicapés.

3. 2003, année européenne des personnes handicapées

Accessibilité

➤ Toutes les nouvelles agences seront « accessibles ». Dans chaque grande ville, il y a au moins 1 agence accessible.

Événements institutionnels

- 1 déjeuner parlementaire en juin 2003.
- Intérim Web Forum sur l'emploi des personnes handicapées en juin 2003.
- 1 colloque européen en octobre 2003.

Délégation de Travailleurs handicapés

- Dépasser les 5 500 personnes handicapées différentes déléguées.
- Dépasser les 7 000 personnes handicapées différentes déléguées avec Adia.

Audition de Madame Geneviève FERONE, Présidente de Core ratings SAS

1- La notation assise sur une analyse sociale et environnementale doit, comme l'analyse financière, être considérée comme un outil à disposition du marché (financier) qui permet une valorisation des actifs immatériels, une meilleure connaissance d'un certain type de risques et donc une information plus complète sur les entreprises.

En France cette approche est au contraire vécue de manière subjective, perçue comme un acte militant qui touche à l'éthique, alors qu'aux USA il s'agira d'un simple outil de transparence mis à disposition des entreprises et de leurs actionnaires.

2 - Le rating social fait l'objet de beaucoup de fantasmes autour de la question de qui doit payer le coût de la transparence. Les différents professionnels de l'industrie du chiffre qui contribuent à la transparence de l'entreprise sont rémunérés par l'entreprise. Ce système, lorsqu'il s'applique à la notation sociale est mis en doute, est très mal vu. Cette différence de traitement ne se justifie pas.

Par contre, on a assisté, avec la création de Vigéo, à une formule toute à fait inédite en ce qui concerne la structure du capital pour une agence de notation. Sont dans le capital de Vigéo des entreprises, des syndicats.... Cette composition particulière vient brouiller le débat. La présence d'entreprises susceptibles d'être notées pose une vraie interrogation. Il aurait été très inconfortable d'avoir Total dans le capital d'ARESE au moment de l'Erika...

2- Les méthodes employées pour collecter les informations sont inspirées de celles utilisées dans les démarches qualité. Depuis 2000/2001 on identifie par ailleurs de plus en plus clairement des interlocuteurs spécifiques dans les entreprises pour traiter du sujet "développement durable" (rédaction d'un rapport annuel, en France réponse à l'article 116 de la Loi NRE, mise en place de politique de communication sur ces sujets...).

3- L'absence de grille de reporting "unique" au plan européen et international, conduit à des traitements très différenciés, avec au final un alignement minimum sur des grands thèmes qui restent évidemment trop généraux

Même s'il est très difficile et pas forcément souhaitable de standardiser ces sujets, il faudrait sans doute travailler à un cadre de cohérence, développer non pas une approche par pays, mais une approche globale.

Ainsi l'approche GRI développée depuis 1997 et qui reste une approche très anglo-saxonne du sujet, devrait cependant être davantage investie par les européens.

4- Les agences de notation, peu nombreuses, une à deux par pays, sont issues essentiellement du milieu associatif (congrégations religieuses, mouvements et ONG écologistes, mouvance syndicale). Elles développent en général des prestations d'auditions sur des aspects éthiques, ce qui crée "des niches d'expertise" mais n'attire pas forcément la finance internationale.

Cette première présentation a été suivie d'une série de questions sur:

- la place de l'éthique, le financement des agences, les moyens d'insuffler de la cohérence (codes déontologiques, contentieux possibles...), (M Thierry)
- ce que les entreprises recherchent et achètent réellement quand elles sollicitent une analyse sociale et environnementale, (M. Mercereau)
- la notation sociale peut-elle éclairer à la fois les investisseurs soucieux uniquement de meilleures performances financières, et des investisseurs aux attentes plus diversifiées et autonomes

(financières, environnementales, sociales). Les critères d'évaluation sont-ils les mêmes dans les deux cas ?

- l'appréhension des risques sociaux, le lien entre politiques menées et performance économique (output) (M Gauvin)
- le marché français de la finance et son intérêt pour ces questions, (M Mercereau)
- enfin sur ce que l'on peut aujourd'hui tirer de cette expérience pour traiter aussi du sujet dans le cadre de l'intervention économique des pouvoirs publics au travers de ces marchés (M.Dufourcq).

Des réponses apportées par Geneviève Ferone, nous pouvons retenir les éléments suivants:

- Les agences de notation doivent avant tout travailler la crédibilité économique de leur intervention, afin que l'analyse sociale et environnementale qu'elles proposent soit prise en considération au même titre que l'analyse financière.
- S'il paraît intellectuellement utile de donner un "statut" à l'intervention d'une agence de notation sociale, celles-ci sont insuffisamment nombreuses sur le marché pour que cela soit faisable, les agences rencontrant un succès d'estime mais pas un succès économique.
- Sont vendues aux clients de l'agence deux types de prestations:
 - La production de fiches récapitulatives sur des entreprises (2/3 pages d'information sur le domaine social et environnemental). Ces fiches régulièrement actualisées alimentent une banque de données à laquelle tout investisseur (gérants de portefeuille ayant des mandats de gestion de la part de fonds de pension scandinaves, suisses, américains...) peut s'abonner (60 000 euros pour 600 entreprises dans le monde).
 - La production d'une notation pour toute entreprise qui en fait la demande. Ce travail (2/3 mois) conduit l'agence à formuler une opinion sur la manière dont l'entreprise se conduit par rapport à un certain nombre de risques et en référence avec ce qui se fait dans son secteur. L'entreprise rémunère sa note entre 50 000 et 80 000 euros. Core Ratings essaie alors de pousser l'entreprise à rendre publique sa note, afin de corriger l'asymétrie d'information (en référence à la déontologie de Fitch, agence de notation financière dont Core Ratings est filiale)
 - Core Ratings ne fait donc ni audit, ni conseil
- La méthode : Core Ratings fait une cartographie des risques en fonction des secteurs et des pays, et par domaine : environnemental, emploi, sociétal et éthique. L'agence hiérarchise les risques et évalue comment l'entreprise prend en compte ces différents risques, en examinant différents niveaux d'intervention :
 - 1 - quelle est la politique, 2) Est-elle mise en œuvre 3- y a-t-il une validation 4) Est-elle transparente
- S'agissant des marchés publics, il s'agira sans doute plus de travailler sur la certification (vérifier l'information donnée) que sur la notation.

Audition de Monsieur Thierry JEANTET, Président du Centre des Jeunes dirigeants de l'Economie Sociale

Intervention de M. JEANTET sur le Bilan sociétal

L'intervention du président du Centre Des Jeunes Dirigeants de l'Economie Sociale (CJDES) est particulièrement riche et offre des pistes de travail que le groupe sera amené à approfondir.

M. Jeantet rappelle tout d'abord que l'économie sociale s'inscrit par nature dans le développement durable par la libre adhésion, la démocratie interne, le partage des bénéfices. « L'économie sociale n'a d'intérêt que si elle est elle-même, et par conséquent elle doit pouvoir le prouver ».

Lancé par des praticiens de l'économie sociale et des universitaires tels que M. Capron en 1997, la démarche de bilan sociétal tend à inventer un instrument de mesure critique. C'est une approche globale qui prend place à côté du bilan financier. Ce n'est ni une démarche de communication ni une démarche de notation. C'est une démarche interne, transversale et qui implique toutes les parties prenantes. Elle a été testée auprès d'organisations comme Médecins du monde.

L'instrument de ce bilan est un questionnaire de 400 questions, qualitatives et quantitatives, divisé en domaines et sous-domaines. Ce questionnaire mesure la « valeur ajoutée sociétale », vise à rendre plus claire la gouvernance originale des entreprises, à identifier les responsables. Il existe un questionnaire simplifié adapté aux petites entreprises.

Le bilan sociétal a plusieurs ambitions :

- Etre un **outil de participation** : usagers, élus, fournisseurs, sociétaires, salariés, syndicats remplissent le questionnaire, **c'est à dire l'ensemble des parties prenantes**. Il s'agit d'aboutir à un **regard croisé** de toutes leurs parties prenantes, ce qui en fait la vraie originalité, et qui permet d'échapper au risque pour l'entreprise de s'auto-évaluer. M. Jeantet insiste sur le fait que ce n'est pas un gadget et, citant le directeur de la MACIF, « pas une partie de plaisir », mais c'est de l'authenticité de sa démarche que le bilan sociétal tire sa valeur. La personne qui en est chargée n'est d'ailleurs, comme le souligne notre interlocuteur, placée ni à la DRH ni a fortiori dans le service de communication, pour assurer l'indépendance du processus. C'est souvent un administrateur salarié qui en est chargé dans les SCOP.
- Etre **plus qualitatif que quantitatif**, même si le questionnaire comporte aussi des indices essentiels, du type nombre de jours de salariés ou nombre de plaintes. Les exemples cités montrent des résultats positifs. Le bilan sociétal a été reconnu par ses utilisateurs comme un outil d'intégration ou de resserrement des liens avec les parties prenantes (fournisseurs).
- Etre un **outil de renforcement de la transparence de l'entreprise** : diffusion à toutes les parties prenantes, souvent rendu public.

Le référentiel utilisé est en évolution et une expérimentation avec des coopératives pilotes a commencé en 2001.

Il existe une démarche européenne, lancée en 2001. Il s'agit d'un travail d'harmonisation et de convergence pour une approche commune de la RSE dans les entreprises d'Economie sociale en Europe. La mise en place d'un Groupement Européen du Bilan Sociétal (GEBS) est en cours, pour élaborer une méthodologie commune.

Le CJDES envisage de créer une plate-forme de discussion entre praticiens.

L'expérience est à ce stade nationale, les filiales ne sont pas impliquées dans le bilan sociétal.

Le Bilan sociétal *ne se limite pas au secteur de l'économie sociale et solidaire* et des entreprises du secteur marchand y recourent. M. Jeantet indique cependant que les échanges sur ce thème entre CJDES et le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) n'ont pas abouti.

13 octobre 2003

Audition de Monsieur Sylvain LAMBERT, consultant, Cabinet PriceWaterHouseCoopers.

Présentation:

Le Cabinet PriceWaterHouseCoopers, cabinet d'experts comptables et de commissaires aux comptes, emploie 800 personnes au plan international, 35 en France.

Le Cabinet travaille depuis longtemps sur les problématiques environnementales du développement durable (notions de risque et de coût, standards, indicateurs, chartes..) il s'est ouvert depuis 1993 aux sujets sociaux et s'y consacre pour le moment sur ses fonds propres.

Modes d'intervention:

- Lorsque le Cabinet est intervenant dans une entreprise en tant que commissaire aux comptes, il exerce sa profession comptable en veillant à l'application du décret NRE (surveillance de l'ensemble des éléments y compris ceux qui sont hors du champ de la comptabilité), comme il est également amené à vérifier les informations qui figurent dans les rapports de développement durable remis aux actionnaires.
- Dans le cas contraire, le Cabinet tient un rôle d'accompagnement et de conseil auprès des entreprises et les institutions publiques pour :
 - les aider à réfléchir sur des stratégies et structurer leur communication,
 - analyser les cycles de vie des produits (éco-bilan), ou calculer l'impact environnemental d'un produit,
 - appuyer à la mise en œuvre de normes ISO (mise en place de systèmes de gestion dédiés..)

Le Cabinet intervient également en termes de conseil auprès d'institutions publiques (la Commission Européenne sur l'impact environnemental de ses politiques publiques, la Banque Mondiale sur les politiques de l'eau, le sujet du changement climatique et la mesure des impacts de taux de Co2 ...).

Sur le thème particulier de la RSE:

Le Cabinet n'a pas présenté de réalisations particulières (si ce n'est la petite étude jointe faite pour le compte du MEDEF sur l'application par les entreprises du CAC 40 du décret NRE) il a en revanche développé les commentaires suivants:

1°/ Depuis 1998 sur le volet social, des évolutions se sont faites jour au plan international, à la fois dans la définition d'indicateurs mais également dans le développement de programmes d'audits sociaux. Mais globalement les avancées ne doivent pas cacher les difficultés.

Ainsi par exemple le Cabinet après deux ans d'exercice, vient d'abandonner les rapports d'audits sociaux commandités par les grandes multinationales chez leurs fournisseurs en raison de l'impossibilité de vérifier l'information sur place (intervention trop ponctuelle du Cabinet, souvent manipulé par les acteurs locaux, comme le dénoncent régulièrement les ONG implantées en permanence sur les sites).

Ou encore s'il y a incontestablement une réelle appétence des entreprises sur le sociétal, appréhendé comme du mécénat pour lequel on cherche un opérateur (un club, une association, une fédération...) et

une cause, le volet social sauf obligation ou risque identifié, reste pour les entreprises du domaine interne.

2°/ Sur le sujet "RSE-meilleure compétitivité économique" à l'heure actuelle aucune réponse sérieuse (étude, indicateurs..) n'existe, on peut juste sensibiliser les entreprises sur le fait que "ne pas tenir compte de tel risque n'est pas à terme signe de bonne gestion".

3° /Les démarches RSE des entreprises en France sont trop récentes pour que l'on puisse se former un jugement, quant aux PME elles ne semblent pas être dans le sujet.

4°/ Le Décret NRE a des valeurs de transparence et d'impulsion encore peu exploitées.

Ainsi les entreprises ont répondu à l'obligation légale en renseignant les données, mais ne les ont pas accompagnées d'une analyse, une stratégie, un plan d'action.

Par ailleurs le texte souffre de **faiblesses objectives** :

- **en terme de calendrier:** les rapports de gestion à transmettre à la COB sortent très vite en février, alors que les données du bilan social ne sont validées par le CE au mieux qu'en avril.
- **en terme de périmètre d'application** pour les entreprises d'ampleur internationale qui sur leurs filiales à l'étranger ne peuvent produire la même nature d'information ce qui conduit à diffuser de grands agrégats,, difficiles à intégrer et interpréter.

Audition de Monsieur Jacques Noël LECLERCQ, Amnesty International

M. Leclercq est responsable de la commission Entreprises de Amnesty International France. Préretraité de Bull, il exerce ses responsabilités à Amnesty International bénévolement. Ingénieur de formation, il a passé de nombreuses années à négocier des contrats internationaux, et avait pu constater que les questions des droits humains n'étaient pas prises en compte dans les négociations. Cette situation est en train d'évoluer depuis peu d'années.

L'objectif de Amnesty International est de convaincre les entreprises qu'elles doivent non seulement respecter les droits humains dans le cadre de leurs propres activités, mais aussi qu'elles doivent user de leur pouvoir d'influence pour tenter de faire cesser les atteintes aux droits humains perpétrées par les gouvernements dans les pays où elles exercent leurs activités. Sa référence est **la déclaration universelle des droits de l'homme** de 1948, sur laquelle l'ONG fonde sa légitimité, et qu'elle s'évertue par tous moyens à faire appliquer.

Amesty International qui a été créé en 1961, rassemble 1,5 million de membres. Après être intervenu exclusivement sur les droits civiques les plus fondamentaux, Amnesty International a décidé de mener de actions en faveur des droits économiques et sociaux. C'est le résultat du congrès de Dakar en 2001. Il y a 26 commissions Entreprises dans le monde (8 personnes travaillent pour la Commission Entreprises France, dont 2 à temps complet).

Mode d'action : le dialogue.

- Amnesty dialogue avec les entreprises pour que **l'engagement de respecter la DUDH figure dans les codes de conduite**. Symétriquement, et efficacement, Amnesty informe les diverses parties prenantes (communautés indigènes) de l'existence de ce code de conduite et de cette référence, ce qui peut se révéler très efficace.
- **Récemment, un nouveau mode d'action : le Partenariat, avec Casino** (centrale d'achat) : un protocole a été signé en octobre 2003. Amesty International a veillé à ce que ce protocole préserve toute son **indépendance et donc la capacité à prendre toutes les positions publiques sur ce qu'il pouvait observer**. Amnesty n'exerce pas des fonctions de conseil, il n'est pas rétribué. C'est une position de principe, analogue au refus de tout financement public.
- **Contenu du partenariat :**
 - **un appui à la révision de la charte éthique de Casino**. La nouvelle mouture fera référence à tous les principes de la déclaration universelle des droits de l'homme (un nombre réduit d'entreprises accepte cette référence) ;
 - des actions de formations destinés aux acheteurs, pour que leur comportement évolue, et ne soit plus axé uniquement sur les prix, mais aussi sur les droits humains. (l'idéal : que les fournisseurs soient certifiés SA 8000, qui comporte 8 points en faveur des droits de l'homme)
 - une réflexion sur les indicateurs sociaux concernant les droits humains et la possibilité pour Amesty International de prendre connaissance de la manière dont les audits sociaux sont réalisés

Un partenariat de même sorte a été passé entre Carrefour et la FIDH.

Amnesty travaille avec ceux qui ont le pouvoir d'influencer les entreprises. Il est membre l'Orse, travaille avec Vigeo (c'est grâce aux échanges entre Vigeo et Amesty International que les droits humains ont gagné en lisibilité dans les critères de la notation). A aussi des projets avec le CCIAS

Points saillants du débat :

- L'ONG a ses contacts avec les dirigeants des entreprises. On peut s'étonner, s'agissant de sujets sociaux, qu'Amnesty International ne prenne pas contact avec les syndicats de l'entreprise : une telle rencontre ne devrait-elle pas être une position de principe ? Ne devrait-il pas y avoir recommandation

aux entreprises d'élaborer la charte dans le cadre d'une concertation avec les représentants du personnel ? M. Leclercq se montre ouvert à une telle perspective, et précise qu'un de leurs objectifs est de renforcer la coordination au sein d'Amnesty International entre la Commission syndicat, qui suit la défense des droits syndicaux et la commission entreprise.

- Amnesty International est favorable à la prise en compte par la Commission des droits de l'homme de l'ONU des droits économiques et sociaux, et adhère donc à la jurisprudence récente de cette commission qui va dans ce sens. Amnesty International est également favorable à une évolution du droit international, qui ouvrirait des droits de recours contre certains agissements des multinationales (cf. intervention de la Présidente d'Amnesty International au FSE de Bombay)

**Audition de Monsieur François ROBIN (Département Coordination et Développement)
et Madame Annie TRICOCHÉ, rapporteur (GIS RSE), AFNOR.**

Présentation du GIS-RSE (Groupe d'Impulsion Stratégique sur la RSE)

1- Principaux enseignements

L'AFNOR sur un sujet "montant" comme celui de la RSE qui présente beaucoup de facettes hors champ de la normalisation, s'inquiète de la montée des "officines" internationales. Elle considère que les Etats doivent garder la maîtrise de la codification.

L'AFNOR confirme son intérêt sur la RSE en maintenant une structuration interne propre qui traitera du sujet, mais elle spécialise sa contribution sur deux aspects: 1° l'international et le travail sur les normes ISO 2° la RSE sur sa partie "normalisable" c'est à dire essentiellement l'hygiène et la sécurité.

L'AFNOR qui a toujours travaillé sur la logique de produit, souhaite s'ouvrir à des logiques de système (elle cite le sujet RSE et sous-traitance par exemple).

L'AFNOR souhaite sur le sujet de la RSE garder un rôle technique, et considère qu'en matière de "référentiel commun national" et de création d'indicateurs, il revient à l'Etat de définir le cadre et de soumettre ensuite à des agences telles que l'AFNOR les éléments qui peuvent faire l'objet d'une normalisation.

2- Compte rendu

Origine de la demande : Au départ, l'AFNOR a été sollicitée/ sensibilisée de différentes manières: par le Ministère en charge de la consommation sur les politiques à mener et les normes internationales ISO, par la DIES sur le commerce équitable, par le groupe Développement Durable interne de l'AFNOR qui a produit la SD 21000 (fascicule de documentation non contraignant) et qui souhaitait faire évoluer la question, par les travaux de la Commission européenne (livre vert)...

La création du GIS-RSE: La création d'un Groupe d'Impulsion Stratégique est la réponse que l'AFNOR propose de manière régulière pour traiter d'un sujet " hors champ" de la normalisation traditionnelle.

Le GIS-RSE créé en mars/avril 2002 et dont le président est M. TIBERGHIE (Président de l'ORSE) a été mis en place afin de juger de la valeur ajoutée d'une norme sur le sujet de la RSE. Le GIS qui se matérialise par le fonctionnement d'un groupe de travail (associant Ministères, entreprises, donneurs d'ordre, ONG..) s'est consacré à:

- fédérer les partenaires,
- produire des éléments et proposer des actions à l'international (norme ISO),
- clarifier les concepts (DD, commerce équitable),
- établir des recommandations.

Le GIS-RSE a produit un premier bilan en juin 2003.

Premier bilan:

➤ **Des avancées au plan international:**

La problématique et les méthodes adoptées au plan international sont proches de la démarche AFNOR-France.

A la question "ISO doit il élaborer des documents sur la RSE ?" la réponse a été de mettre en place un groupe de travail présidé par le Canadien D.GAGNIER, auquel participe le Français TIBERGHIEN (Président de l'ORSE, du GIS-RSE..).

Ce groupe doit d'ici début 2004, dresser un inventaire des référentiels existants au plan international (appelé "rapport technique") et proposer un document qui débattrait de l'intérêt de mettre au point un guide de management sur la RSE (appelé "étude d'opportunité préalable").

Ce travail est attendu pour janvier 2004, il sera suivi d'un colloque international programmé en juin 2004.

➤ **Une structuration pérenne au sein de l'AFNOR:**

Le GIS-RSE dont la dernière réunion s'est tenue en juin 2003 a proposé la dissolution de la structure actuelle et la création d'un groupe fusionnant les aspects RSE et les aspects développement durable afin de pouvoir être davantage force de proposition sur les normes internationales ISO.

A priori le nouveau GIS, placé sous l'autorité du Comité environnement de l'AFNOR traitera 1°/ d'hygiène et sécurité au travail, 2°/de management et services et 3°/ d'environnement.

Si Maurice Mezel (DAEI) participait aux travaux préparatoires et à la création du GIS-RSE première génération, c'est Laurent Setton (DRT) qui aujourd'hui représente le Ministère.

Cette présentation a été suivie à la fois d'un retour sur le positionnement et le métier de l'AFNOR et d'un débat sur le sujet de la RSE.

L'AFNOR (Statut associatif, 220 personnes employées) est sous tutelle du ministère de l'industrie. Ce dernier anime un groupe inter-ministériel de la normalisation qui permet d'articuler les différentes demandes publiques.

L'AFNOR certifie et normalise.

La certification (comme par exemple la marque NF) est une activité filialisée qui s'autofinance.

S'agissant de normalisation: l'AFNOR distingue ses procédures en fonction de leur caractère contraignant (par ordre décroissant):

- la norme homologuée (reconnue par arrêté ministériel)
- la norme expérimentale
- le fascicule de documentation (c'est le statut de la SD 21000)

Ensuite, viennent des procédures plus légères qui ont pour vocation de diffuser de bonnes pratiques:

- le guide d'application de normes générales
- le référentiel de bonnes pratiques (diffusion)
- l'accord (publication AFNOR d'un texte conclu entre partenaires)

Les questions posées par les membres de l'équipe inter-directions ont porté essentiellement sur des sujets encore en débat:

- Les liens entre les normes SA 8000 et l'AFNOR
- L'évolution prévue de la SD 21000
- Le lien entre normes AFNOR et agences de notation.

Audition de Monsieur Jean-Pierre SICARD, Président de Novethic

I Présentation de l'Investissement socialement responsable

La prise en compte des préoccupations de développement durable par les investisseurs débouche sur la notion d'Investissement Socialement Responsable.

Investir « socialement responsable », c'est intégrer des critères sociaux et environnementaux dans ses décisions d'investissement.

Ces critères ne se substituent pas à ceux de la performance économique et financière mais les *complètent*.

4 grandes catégories de produits :

- Développement durable/solidarité : Produits solidaires favorisant l'insertion ou « Nord- sud »
- Développement durable/rendement : Fonds de développement durable
- Solidarité/morale : Fonds de partage
- Rendement/morale : Fonds éthiques d'exclusion

➤ Les filtres d'exclusion, ou « **screening** » **néгатif**, sont historiquement les premiers outils utilisés par les organismes de notation. *Ils sont aujourd'hui davantage utilisés pour définir un univers d'investissement éligible (ex : FTSE4GOOD, ESI...).*

Exemples :

Secteurs problématiques : armement, nucléaire, tabac

Pays sensibles : régimes boycottés par la communauté internationale (Birmanie), pays ayant un risque noté > 15 par Observer Human Rights Index (FTSE4GOOD)

Pratiques problématiques : conditions de travail inacceptables, pratiques de test sur les animaux

➤ Le **screening positif** ou méthode de notation sélective consiste à évaluer les performances sociales et environnementales d'une entreprise selon une grille de critères prédéfinis.

Cette démarche vise à établir un classement des entreprises afin de mettre en avant les entreprises les plus avancées sur ces critères et de distinguer les entreprises en progrès : c'est la « best-in-class approach » (VIGEO-ASPI, SAM-DJSI).

La montée en puissance de l'«**engagement**» britannique – ou **pratique de dialogue** entre actionnaires ou gestionnaires de fonds et entreprises – doit être associée à la popularisation de la notion de gouvernement d'entreprise, qui dessine les contours d'une nouvelle démocratie actionnariale, fondée sur une exigence croissante de transparence.

Cette pratique se décline aux Etats-Unis sous la forme d'un dialogue plus virulent, **l'activisme actionnarial**», caractérisé par l'utilisation des droits de vote par des gérants de fonds, des petits porteurs, des syndicats, des ONG..., lors des AG, pour présenter des résolutions dans le but d'influencer le comportement des entreprises.

Les AG cessent ainsi d'être des chambres d'enregistrement pour devenir des lieux de débat (Ex : Total, Vivendi)

II Le contexte

La toute récente enquête CSR Europe / Deloitte / Euronext montre l'installation des approches ISR dans la communauté financière

Trois tendances majeures :

- Encours européens élevés (336Mds)
- Diffusion dans le « mainstream »
- Prise en compte par les sociétés cotées

1. Diffusion de l'approche

Selon l'enquête TN Sofres auprès de 388 gestionnaires de fonds, analystes et IROs, 40 % de ces professionnels estiment que les investisseurs donnent un bonus aux entreprises faisant la preuve de leur RSE. 50 % considèrent que les considérations RSE vont devenir d'ici 3 ans un aspect important des décisions d'investissement « mainstream ».

2. RSE : Impact performance...

L'impact RSE est positif à court terme sur la valeur des entreprises selon 1/3 des investisseurs. L'impact RSE est positif à long terme sur la valeur de l'entreprise selon 78 % des professionnels interrogés (gérants, analystes et IROs). Pour plus de 50 % des IROs, les « actifs intangibles » contribuent significativement à la valeur de l'entreprise.

3... Mais attentes d'informations RSE des entreprises

La première source d'information privilégiée est l'entreprise, suivant les analystes. 95 % pensent que l'information RSE a progressé. **Mais seulement 1/3 pense que la qualité et la quantité des informations fournies est satisfaisante.** Il y a une **demande forte d'une intervention d'un tiers (76 % investisseurs), garantissant la teneur des rapports, des données fournies (certification)**

4. ISR : diversité des pratiques

L'approche financière est croissante, plus tournée vers l'appréhension des risques et des opportunités que vers l'« éthique » et l'exclusion (origine anglo-saxonne). Les référentiels et seuils d'exigence varient, sélection de critères ou appréciation globale de l'engagement.

5. Tendances fortes

Le Royaume-Uni occupe l'essentiel du marché en Europe. Les fonds de pension sont le moteur de la croissance de l'ISR. Les approches RSE deviennent des outils de gestion du risque (notamment via l'engagement). Le pouvoir et l'intérêt des syndicats vont croissants dans la gestion fonds pension (et la création de labels).

6. En France une nouvelle dynamique des acteurs de l'ISR

Forte implication de grands gestionnaires d'actifs (asset managers) : taille et mobilisation BNP PAM ; création d'IDEAM ; refondation du FIR, siège d'EuroSIF à Paris ; présence de tous les acteurs français dans le groupe de travail Développement durable de Paris, Europlace.

Les attentes sont très fortes vis-à-vis du Fonds de Réserve des Retraites. Prise de conscience des syndicats (CIES)

III Les enjeux selon le Président de Novethic

1. Diffusion de l'ISR dans mainstream AM

La lecture étroitement financière de l'analyse des valeurs est remise en cause, avec la prise de conscience de nouveaux risques pour certains secteurs. La RSE devient un critère de la qualité du management. Certains critères sont en voie d'intégration (corporate governance, risques environnement).

2. L'ISR : des facteurs de croissance

L'information nécessaire a atteint un premier stade de crédibilité, des équipes solides s'installent, l'expérience sur quelques années a consolidé les méthodologies, les institutionnels s'y mettent progressivement. Mais l'ISR restera une niche.

3. L'ISR : R&D pour le mainstream AM

De nouvelles informations naissent et sont à traiter, ainsi que la méthodologie pour les utiliser. Il faut tester la pertinence relative des différents critères sur la performance à moyen et long terme, expérimenter différentes approches, anticiper les évolutions du marché (changements induits par la société civile et « l'état du monde » sur l'environnement des entreprises modifiant progressivement leurs contraintes et opportunités).

4. Nouvel enjeu : responsabilité des financeurs et investisseurs

Un nombre croissant d'ONG met en cause les banques pour leur impact indirect (financier de projets, activités à risque environnemental ou social dans les pays en développement). Les agences de rating étendent progressivement leur évaluation du secteur financier à l'analyse des portefeuilles. La dynamique de la « corporate governance » crée une responsabilité accrue pour les actionnaires.

Audition de Monsieur Thierry VINCENT, chargé de mission à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

Présentation du rapport

"Pour que l'entreprise soit le moteur du développement durable", CCIP mars 2003, M. Hugues de Rouret

Le rapport:

- ◆ **1°/ dresse un premier panorama général** très clair sur la définition du DD et le lien avec la RSE, le contexte juridique actuel, qu'il soit national, européen ou international, les instruments techniques déjà existants et qui, en quelque sorte, préfigurent le type de démarches à développer (normalisation environnementale, éco-conception, normalisation sociale -SA 8000-), et enfin les demandes nouvelles de nature financière (ISR, fonds éthiques et agences de notation) et sociale (commerce équitable, éthique sur l'étiquette...) qui émergent et que les entreprises ne peuvent ignorer.
- ◆ **2°/ analyse l'implication des entreprises sur le sujet et les problèmes posés.**
Thierry Vincent, pour renseigner cette partie du rapport a auditionné une centaine d'entreprises implantées en région Parisienne.

La RSE reste, selon lui, un sujet "Grandes entreprises" qui laisse complètement de côté les PME, alors que ces dernières sont parfaitement intégrées à la fois au sein de leur territoire et généralement, soit directement soit indirectement, au sein d'un tissu productif ou sont impliquées de grandes entreprises qui les mettent parfois en situation de dépendance.

Sur le terrain des pratiques (au plan international), le rapporteur indique qu'il existe beaucoup de chartes et codes de conduites, que l'adoption de règles en matière sociale est le plus souvent le fait des industries "intensives" de main-d'oeuvre (habillement, textile, chaussure, articles de sport..) et que la France a du retard sur le sujet.

Il pointe certaines difficultés ou réticences de la part des entreprises: risque de perdre en rentabilité financière, ambiguïté de la notion de DD...

- ◆ **3°/ liste, à l'adresse de l'Etat, des propositions d'action pour encourager la RSE**
 - 1°/ **Privilégier le contrat** (Etat-Fédérations d'entreprises) à la norme uniforme valable pour tous, prendre en compte la spécificité des PME.
 - 2°/ Travailler sur la **définition de référentiels unifiés et d'indicateurs chiffrés de DD.**
 - 3°/ **Etablir un rapport sur le DD et l'Etat** (DD appliqué à l'Etat dans ses mission et son fonctionnement).
 - 4°/ **Développer des actions de sensibilisation** auprès des entreprises, notamment des PME en s'appuyant sur le réseau des CCI, développer **des incitations fiscales au DD.**
- ◆ **4°/ expose des pratiques d'entreprises exemplaires** (sur les thématiques "environnement" et "citoyenneté" principalement).

Parmi les demandes de précision et les sujets discutés après cette présentation sont ressortis: la question des outils nécessaires pour mesurer la performance de l'entreprise en matière de DD, la certification de données qualitatives, le rôle différencié des pouvoirs publics au plan national (simplification, cohérence, sensibilisation..) et local (co-responsabilité, accompagnement,...).

Auditions des partenaires sociaux

Audition de Monsieur Emmanuel JULIEN, MEDEF

M. Julien rappelle que le sujet "RSE" a démarré au BIT en 1994 et que l'Union Européenne s'en est emparée en 1997. Le MEDEF, quant à lui, a choisi en 2002 de recruter un directeur adjoint du développement durable.

Afin de déterminer sa ligne de conduite sur ces questions, le MEDEF a mis en place un groupe de projet qui s'est réuni du mois de mai jusqu'à la semaine dernière. Présidé par Jean-Pierre CORDIER (TOTAL) et comprenant une trentaine de membres représentant les secteurs tertiaires et industries, ce groupe devra rendre ses conclusions publiques en janvier 2004.

Les travaux menés par le groupe permettent de dégager une position qui, même si les travaux ne sont pas terminés, peut se résumer en 4 grands points :

1. Préserver une définition de la responsabilité sociale qui repose sur celle adoptée par l'union européenne et reprise par l'ORSE. (Le MEDEF fait d'ailleurs partie de son conseil d'administration) ;
2. Préserver le caractère volontaire de la RSE;
3. Se référer à la pratique, car la RSE, contrairement au développement durable, peut difficilement être conceptualisé;
4. Préserver un caractère international à cette notion et rechercher une certaine cohérence des positions.

Dans le cadre de sa politique de diffusion et d'information sur la RSE, le MEDEF prépare des recommandations qu'il diffusera aux entreprises auxquelles seront données essentiellement 4 conseils :

- Maîtriser le coût de la démarche;
- Connaître et poser les limites acceptées par l'entreprise (ex: dans les pays en voie de développement refuser les missions qui relèvent des pouvoirs publics);
- Assurer une transparence des pratiques et des relations;
- Respecter une cohérence dans toutes les actions.

Le MEDEF a une vision positive de la RSE qui présente pour lui plusieurs avantages : à la fois assurer un profit durable et se prémunir contre les risques. Il s'agit d'anticiper le comportement du consommateur, du partenaire extérieur, comme du salarié. C'est aussi une technique d'amélioration de la gestion des ressources humaines.

La RSE est également un moyen d'obtenir un retour sur l'investissement et elle offre aussi un avantage concurrentiel (puisque le fait de respecter certains principes peut par exemple permettre de faciliter l'implantation d'une entreprise en tablant sur la réputation de celle-ci.)

Enfin, elle permet de capitaliser une image.

Questions :

- Les PME

Les entreprises se montrent intéressées par la RSE, quelle que soit leur taille. A destination des PME, le MEDEF édite une plaquette sur le développement durable et assure que les remontées d'informations dont il dispose suite à l'enquête qu'il a menée auprès des entreprises, montrent des exemples concrets d'implication des PME dans la responsabilité sociale.

Problématique de la sous-traitance

Il est quasiment impossible pour une entreprise de savoir ce qui est fait par le sous-traitant de rang 2 ou 3. Par contre, réduire le nombre de sous-traitants peut être une politique économique efficace (ex : Carlos GOSHN au Japon).

La question de la démarche de progrès.

Il apparaît inutile de préserver des critères statiques qui offrent qu'une photographie de l'entreprise à un instant T, au contraire, tous les indicateurs doivent être analysés dans leur dynamique. Pour le MEDEF, il est essentiel que l'entreprise fasse acte de sa bonne foi et soit protégée d'une intervention publique.

Dialogue social

C'est à l'entreprise de choisir ses partenaires, que ce soit un acteur syndical, un organisme international, etc ... Ainsi, parmi les 3 entreprises française ayant conclu un accord mondial (Accor, Carrefour, Danone), Carrefour a choisi de signer un accord avec une organisation syndicale mondiale, mais l'entreprise nourrit également un partenariat avec la FIDH. Le dialogue avec les ONG est plutôt bien perçu par les entreprises.

Le constat est fait que le dialogue social ne porte pas sur ces questions, les organisations syndicales se montrant frileuses vis à vis de partenaires qui sont perçus comme extérieurs à l'entreprise, et susceptibles d'interférer dans les questions qu'elles sont chargées de suivre. Le dialogue social n'apparaît donc que de façon marginale dans le traitement de ces questions par les entreprises.

Amélioration de la GRH

La notion de "responsabilité sociétale" induit un rapprochement entre la cité et l'entreprise. Il s'agit pour cette dernière de gagner une image positive au sein de la cité. L'entreprise peut par exemple user de la RSE pour attirer les jeunes diplômés.

Le rôle des pouvoirs publics

L'exercice de la RSE suppose que l'entreprise aille plus loin que la loi, ou s'intéresse à des questions qui ne sont pas fixées par la loi. L'obligation fixée par la loi NRE n'est pas réaliste, il est plutôt nécessaire s'orienter vers une démarche d'accompagnement des entreprises afin d'éviter d'accroître les écarts entre les obligations qui pèsent sur les entreprises françaises et les entreprises d'autres pays. En tout état de cause, la pratique de la RSE ne justifie pas l'intervention des pouvoirs publics, la difficulté en étant d'ailleurs de fixer un cadre commun alors que les activités des entreprises sont telles qu'il est impossible d'en encadrer la démarche en matière de RSE. Les pouvoirs publics devraient se focaliser sur des actions de facilitation : par exemple faciliter la formation initiale et continue, incitation fiscale à la RSE...).

L'Etat ne doit pas être prescripteur, mais prévenir les risques.

Audition de Messieurs Marc DELUZET, Jacques BASS, Pierre BOBE, Jean-Pierre BOMPARD, secrétaires confédéraux de la CFDT

Pour la CFDT, la RSE n'est pas une simple mode mais s'inscrit dans une mutation du système économique qui met en jeu la croissance, l'investissement et la redistribution. Le couple croissance/investissement est remplacé par le couple rentabilité/relation avec l'environnement extérieur. C'est pourquoi la RSE est un élément important de régulation, qui tend à pallier l'absence de régulation de la rentabilité financière. C'est enfin une manière de réaliser des contraintes objectives.

Le dialogue social est insuffisant

Si le dialogue social, au sein du dialogue avec les parties prenantes devrait être primordial, et même s'il existe une consultation des syndicats pour les dirigeants sur certaines chartes éthiques, le dialogue social est insuffisant.

« Il n'y a de toute façon pas obligation à négocier, et les dirigeants ont tendance à compartimenter la concertation entre les différentes parties prenantes selon les sujets. »

La CFDT rappelle qu'entre dix et quinze accords cadres ont été signés depuis 1995 par la CISL et des entreprises dont ceux signés par Danone, Accor, Carrefour.

Pour la CFDT, nous sommes dans une phase **d'apprentissage** de la RSE, un marché de professionnel est en train d'émerger et l'ensemble des produits n'est pas stabilisé.

Le syndicalisme est confronté à des **enjeux nouveaux, les conflits entre salariés et employeurs tendent à se déplacer avec beaucoup plus de partenaires.**

Une mutation que les pouvoirs publics doivent accompagner

Cette mutation très forte du syndicalisme doit être accompagnée par les pouvoirs publics. Cf. la pratique d'associer les ONG pour l'élaboration des principes directeurs par l'OCDE. L'OIT ne pourrait-elle devenir une gigantesque inspection du travail mondial ? Le problème du partage du dialogue avec les ONG réside dans le fait que les ONG sont dans une logique qui n'intègre pas la négociation.

La CFDT rappelle à propos des accords sectoriels européens que le syndicalisme dans son ensemble considère que la RSE va « casser » les conventions collective, la CFDT est plus allante sur ce point. Les conseils d'administration ne jouent pas le rôle stratégique qui devrait être le leur, ce qui est préjudiciable à une bonne gouvernance ; il faudrait faire le point sur la position des conseils d'administration dans les entreprises publiques (cf. commission Douste). Il faudrait faire le bilan de la participation. Doit-on modifier le système de participation aujourd'hui ?

Sur l'article 116 de la loi NRE, la CFDT, qui a étudié les différents rapports en liaison avec l'ONG Terranova et le CFIE, considère que les rapports visent à se mettre surtout en conformité avec la loi et que le dialogue social a été insuffisant sur le reporting.

Audition de Monsieur Claude COURTY, Secrétaire national chargé de l'Europe et du cadre de vie de la CFE-CGC

I. PRESENTATION GENERALE:

M.COURTY souligne d'abord que le syndicat CFE-CGC s'est intéressé très tôt à la notion de RSE (dès 1990). Cette implication s'est traduite par le rôle important qu'a joué ce syndicat dans la création de l'ORSE (qui occupait d'ailleurs jusqu'il y a peu les mêmes locaux que la CFE-CGC). La CFE-CGC a également abordé très tôt la dimension humaine et sociales de la RSE alors que beaucoup avaient une approche écologiste, fondée en particulier sur les échanges nord/sud et la diminution de la part de l'Afrique dans le commerce mondial.

L'intervenant estime qu'il est nécessaire pour une entreprise, afin d'assurer la croissance à long terme de se préoccuper des conséquences environnementales et sociales engendrées par sa production. Les chefs d'entreprises ont en effet pris conscience que leur pérennité était liée à un effort de reporting en matière de développement durable. Ils se sont heurtés aux limites de l'attitude consistant à considérer que le potentiel humain était une matière première comme les autres et au management par le stress.

M.COURTY indique également que la CFE-CGC est exclue de la CES car elle est considérée comme un syndicat catégoriel. Elle fait par contre partie de la confédération européenne des cadres où 20 pays sont représentés (à noter l'adhésion récente de la Pologne et de la Yougoslavie).

L'intervenant pose ensuite le problème de la légitimité des agences de notation à noter les entreprises sans être elles-mêmes jugées.

II. ACTIONS MENEES PAR LA CFE-CGC EN MATIERE DE RSE:

Comme il l'a été évoqué précédemment, la CFE-CGC est à l'origine de la création de l'ORSE dont les statuts ont été déposés en 1995 (la CFE-CGC est bien entendu membre fondateur mais a également contribué à attirer d'autres membres).

La CFE-CGC est également partie prenante avec le docteur SALENGRO de la création de laboratoires d'études du stress. Elle a, à ce titre entrepris de faire reconnaître le stress comme maladie professionnelle.

M.COURTY fait également remarquer que la CFE-CGC est devenue un vecteur pour les échanges sociaux (elle est ainsi à l'origine des premières élections professionnelles au Togo).

La CFE-CGC a également établi des partenariats avec des ONG (Amnesty international, Téléthon).

III. REFLEXIONS SUR LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION EN MATIERE DE RSE:

Pour M COURTY, les affaires type ENRON ont montré que la dimension financière de la RSE était indispensable. Elle a d'ailleurs été prise en compte dans la loi NRE, la loi sur la sécurité financière et la stratégie nationale de développement durable.

La CFE-CGC appelle à la création d'un institut national de formation en matière de développement durable sur le modèle de l'INTEFP (en ajoutant les ONG) et regrette que la SNDD ne l'ait pas prévu.

M.COURTY estime par contre que la SNDD donne un sens à l'action du gouvernement en matière de RSE et montre la volonté des pouvoirs publics d'accompagner le mouvement des entreprises contrairement à l'attentisme dont ils ont fait preuve au cours des années 90. Le discours du président de la république au G8 offre une autre illustration de ce changement d'attitude.

L'intervenant constate également que les moyens mobilisés pour le reporting en matière de RSE sont insuffisants et que ce reporting est difficile d'un pays à l'autre. Pour construire un référentiel commun, la solution pourrait donc être de constituer une base minimum de critères.

Le bilan social renaît au travers de la RSE. Il conviendrait de lui ajouter des critères environnementaux et financiers. Il permet déjà d'obtenir des informations intéressantes (heures de formation dont a bénéficié le personnel...).

Enfin, M.COURTY évoque la question des sous-traitants et des fournisseurs que l'entreprise doit sélectionner par rapport aux principes de la RSE si elle est véritablement socialement responsable. Il cite à cet effet l'exemple de TOTAL qui utilisait en Birmanie (Myanmar) des sous-traitants qui avaient recours au travail forcé.

Audition de Monsieur Jean-François VEYSSET, Vice président de la CGPME

Principaux enseignements :

1. Sur le concept et le développement de la RSE

Si la CGPME adhère au concept de responsabilité sociétale des entreprises elle souhaite également que les approches développées par les entreprises sur le sujet ne soient pas l'occasion pour l'Etat d'imposer des normes et contraintes supplémentaires, la loi ne doit pas intervenir.

La CGPME espère la mise en place de mécanismes de régulation permettant de protéger les petites structures des grands "prédateurs internationaux", mais l'engagement proprement dit de démarches RSE et leur reconnaissance doivent passer par des systèmes d'auto-contrôles. Dans ce cadre, les référentiels qui pourraient être définis à cette occasion devront prendre en compte les spécificités des PME.

2. Sur ce que sont les PME

Sur le 1,5 million de PME françaises, 1,3 million ont moins de 50 salariés et moins de 2000 établissements (1791) ont plus de 500 salariés. Elles ont totalisé sur 2002 près de 15 863 000 emplois.

Les PME développent de l'emploi sur les territoires, alors que les grands groupes sont de plus en plus apatrides.

3. Sur les difficultés rencontrées par les PME

Nombre d'éléments fragilisent les petites entreprises, sur lesquels des marges de progrès existent:

- Une concurrence accrue du fait de la mondialisation.

Les PME doivent intégrer les évolutions en cours notamment en matière de TIC, "évoluer pour survivre", intégrer de nouveaux process de production qui prennent en compte des normes qualité, des clauses environnementales etc.

Ceci n'est possible qu'avec un accompagnement en termes d'information et de formation, l'Etat peut jouer un rôle facilitateur en mettant à disposition des informations et surtout en engageant un travail général de simplification administrative (Mission de Viville).

- Le coût et la difficulté d'intégrer de nouvelles normes notamment environnementales.

En effet certains équipements exigés en matière par exemple de dépolluants sont inaccessibles pour les PME, certaines réponses peuvent être trouvées à un échelon autre, de type régional par exemple par mutualisation, mais on peut imaginer aussi sur le sujet **des politiques incitatives** et notamment fiscales adaptées aux PME.

- une dépendance vis à vis de donneurs d'ordre et la difficulté à se positionner sur les mécanismes d'appel d'offre des marchés publics notamment européens, qui confortent les grandes entreprises et rendent les petites encore plus dépendantes.

4. Sur les travaux en cours de la CGPME

La CGPME travaille avec ses adhérents sur des formations (conditions de travail, santé..). Elle a créé un Institut de Formation Sociale en partenariat avec la CNAM afin de mieux diffuser l'information par exemple en matière de prévention.

La CGPME prépare également une formation pour les personnes qui vont céder leur entreprises, elle est très attentive à la manière dont les PME contribuent et sont valorisées dans le cadre d'actions plus collectives, responsabilité de sites, de paysage, qualité d'accueil sur un site touristique..

5. Ce qui est attendu des Pouvoirs publics

Que L'Etat équilibre durablement les comptes sociaux, notamment celui de la maladie.

Que l'Etat et l'Europe (exemple de la transcription de la Directive européenne sur le sujet santé/sécurité) en matière de réglementation engagent des actions de simplification et des travaux d'adaptation aux spécificités des PME.

Que l'Etat prenne en compte dans ses politiques et dans ses actions d'accompagnement les spécificités des PME (mise en place d'une fiscalité écologique spécifique par exemple, clauses particulières dans le cadre des marchés publics...).

Que l'Etat sur le sujet de la RSE ne vienne pas prescrire de contraintes supplémentaires.

Audition de Monsieur Bernard SAINCY secrétaire national de l'Union Générale ingénieurs cadres et techniciens de la CGT

Monsieur Saincy rappelle d'entrée de jeu la montée de l'irresponsabilité sociale (affaire Enron, Vivendi, Métaleurop) et le déficit de gouvernance de la mondialisation marqué en particulier par la faiblesse du droit international.

La RSE est-elle un mode managérial ou une vraie réponse au problème de la société ? La question n'est pas tranchée, le mouvement est historiquement et géographiquement daté, il s'inscrit dans une logique anglo-saxonne, fort éloignée du modèle social européen. Il s'agit donc pour la France et pour l'Europe de donner un contenu à la RSE qui soit cohérent avec les identités et les constructions sociales du passé, ce qui devra déboucher sur un droit social et européen.

Ce qui choque la CGT, ce n'est pas le caractère volontaire des démarches de RSE, mais la substitution au droit. M. Saincy considère qu'il faut « durcir la soft law » et émettre des propositions pour articuler démarche volontaire et réglementation.

- **les initiatives européennes** restent dans une logique de tâtonnement où l'on se borne à repérer les bonnes pratiques. Le niveau européen est pertinent mais les initiatives actuelles de l'union européenne restent en deçà des nécessités. Il faut viser à articuler les bonnes pratiques avec les réglementations futures, c'est ce que souhaitent la CES et la CGT. La CGT souhaite rendre **permanent le forum plurilatéral**.

- la CGT, comme la CISL et la CES, souhaite donner plus de pouvoirs à l'OIT. Bernard Saincy rappelle l'existence d'un observatoire des multinationales qui existait à l'OIT dans les années 70 et qu'il faudrait ré-instaurer. Il s'interroge cependant sur la capacité en l'état actuel des moyens de l'OIT à développer les accords cadres si les gouvernements lui en donnaient le mandat. Il faut donner un pouvoir de sanction à l'OIT.

- Le Pacte Mondial et la GRI sont des initiatives trop limitées. « On a besoin d'une vraie construction dans laquelle s'inscriraient les Organisations Sociales Internationales. Ceci suppose de définir ce qu'est la responsabilité, ce qu'est le « sociétal », et ce qu'est l'entreprise mondialisée. »

Les propositions de la CGT :

1/ **une modification de la loi NRE** devraient aboutir à :

- définir le périmètre mondial
- améliorer le contenu des critères
- permettre le contrôle, (en créant, par exemple un centre de recherche sous l'égide de l'IGAS ou de l'INSEE consultable par les citoyens)
- Prévoir de soumettre le rapport à l'avis des IRP.

Le débat souligne qu'il ne faut pas emboliser l'Etat sous le contrôle. Les questions de certification et de contrôle sont imbriquées, il est possible d'impliquer les commissaires aux comptes dans la certification mais aussi d'avoir une labellisation par les ONG et le CIES (ex des comptes de Lafarge certifiés par WWF)

2/ La CGT n'est pas favorable à des exonérations fiscales pour la RSE mais elle l'octroi de **contreparties** pour les entreprises socialement responsables (ex : conditionner l'allocation de subventions à de bonnes pratiques ; faciliter à l'accès aux crédits par les PME qui font des efforts en matière de développement durable).

3/ **Transparence et contrôle** : il faut une vraie réforme de la gouvernance d'entreprise, une montée en charge d'institutions représentatives de personnel adaptées aux entreprises réseaux, (mise en place d'IRP mondiales) il faut aussi réfléchir au rôle que peuvent jouer les DRIRE et les inspections du travail.

Comme la CFDT, la CGT souhaite lancer une réflexion pour un corps d'inspecteurs du travail internationaux rattaché à l'OIT.

4/ Créer une instance quadripartite nationale sur la RSE. C'est l'idée d'un CNDD plus spécialisé et associant les pouvoirs publics.

5/ En matière de **notation**, la CGT est favorable à un système d'accréditation des agences, (cf. système d'accréditations des ONG par l'ONU) il y a un trop grand flou sur les questions posées sur les agences extra financières, il y a des conflits d'intérêts quand les entreprises sont à la fois actionnaires des agences et évaluées par ces dernières. Cette accréditation devrait être de niveau européen.

Audition de Madame PUNGIER, secrétaire confédérale de FO

I. Présentation générale :

Mme PUNGIER rappelle que FO est partenaire de l'ORSE, membre de la CES et de la CISL. Elle relève à ce titre que FO traite principalement les problématiques de la RSE et du développement durable au niveau international car celles-ci ne trouvent pas beaucoup d'écho auprès des salariés et des militants au niveau national.

FO participe au **Global Compact** par l'intermédiaire de la CISL. Néanmoins, Mme PUNGIER constate que **l'expression et la reconnaissance dont bénéficient les organisations syndicales au sein de ce réseau ne sont pas satisfaisantes par rapport à la place qu'y occupent les ONG**. De plus, le Global Compact ne donne lieu qu'à des engagements moraux de la part des entreprises.

Mme PUNGIER précise aussi que FO est impliquée depuis la fin des années 60 dans le domaine de l'épargne salariale et soutient des fonds solidaires qui financent des entreprises d'insertion (Cigale,...). Par contre, le syndicat se méfie des fonds éthiques qui comportent un label religieux ou moral et qui sont aussi exigeants sur le plan de la rentabilité que les fonds privés.

L'intervenante souligne ensuite que le **pilier social de la RSE ne doit pas être écrasé par les autres piliers**.

Pour FO, la **RSE ne doit pas être un moyen d'affaiblir les législations** et réglementations nationales qui garantissent les droits sociaux des salariés. Elle comporte toutefois des aspects positifs (ainsi elle peut être un moyen de favoriser l'égalité Hommes/Femmes).

II. Réflexions sur les perspectives d'évolution en matière de RSE :

Face à la montée en puissance de la notion de RSE, l'intervenante estime que **le gouvernement ne peut pas rester à l'écart** et laisser les entreprises définir le contenu de la RSE. Le syndicat FO est donc partisan de l'élaboration d'une **législation en la matière qui indiquerait que la RSE recouvre tout ce qui n'est pas défini par la loi et les conventions collectives**.

Mme PUNGIER estime que cette législation pourrait s'intégrer dans un processus de clarification de la RSE auprès des salariés qui apparaît plus que nécessaire.

Les entreprises pourraient acquérir une légitimité institutionnelle si l'Etat continuait à se retirer et ne cadrait pas leurs initiatives.

L'intervenante s'interroge ensuite sur la valeur des labels. En effet, ceux-ci ne lui apparaissent pas forcément offrir une garantie suffisante aux salariés. Il importe de s'assurer que les organismes certificateurs seront indépendants par rapport aux entreprises (Mme PUNGIER fait valoir à ce titre que par exemple beaucoup de multinationales sont représentées dans le conseil d'administration de VIGEO). La législation doit donc fixer des critères en matière de RSE pour encadrer l'activité des agences de notation.

Lettre de mission

Note

*A l'attention des directeurs et chefs de services
du Ministère des affaires sociales, du travail, et de la solidarité*

Objet : responsabilité sociale des entreprises (RSE)

La Stratégie nationale de développement durable que le Premier Ministre a présentée le 3 juin dernier fixe au gouvernement une mission qui incombe largement à notre ministère : développer la responsabilité sociale des entreprises, condition de leur bonne gouvernance.

La responsabilité sociale recouvre toutes les initiatives que peuvent prendre les entreprises pour respecter, assurer ou promouvoir les équilibres fondamentaux de notre société à un échelon local, régional ou national, en intégrant des projets d'ordre social dans leur stratégie et leurs plans d'action, au-delà même du droit social en vigueur.

Depuis quelques années, de plus en plus d'entreprises reconnaissent la responsabilité qui leur incombe, vis-à-vis de leurs partenaires économiques, de leurs salariés, des pouvoirs publics locaux, de leurs clients et d'une façon générale, ce qu'il est maintenant convenu d'appeler les « parties prenantes ». Ces entreprises considèrent maintenant la responsabilité sociale comme une composante essentielle de leur image, de leur identité, et même de leur performance.

Par ailleurs, un nombre croissant d'investisseurs financiers privilégient aujourd'hui les entreprises qui assument leurs responsabilités vis-à-vis de la société. Ce développement de l'investissement socialement responsable (ISR) témoigne d'un souci désormais partagé entre les investisseurs et les entreprises.

Cet intérêt conjoint des entreprises et des financiers, auquel s'ajoute celui des agences de notation nationales ou internationales qui tentent d'objectiver les progrès accomplis dans ces domaines, représente un des aspects les plus prometteurs de la mondialisation. Déjà, un nombre important d'entreprises françaises ont adhéré aux principes du « Global Compact » proposé par le Secrétaire Général des Nations Unies.

Le Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité attache une importance majeure à ce que, dans le cadre de la Stratégie Nationale de Développement Durable, le ministère soit capable de jouer un rôle d'analyse, de propositions, et de préconisations sur ces pratiques des entreprises.

Pour mener à bien ce chantier, je vous demande d'apporter tout votre concours au groupe de travail inter-directionnel, créé pour traiter de ce sujet spécifique, par Madame Elisabeth Dufourcq, inspecteur général des affaires sociales, Haut Fonctionnaire au Développement Durable, chargée de l'ensemble du suivi de la Stratégie Nationale. Ce groupe s'appuiera tout particulièrement sur l'expertise de Madame Geneviève Besse, administrateur civil du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité qui en assurera la coordination, en liaison avec Madame Elisabeth Dufourcq.

Ce groupe sera composé du ou des correspondants que vous avez déjà désignés ou que vous désignerez. Il aura pour mission dans un premier temps de recenser et d'analyser les pratiques des entreprises : contenu des domaines d'intervention au titre desquels les entreprises valorisent la RSE, normes et standards, notations, labels, principes directeurs,... ainsi que les lieux dans lesquels le ministère intervient sur ces sujets : groupes de travail nationaux (de praticiens et experts) et internationaux, groupe des questions sociales, OIT, groupes de normalisation.

Il aura pour mission d'identifier, dans un deuxième temps, les principes fondamentaux que les pouvoirs publics se doivent de promouvoir, tout en respectant la démarche volontaire des entreprises. Ces principes serviront d'axes à la construction d'une « Charte de la RSE », dont l'élaboration, progressive et pragmatique,

permettra de fixer les lignes directrices de l'attente des pouvoirs publics vis-à-vis des entreprises, et de leurs pratiques volontaires.

Ce groupe de travail transversal veillera à associer à ses réflexions, en tant que de besoin, des acteurs impliqués dans la RSE (entreprises, partenaires sociaux, consultants et accompagnateurs de ces démarches), des experts de la Commission Européenne, de l'OIT, de l'OCDE, du pacte global (global reporting initiative ou GRI) et poursuivra ses travaux en liaison avec le groupe de travail, chargé de l'évaluation des rapports présentés par les entreprises cotées en vertu de l'article 116 de la loi sur les nouvelles réglementations économiques.

Il mènera donc ses travaux :

- en étroite liaison avec les représentants des principaux acteurs français,
- en consultant les conseillers sociaux de nos ambassades sur les principes et les pratiques en vigueur dans les pays européens et ceux de l'OCDE.

Dès la fin de l'année 2003, il me proposera les premières actions qu'il aura identifiées, sous votre contrôle, comme les plus pertinentes pour encourager la responsabilité sociale des entreprises et l'investissement socialement responsable.

Jean-Paul FAUGERE

Liste des membres du groupe de travail

DUFOURCQ Elisabeth
Haut fonctionnaire au développement durable,
Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

BESSE Geneviève,
Coordinatrice et rapporteur du groupe
Administrateur civil

CAMBON-FALIERES Martine,
MERLIN Laurence,
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

NIKITENKO Nathalie,
GUERRE Michel,
Direction des relations du travail (DRT)

AUBERT Patrick
Direction de la Population et des Migrations (DPM)

BUFFIER MOREL Martine
Service des droits des femmes et de l'Egalité (SDFE)

PERRIN Caroline
Délégation interministérielle à l'Innovation sociale et à l'économie sociale (DIES)

Martine RAFFLIN
Délégation Interministérielle à la lutte contre le Travail Illégal (DILTI)

Dominique MEDA,
Séverine BALNY,
Direction de l'Animation de la Recherche, des études et des statistiques (DARES)

MEZEL Maurice
Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI)

MERCEREAU François, IGAS
REMOND Marie-Claude, chargée de mission, audit financier, IGAS
THIERRY Michel, IGAS, délégué adjoint au BIT
CLARY Guy, IGAS

Membres associés : Jean-Paul AUBERT, MIME ; Thierry PRIESTLEY, DILTI ; Jean-François AMADIEU,
Professeur des Universités (Gestion Sorbonne).

Conférence européenne sur la responsabilité sociale des entreprises

Venise, 14 novembre 2003

**Le rôle des politiques publiques dans la promotion de la RSE
La RSE, un avantage compétitif**

INTERVENTION DU MINISTRE

Je voudrais remercier la Présidence italienne qui nous offre aujourd'hui une première occasion de nous exprimer en tant que ministres du travail et de l'emploi sur la responsabilité sociale des entreprises, devant une assemblée particulièrement représentative des enjeux que recouvre cette question.

Cette initiative s'inscrit dans la ligne des travaux que la Commission a su lancer très tôt, comme en témoigne le forum plurilatéral qui s'est réuni hier et dont le bilan est très positif.

La problématique qui entoure la responsabilité sociale des entreprises, nous renvoie vers un constat politique que nous devons avoir à l'esprit : la fin des idéologies ne marque pas la victoire d'un capitalisme sans règle et sans éthique. L'avenir de la condition humaine reste posé et réclame un arbitrage entre l'efficacité économique et l'épanouissement social. Cet arbitrage ne relève pas que des pouvoirs publics. Il est une œuvre collective au sein de laquelle les acteurs économiques ont leur part de responsabilité.

Si la responsabilité sociale des entreprises cherche à répondre à la complexité du monde globalisé, elle est aussi le reflet de cette complexité. Les entreprises mondiales doivent en effet se positionner par rapport à des contraintes nouvelles :

1. un cadre législatif et réglementaire extrêmement divers,
2. des préoccupations sociales et environnementales de plus en plus fortes
3. une médiatisation à l'échelle du monde : le comportement d'un sous-traitant en Asie pouvant influencer les choix d'investisseurs américains et de consommateurs européens

Le développement du droit, même international, ne peut répondre à ces nouvelles préoccupations qui se situent au croisement de l'économique et de l'éthique. Celles-ci génèrent un besoin de règles de conduites, de labels, de référentiels. Au plan mondial, les grands groupes s'engagent ainsi de plus à plus à respecter des codes et normes auto-imposés. Ils reprennent de façon un peu hétérogène les instruments internationaux adoptés par les Etats, principes directeurs de l'OCDE, et surtout, pour le pilier social, déclaration de 1998 sur les droits fondamentaux de l'homme au travail et Conventions de l'OIT.

J'aborderai pour ma part la RSE sous l'angle d'un double enjeu :

- l'enjeu économique pour l'entreprise et son développement à long terme, c'est la question de l'avantage compétitif ;
- le rôle des pouvoirs publics aujourd'hui pour favoriser les initiatives des entreprises.

I. La RSE est un enjeu économique pour l'entreprise et son développement à long terme

Confrontées à des risques nouveaux, liés à leur environnement, à leur image... des entreprises de plus en plus nombreuses adoptent des stratégies de développement durable. Elles le font parce que pour elles c'est un atout concurrentiel, voire une question de durabilité.

En d'autres termes, même s'il n'est pas prouvé que les comportements vertueux du point de vue social et environnemental créent de la valeur, ne pas les adopter est un risque que de moins en moins d'entreprises acceptent de courir. Ma conviction personnelle est que ces comportements induisent aussi un avantage compétitif.

Pourquoi?

1. La RSE répond à une attente des salariés

Un comportement responsable vis-à-vis des salariés constitue pour eux une source de motivation, de développement personnel, qui profite ensuite à l'entreprise. De plus en plus d'entreprises souhaitent investir dans le capital humain ou dans la Santé/sécurité des travailleurs, comme l'a illustré la Conférence de Rome début octobre, et renforcent ainsi leur attractivité sur le plan des recrutements.

2. La RSE répond à une attente des clients

Dans certains secteurs d'activité, il est de plus en plus évident que le consommateur est aujourd'hui non seulement sensibilisé aux questions de société mais désireux d'agir sur leur évolution. Ce comportement citoyen du client s'exprime par exemple vis à vis du travail des enfants, mais c'est aussi le cas pour l'environnement : les entreprises du textile, du pétrole, de l'agroalimentaire ou les distributeurs sont à l'évidence des secteurs où les consommateurs et leurs organisations - mais aussi des ONG puissantes- font peser un risque sur l'image de l'entreprise, sa notoriété et finalement ses parts de marché.

3. La RSE répond à une attente des actionnaires

La RSE est devenue récemment un levier sur les marchés financiers, et ceci à un double titre.

D'une part, on constate que le développement durable figure de plus en plus dans les rapports d'activité aux actionnaires. Les investisseurs ont dès lors besoin de pouvoir juger de la capacité de « gouvernance globale » des entreprises, et donc de performance de long terme.

D'autre part, l'investissement socialement responsable intéresse de plus en plus les investisseurs. Car il est perçu comme un outil de réduction du risque financier des actionnaires et aussi de mise en cohérence de leurs attentes avec les dynamiques économiques d'ensemble.

II. Quel est dans ce contexte le rôle des pouvoirs publics ? Que pouvons-nous faire pour avancer ensemble ?

Je sais que vous allez traiter de ce sujet cet après midi, mais je voudrais en regard des 3 attentes vis-à-vis des entreprises que je viens de rappeler, exprimer trois exigences qui à mon sens doivent guider les pouvoirs publics en matière de RSE.

1. une exigence de transparence

L'entreprise a de plus en plus de contradictions à gérer, à commencer par la contradiction entre la nécessité de réduire les coûts et celle d'intégrer les préoccupations sociales et environnementales. Cela nécessite des choix et des arbitrages.

C'est pour cela que les entreprises cherchent à progresser dans les instruments, mais avec un maître mot : la **transparence**.

- transparence dans les concepts,
- transparence dans les méthodes et processus d'analyse, d'évaluation, et de contrôle des éléments touchant à la RSE.
- transparence des règles de déontologie que s'obligent à suivre les auditeurs externes.
- transparence des incidences des stratégies de développement durable et des données relatives à la RSE sur l'activité et les résultats de l'entreprise.

De récentes affaires financières ont montré le coût pour les entreprises, mais aussi pour la société de défaut de transparence. L'entreprise doit à ses actionnaires, à ses salariés, à tous les stakeholders, une information fiable et complète. Une réglementation existe dans la plupart des pays développés. La question se pose de son extension à des domaines extrafinanciers.

La France a prévu en matière de rapports d'activités un cadre législatif spécifique, qui vous sera exposé tout à l'heure lors d'une table ronde. Cette expérience, intéressante, doit être analysée. Comment garantir la fiabilité des informations données, même (voire surtout) quand elles sont qualitatives ? Quels référentiels adopter ? Jusqu'où faut-il communiquer ? Un bilan de ce dispositif est en cours, et nous chercherons à continuer à progresser dans le domaine.

2. une exigence de dialogue

Les démarches cloisonnées n'ont pas de valeur. La responsabilité sociale et environnementale, on dit parfois sociétale, est une responsabilité partagée.

- Partagée avec les partenaires sociaux, qui sont bien sûr au tout premier rang. C'est leur capacité à signer un accord.
- Partagée aussi avec les consommateurs, les ONG, les citoyens, les
- Partagée enfin avec les pouvoirs publics. La responsabilité sociale interroge la loi, la loi interroge la responsabilité de l'entreprise et aussi ses pratiques.

La qualité du dialogue social dans l'entreprise repose sur une volonté commune des dirigeants et des partenaires, et sur un cadre adapté. J'ai moi-même engagé une refonte des règles du dialogue social en France. Ce projet, innovant et équilibré, doit permettre aux partenaires sociaux de jouer un rôle croissant par un renforcement de leur légitimité et de leur responsabilité.

Le dialogue social doit naturellement trouver sa place, et une place de premier rang, au sein du dialogue avec les autres parties prenantes. Les partenaires sociaux doivent être présents dans le dialogue externe que mène l'entreprise lors d'une démarche de RSE. Une des richesses de l'approche de développement durable réside justement dans ce dialogue élargi.

3. Une exigence d'exemplarité pour les pouvoirs publics,

Exemplaires dans leurs pratiques propres

En France, comme ailleurs, les premières organisations, sont les administrations, et leurs agences. Les pouvoirs publics eux-mêmes, Etats, collectivités locales, organisations internationales doivent être les premiers impliqués dans ces démarches de RSE. Cela veut dire par exemple intégrer des critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics (la France a modifié sa législation en ce sens en 2001 et améliore actuellement le dispositif). Cela veut dire adopter à tous les niveaux une gestion publique socialement responsable. La stratégie nationale de développement durable, adoptée par le gouvernement français, fixe des objectifs pratiques et opérationnels à tous les ministères.

Exemplaires dans le cadre juridique et fiscal

Le cadre fiscal des fonds éthiques ou d'épargne salariale peut être adapté pour favoriser leur développement. Les actifs gérés par les fonds éthiques sont encore peu élevés en France, même s'ils ont été multipliés par 5 depuis 1999 (ils s'élèvent à environ 1,7 milliard d'euros). On dénombre 93 fonds socialement responsables, en septembre 2003. L'épargne salariale, qui en est à ses débuts dans le domaine de la RSE, permet d'orienter ces fonds. Les organisations syndicales françaises, à la suite de l'adoption de la loi concernant l'épargne salariale, ont mis en place un Comité intersyndical de l'épargne salariale qui appelle à gérer une partie conséquente de ces fonds en conformité avec des critères « socialement responsables ». Cette initiative mérite d'être soulignée.

En France, nous venons aussi de réformer le statut des fondations d'entreprise. Les entreprises sont ainsi incitées à investir dans des pratiques de mécénat ou des programmes de développement durable.

Exemplaires dans leur rôle d'accompagnement et de conseil

C'est l'objectif de la stratégie nationale de développement durable que mon gouvernement a adoptée en juin, et dans laquelle la RSE figure en bonne place. L'objectif d'observation et de valorisation des pratiques de RSE est une des ambitions de cette stratégie.

Nous travaillons par exemple à des outils de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons élaboré un guide d'appui à la négociation pour l'égalité professionnelle, nous valorisons les expériences d'entreprises qui ont mis au point des pratiques de temps choisi au service de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, nous cherchons, avec les entreprises partenaires, à faire bouger les « plafonds de verre ».

Exemplaires dans la construction d'une gouvernance mondiale

Par construction même, la RSE ne peut être nationale. Au plan européen, je me réjouis que de nombreux accords sectoriels adoptent des démarches de RSE.

Je salue la démarche engagée au niveau communautaire, le dialogue sectoriel européen est un outil original de gouvernance, un outil fédérateur et proche des réalités de terrain. Ce dialogue, qui doit être poursuivi et conforté dans le cadre de l'élargissement de l'Union, contribue à l'ambition européenne de jouer pleinement son rôle et d'exercer une influence dans ses rapports avec le monde global, dans la compétition internationale, en y faisant valoir son savoir, son niveau de développement économique et social.

Les choses sont plus complexes au plan mondial. Quels sont les lieux de dialogue pour des entreprises de plus en plus organisées en réseau ? Les codes de conduite peuvent-ils être une nouvelle forme de dialogue social ? Il y a plus de questions que de réponses. Certaines entreprises mettent en place des comités de groupe au niveau mondial. Elles favorisent ainsi la transparence, le croisement des expériences et préviennent les conflits sociaux, tout en assurant une meilleure compréhension de la stratégie de l'entreprise. Je salue ces initiatives. Là peut jouer l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. Je pense par ailleurs qu'il faut s'appuyer sur l'expérience de l'OIT et je plaide pour lui donner mandat de développer les accords-cadres mondiaux, qui fixent par grands secteurs des règles de concertation et de traitement des difficultés.

Le forum plurilatéral européen lancé par la Commission, le Pacte Mondial lancé par le Secrétaire Général des Nations Unies fin 1999 sont d'excellentes initiatives. Nous venons d'ailleurs de créer en France un point de contact national pour les entreprises qui ont adhéré au Pacte Mondial.

Ces nouvelles plate-formes régionales et mondiales, ces efforts de régulation qui se multiplient, que ce soit au niveau des secteurs ou au sein des groupes, au plan européen ou au niveau planétaire, sont des initiatives qui participent d'une meilleure gouvernance sociale au niveau mondial. De telles démarches, qui montrent bien l'émergence d'une société civile mondiale, sont consubstantielles à cette meilleure gouvernance mondiale, à cette mondialisation maîtrisée que la France et l'Europe appellent de leurs vœux et cherchent à promouvoir.

Conclusion

Les pouvoirs publics ne peuvent rester indifférents à ces nouvelles pratiques d'entreprises, qui interpellent leur mode de régulation traditionnel. La RSE n'a pas vocation à se substituer à la réglementation mais à la compléter. Elle constitue un nouveau mode d'expression du dialogue social et à ce titre, il est indispensable que les pouvoirs publics, s'interrogent sur ces nouvelles pratiques sociales et environnementales, et sur les moyens de les améliorer.

Car ce qui est en jeu ici est bien la promotion de notre modèle social européen, un modèle social dynamique, capable de s'adapter à l'évolution d'un monde en compétition et de répondre au défi du développement durable de notre planète.

La triple approche, synthèse du Conseil des Barreaux de l'Union Européenne

Le développement durable, au niveau des entreprises, est formalisé par la triple approche, familièrement appelée les trois P : Peuples, Planète, Profit. En bref, les entreprises s'efforcent de trouver des solutions durables dans leurs rapports à *l'économie* (y compris l'économie de la communauté), à *l'environnement extérieur* (y compris la biodiversité et le bien-être animal) et à *l'être humain* (y compris dans les relations avec les employés, les fournisseurs, les clients, les collectivités locales et autres parties prenantes).

Les tableaux ci-dessous présentent des listes indicatives de domaines qui commencent à évoluer dans le cadre de la triple approche. Cette liste n'est pas exhaustive, mais donne seulement un aperçu de l'évolution actuelle.

Responsabilité sociale (Peuples)

- Droits du travail : esclavage, travail forcé ou obligatoire, travail des enfants, liberté d'association/conventions collectives, politiques d'égalité et de non-discrimination, repos, loisirs et vacances, salaire minimum, santé et sécurité ;
- Droit au travail : Protection contre les licenciements abusifs et formation et orientation professionnelle et technique ;
- Droit à la vie ;
- Droits au développement : Droit à l'éducation, à la santé, à une nourriture adéquate et à une distribution honnête de la nourriture ; de se vêtir ; de se loger ; droit à la sécurité sociale, au développement technologique ;
- Droit d'exprimer ses opinions et liberté d'expression, de pensée, de conscience et de religion ;
- Droit à une vie de famille ;
- Droit à la vie privée, c.à.d. surveillance, information sur la personne, tests anti-drogue ;
- Droits des minorités à la culture, aux pratiques religieuses et au langage et droit de préserver sa culture (peuples indigènes) ;
- Droit aux rassemblements pacifiques ;
- Droit de participer à la vie politique ;
- Participation aux expériences biologiques/médicales en toute connaissance de cause ;
- Inventions visant à améliorer la situation morale et matérielle.

Responsabilité environnementale (Planète)

- Convention des Nations Unies sur la Bio-Diversité : conservation in-situ et ex-situ, impact sur la diversité, utilisation de matériel génétique, transfert de technologies ;
- Principe de précaution (en cas de doute sur l'influence négative pour l'environnement d'une action donnée : s'abstenir) ;
- Utilisation et manipulation des OGM (Organismes Génétiquement Modifiés) ;
- Emissions atmosphériques et impact sur le réchauffement du globe (gaz à effet de serre) ;
- Impact sur la couche d'ozone (Annexes du Protocole de Montréal) ;
- Interdiction de l'utilisation de certains matériaux et substances, comprenant le maniement/transport prudent des substances dangereuses ;
- Distance raisonnable entre les sites de production et les zones résidentielles ;
- Contamination des sols, des nappes phréatiques et des eaux de surface ;
- Traitement et diminution des eaux usées ;
- Consommation et fuites d'eau ;
- Eco-efficacité, consommation de matières première, et consommation d'énergie ;
- Exportation de déchets et recyclage ;
- Diminution des projets environnementaux (par ex. protection des forêts tropicales etc...) ;
- Défense des animaux.

Responsabilité économique (Profit)

- Profit financier, croissance économique et création d'entreprise ;
- Ethique des affaires, corruption et subornation ;
- Impact économique direct et indirect sur les collectivités par le pouvoir d'achat (fournisseurs, consommateurs, investisseurs, paiements d'impôts et investissements) et impact géographico-économique ;
- Impact économique par la voie des affaires, sous-traitance, connaissance, innovation, investissements sociaux dans les employés et les consommateurs ;
- Soutien financier aux partis politiques, lobbying, et autres activités « politiques » ;
- Impact économique externe provenant de la pollution, internalisation des conséquences extérieures, valeur des biens de consommation ;
- Attitude de la Bourse, délit d'initiés,
- Réglementations économiques, incitations fiscales, redistribution ;
- Appels d'offres gouvernementaux et subsides de l'état ;
- Droits de propriété intellectuelle, dont brevets d'invention, fixation des prix et impact sur le potentiel de développement économique et sociétal ;
- Anti-trust & concurrence, y compris impact du marché et « alliances » ;
- Rémunération du Conseil et des cadres et rôles des comptables ;
- Donations ;
- Impôts, y compris prix de cession.

Dans la pratique, il est impossible de décrire chaque approche aussi simplement que dans les tableaux. Il existe des zones d'ombre entre les lignes.

Conseil des Barreaux de l'Union Européenne – Council of the Bars and Law Societies of the European Union

Association internationale sans but lucratif

Rue de Trèves 45 – B 1040 Brussels – Belgium – Tel.+32(0)2 234 65 10 – Fax+32(0)2 234 65 11/12 –
E-mail ccbe@ccbe.org – www.ccbe.org

Le contenu social des référentiels (synthèse de l'ANACT)

A partir d'une analyse comparée des critères de la Global Reporting Initiative (GRI), du projet de boîte à outils de CSR Europe, d'un outil de benchmark développé en Grande-Bretagne, l'index social danois [Danish Social Index (DSI)], du bilan sociétal du secteur de la coopération agricole en France et des critères sociaux de la loi (NRE), l'ANACT propose le regroupement suivant des thèmes sociaux⁸⁹ :

Emploi et relations sociales :

Effectifs, types de contrats (temps plein ou partiel, CDD, CDI).

Relations sociales : on trouve ici des indicateurs sur la liberté syndicale, les actions collectives (grèves), le nombre de litiges salariés/employeurs. Des différences culturelles entre référentiels sont à noter ; en France, la loi NRE insiste sur la négociation collective.

Relations avec les partenaires commerciaux (fournisseurs, sous traitants) : apparaissent de manière transversale les préoccupations sociales vis-à-vis des fournisseurs et des sous traitants. Les questions de droits de l'homme, travail des enfants ou travail forcé sont mentionnés plutôt dans les outils anglo-saxons.

Politiques de ressources humaines

Formation, compétences, accompagnement des personnes : les thèmes sont présents avec plus ou moins de force dans les différents outils. Si les dépenses de formations sont un critère transversal, des éléments ne sont mentionnés que par certains outils : encouragement de la participation des salariés en poste (Danish Social Index). En France, la loi NRE ne donne aucune précision quant aux indicateurs sur la formation.

Rémunérations : on observe des écarts en matière de transparence. Aucune mention de ces aspects dans l'outil de benchmark anglais, ni dans le DSI.

Accompagnement des mutations ; on retrouve ici aussi des différences culturelles. Certains systèmes anglo-saxons ne mentionnent que le turn-over et les licenciements importants récents. A l'inverse, la loi NRE en France porte sur l'ensemble de la procédure en cas de réduction des effectifs, la GRI mentionne l'information du personnel quant aux perspectives économiques de l'entreprise, le DSI insiste sur un ensemble détaillé de mesures concernant par exemple les ajustements en cas de variation de charge ou l'impact des évolutions technologiques.

Équité, non discrimination, respect des personnes, emploi

- Égalité professionnelle et recrutement ; la fracture entre approche anglo-saxonne et approche latine est nette : les critères de race, de représentation des minorités ethniques, de discrimination raciale sont spécifiques aux systèmes anglo-saxons, les indicateurs plus latins insistent seulement sur l'égalité hommes/femmes ainsi que sur les personnes handicapées.
- Droits de l'homme, travail des enfants, travail forcé : ces indicateurs sont présents uniquement dans les approches anglo-saxonnes.

Durée du travail, temps de travail, temps sociaux

Organisation et répartition du temps de travail ; seuils 2 outils mentionnent ce thème : la loi NRE en France et le Danish Social Index (qui insiste sur la liberté des salariés quant à l'organisation de leur temps de travail).

Prévention, santé, sécurité, prévoyance

santé, sécurité : très grande similarité des notions (accidents du travail, santé des salariés, absentéisme, investissement en prévention...).

Qualité des relations sociales

Communication, participation et satisfaction du personnel : ce thème est très développé sauf dans la loi NRE en France. On y trouve les sujets suivants : existence d'un système de valeurs partagées, participation aux systèmes de suggestion, mesure de la satisfaction des salariés, attractivité de l'entreprise.

⁸⁹ Source : dossiers et documents de l'ANACT, 2003.

Liste des auditions et des personnes consultées
--

AUDITIONS :

Monsieur	Barrat Olivier	Cabinet Barthélémy et associés
Madame	Boasson Claire	Entreprise et personnel
Monsieur	Connan JF	Adecco
Monsieur	Coquillon	CFTC
Monsieur	Courty Claude	CFE-CGC
Monsieur	Deluzet Marc	CFDT
Monsieur	Fatoux François	Observatoire de la responsabilité sociétale de l'entreprise
Madame	Ferone Geneviève	Core ratings
Monsieur	Jeantet Thierry	Centre des Jeunes Dirigeants de l'Economie Sociale (CJDES)
Monsieur	Julien Emmanuel	MEDEF
Monsieur	Lambert Sylvain	Price Water House
Monsieur	Leclercq Jacques-Noël	Amnesty International
Madame	Pungier	CGT-FO
Monsieur	Robin François,	AFNOR
Madame	Tricoche Annie	
Monsieur	Saincy Bernard	CGT
Monsieur	Sicard Jean-Pierre	Novethic
Monsieur	Veysset Jean-François	CGPME
Monsieur	Vincent Thierry	Chambre de commerce et d'industrie de Paris

PERSONNES CONSULTEES :

Monsieur Dominique Bé,	Commission européenne, directeur général emploi – affaires sociales
Monsieur François Beaujolin,	Groupe d'Etudes Sociales, Techniques et Economique
Monsieur Blaise Desbordes,	Chef de projet, Novethic
Monsieur Antoine Bracchi,	Président du Conseil National de la Comptabilité
Madame Solange Dubes	VIGEO
Madame Anne-Marie Ducroux,	Présidente du Conseil National du Développement Durable
Monsieur Didier Havette,	Caisse des dépôts et consignations
Monsieur Jacques Igalens,	Professeur, responsable du département GRH, université de Toulouse sciences sociales

Madame Cécile Jolly,	Commissariat général au plan
Madame Véronique Latgé,	Autorité des marchés financiers
Monsieur Pierre Poret,	OCDE, direction des affaires financières, fiscales et des entreprises
Monsieur Marco Mira d'Eracale	OCDE, Direction Education, Emploi, Travail et Affaires Sociales

Eléments bibliographiques

La lettre de Novethic (hedomadaire)

Guide des organismes d'analyse sociétale, ORSE, EPE, ADEME, Paris, 2001

Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises : livre vert, Commission européenne, 2001

Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics, Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE, 2001

Dossier Cadres CFDT, *Responsabilité, Déontologie, Ethique*, n° 401-402, nov. 2002, 95 p.

La responsabilité sociale des entreprises : une contribution des entreprises au développement durable, Commission européenne, 2002

L'entreprise verte : le développement durable change l'entreprise pour changer le monde, Laville E., Paris, Village mondial, 2002

Guide des organismes d'analyse sociétale, Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Entreprises pour l'environnement (EPE), Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), Paris, ADEME, 2002

L'éthique des affaires : management par les valeurs et responsabilité sociale, Pesqueux Y., Biefnot Y., Paris, Ed. d'Organisation, 2002

Le nouveau capitalisme, Dominique Pilon, éditions la découverte, 2003

Les entreprises françaises en 2003, sous la direction de C. de Boissieu, éditions Economica

L'entreprise responsable, Alain Chauveau, Jean-Jacques Rosé, éditions d'organisation, 2003

Les normes comptables et le monde post-Enron, rapport du Conseil d'analyse économique, Mistral J., de Boissieu C., Lorenzi JH, Cohen E. (Commentateur), Plihon D. (Commentateur), Paris, La documentation française, 2003

La responsabilité sociale des entreprises et le rôle de la profession d'avocat : guide à l'attention des avocats européens consultants d'entreprise, Conseil des barreaux de l'Union européenne (CCBE) Bruxelles, CCBE, 2003

De la parole aux actes : 67 expériences de développement durable dans l'entreprise, Holliday C.O., Schmidheiny S., Wats P., Collomb B. (Prefacier), Paris, Victoires, 2003

La déontologie : ce qui va changer dans l'entreprise, Medina Y., Paris, Ed. d'organisation, les cahiers de l'ORSE, 2003

La gouvernance, 2003, Morot-Desfarges, P., Collection Que sais-je.

Investir pour le développement : le rôle des entreprises, Beckwith N., L'observateur de l'OCDE, n° 238, juil. 2003, p. 28-30

Codes de conduite et chartes éthiques des entreprises privées : regard sur une pratique en expansion Desbarats I., La semaine juridique, Edition générale, n° 9, 26 fév. 2003, p. 337-343 (Doctrine I 112)

L'évaluation extra-financière des entreprises, Fatoux F., Tiberghien F., Futuribles, n° 293, jan. 2004, p. 39-51

Rapports de l'OCDE sur l'application des principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales, 2002 et 2003

La responsabilité sociale des entreprises : les dossiers de l'Europe, Filiberti E., Quatremer J. (Prefacier), Les petites affiches, La loi, Le Quotidien juridique, n° 41, 26 fév. 2004, 23 p.

Une nouvelle économie sociale de marché ? : quels modèles d'entreprise pour un développement durable ? Albert M., *Futuribles*, n° 287, juin 2003, p. 5-21

La responsabilité sociale des entreprises, Notat N., *Futuribles*, n° 288, juil.-août 2003, p. 11-28

Tableau des principaux sigles

ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
AFNOR	Agence française de normalisation
AMF	Autorité des marchés financiers
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
BIT	Bureau international du travail
CAG	Conseil Affaires Générales (de l'Union européenne)
CCAC	Comité des Commissaires aux Comptes
CES	Conseil économique et social
CGC	Confédération générale des cadres
CGP	Commissariat général au plan
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CICID	Comité interministériel de la coopération internationale et du développement
CIES	Comité intersyndical de l'épargne salariale
CNDD	Conseil national du développement durable
CSR	Corporate Social Responsibility
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Direction générale emploi
DIES	Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale
DRT	Direction des relations du travail
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
ELSA	Employment, labour and social affairs (committee)
EPE	Entreprise pour l'environnement
FRR	Fond de réserve des retraites
GRI	Global Reporting Initiative
ISO	organisation internationale de normalisation (International organization standardization)
ISR	Investissement socialement responsable
MASTS	Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MIME	Mission interministérielle sur les mutations économiques
NRE (loi)	Nouvelles régulations économiques
NSF	Nouvelle Sécurité Financière
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation Internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisation non gouvernementale
ORSE	Observatoire Responsabilité sociétale des entreprises
PCN	Point de contact national
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
RACINE	Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SNDD	Stratégie Nationale de Développement Durable
UE	Union européenne