

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Réflexion syndicale sur la
stratégie RSE de l'UE 2011-2014



Juin 2013

**Rapport final- Responsabilité sociale des entreprises
Réflexion syndicale sur la stratégie de l'UE 2011-2014**

Contrat 2012 06
Confédération européenne des syndicats (CES)

L'étude fut conduite par Natacha Seguin, de Consultingeuropa, avec le soutien de Jörg Weingarten (Consultingeuropa) et Liesbeth van Criekingen (Consultingeuropa).

L'étude fut supervisée par un comité de pilotage réunissant un Directeur de projet, Patrick Itschert (Secrétaire général adjoint de la CES) et une Responsable de projet, Juliane Bir (Conseillère de la CES).

La CES et les rédacteurs de ce rapport tiennent à remercier les organisations syndicales nationales et les fédérations sectorielles pour le temps qu'elles ont consacré à répondre au questionnaire et à recevoir les experts.



Avec le support financier de la Commission européenne

RAPPORT

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Réflexion syndicale sur la
stratégie RSE de l'UE 2011-2014



SOMMAIRE

Avant-propos	5
---------------------	----------

Introduction	6
---------------------	----------

1. RSE ET ORGANISATIONS SYNDICALES : UNE APPROPRIATION PRAGMATIQUE

1.1. Des organisations syndicales familières de la RSE	10
1.1.1. Le travail syndical sur la définition et la compréhension du concept	10
1.1.2. L'expertise des organisations syndicales sur la RSE	10
1.2. Une appropriation sans naïveté : RSE et crédibilité syndicale	12
1.2.1. Réalité de la RSE : un constat mitigé pour les organisations syndicales	12
1.2.2. Les conditions syndicales du socialement responsable	12
1.2.3. L'OIT et l'OCDE, sources normatives prioritaires pour les organisations syndicales	15
1.2.4. Une approche syndicale systémique des enjeux de la RSE	16

2. DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE SYNDICALE SUR LA RSE

2.1. Du dialogue à la négociation sur la RSE	20
2.1.1. La RSE, sujet de dialogue social	20
2.1.2. Participation des syndicalistes à des discussions institutionnelles sur la RSE	24
2.1.3. Négociation sur la RSE	24
2.1.4. Participation à la mise en œuvre des accords négociés et au contrôle des engagements sur la RSE	26
2.2. Autres utilisations de la RSE dans les pratiques syndicales	26
2.2.1. Intégration de la RSE dans l'activité revendicative des organisations	26
2.2.2. Participation à l'activité "normative" sur la RSE	27
2.2.3. Actions communes avec d'autres parties prenantes	29
2.2.4. Evaluation des pratiques RSE des entreprises (reporting...)	30

3. PERSPECTIVES SYNDICALES SUR LA RSE

3.1. Le futur syndical sur la RSE	32
3.1.1. La RSE pour qui ? Chaîne de production, PME, filiales étrangères	32
3.1.2. RSE et cohérence des politiques publiques	34
3.1.3. RSE et instruments financiers	34
3.1.4. La RSE avec qui ?	35
3.2. Programme d'action de l'UE : les priorités syndicales	37
3.2.1. "Améliorer la transparence des entreprises sur le plan social et environnemental" rendre le reporting obligatoire, avec des effets liants et un contrôle des engagements	37
3.2.2. "Améliorer les processus d'autorégulation et de corégulation" développer un cadre obligatoire pour les accords-cadres internationaux	38
3.2.3. "Rapprocher les conceptions européenne et mondiale de la RSE" rendre les gouvernements responsables de la mise en œuvre des normes RSE	39

Premières conclusions	41
------------------------------	-----------

AVANT-PROPOS

Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : "arbre vertueux qui cache la forêt des mauvaises pratiques", opération de marketing, privatisation du droit, moyen d'affaiblir le pouvoir des syndicats... ou au contraire, outil, "levier" pour progresser socialement et environnementalement, là où les conditions en termes de normes, de législation, de relations industrielles et de dialogue social ne le permettent pas assez ?

Le précédent rapport "les syndicats européens et la responsabilité sociale de l'entreprise" de la Confédération européenne des syndicats (CES) (1) de mai 2004 montre que si, à l'époque, peu d'organisations syndicales étaient résolument "sceptiques" à l'égard de la RSE, en revanche nombre d'entre elles admettaient leur méconnaissance par rapport au concept apparu dans les années 1960 et plus largement débattu au niveau européen fin des années 1990. D'autres adoptaient une position de prudence, plus que de défiance. La majorité des organisations membres du Syndicat européen estimait toutefois que la RSE était - à tout le moins - un moyen pour faire progresser le dialogue social et les avantages sociaux.

Malheureusement, l'enlisement des débats au sein du Multi Stakeholder Forum ainsi que la communication de la Commission de 2006 ont plutôt donné raison aux "prudents". La CES s'est dès lors relativement désengagée vis-à-vis de la RSE, même si parallèlement, plusieurs de ses membres ont développé leur expertise et leurs activités en la matière.

Les nombreux travaux menés au niveau international sur les principes et orientations RSE ont toutefois, depuis lors, fait évoluer et ont renforcé le cadre mondial. Paradoxalement, en dépit des progrès réalisés, de trop nombreux problèmes demeurent, que ce soit en Europe ou ailleurs - le tragique effondrement du Rana Plaza à Dacca, au Bangladesh, en étant une triste illustration.

Pratiquement 10 ans après le premier rapport, et vu l'évolution des débats sur le sujet - comme en témoigne encore la nouvelle communication de la Commission de 2011- mais considérant également la crise financière et socio-économique européenne, cela avait un sens pour la CES de refaire le point sur les évolutions des pratiques et des priorités syndicales.

Le rapport qui suit élabore une véritable cartographie, un recensement "à l'état brut", de l'évolution de ces réflexions, des questionnements, des positions et des activités parfois très différentes des membres en 2013. Force est de constater que le débat "RSE, outil ou mirage" est toujours présent. Mais même les affiliés les plus réticents conviennent de ce que le concept est devenu "une réalité", un "fait" qu'il faut intégrer, s'approprier, car la responsabilité sociale, ou plutôt sociétale des entreprises peut, moyennant certaines conditions, exercer des "effets" positifs sur la société. La conférence finale du projet a permis de dégager de nouvelles priorités et des pistes pour un suivi nécessaire, reprises dans les conclusions.

Patrick Itschert

Secrétaire général adjoint - CES

(1) François Beaujolin, 10 mai 2004

INTRODUCTION

Le Livre vert de la Commission sur la RSE de juillet 2001, puis la mise en place d'un "Multi Stakeholder Forum" (MSF), avaient suscité une série d'attentes de la part du mouvement syndical à l'égard de la RSE. L'évolution des débats au sein dudit MSF, conclus le 29 juin 2004, et le lent glissement du dossier de la DG Emploi vers la DG Entreprises, avaient toutefois amené la CES à adopter une résolution fort critique à l'égard de cet exercice (CE 9-10 juin 2004). En parallèle à ce processus, la CES avait élaboré sa propre réflexion concernant la RSE.

La faiblesse de la Communication de la Commission du 22 mars 2006, la définition de la RSE qui y est donnée et la mise en place d'une "alliance européenne pour la RSE" ouverte aux seules entreprises, mais chargée de facto de la mise en œuvre de plusieurs aspects de la Communication, avaient finalement amené les ONG et la CES à se désengager du processus communautaire pour investir d'autres espaces même si au niveau national plusieurs membres ont développé des activités dans le domaine.

Reconnaissant qu'en dépit des progrès réalisés, "de nombreux problèmes demeurent", la nouvelle communication du 25 octobre 2011 contient des améliorations significatives par rapport à celle de 2006. La CES, dans sa résolution de 2011, a donc accueilli favorablement cette nouvelle communication de la Commission et notamment la nouvelle définition de la "responsabilité sociale des entreprises" ainsi qu'un programme d'action précis pour 2011-2014, comptant une trentaine de propositions autour de 8 objectifs.

Tout en soulignant certaines limites, la CES a voulu saisir les opportunités qu'offre ce "programme d'action", pour améliorer celui-ci en fonction des priorités syndicales.

D'où la mise en œuvre ce nouveau projet dont la CES a confié une partie de la réalisation à ConsultingEuropa.

Ce projet regroupe deux objectifs essentiels :

- réaliser une étude pour connaître les nouvelles pratiques des affiliés de la CES en matière de RSE depuis 2006
- élaborer des priorités syndicales
- développer un message politique concernant le programme d'actions 2011-2014

Le projet s'est déroulé autour de trois réalisations principales : une étude, un séminaire de travail et une conférence finale.

L'étude est structurée autour de trois questions:

- la connaissance du concept de RSE au sein des organisations
- le suivi des actions et des activités syndicales relatives à la RSE
- les perspectives syndicales pour la RSE

Elle permet de mesurer, plus de 5 ans après la précédente étude, quels ont été les changements, les avancées éventuelles, les actions qui ont été menées ? Quelles bonnes pratiques ont pu être réalisées ? Quelles (nouvelles) organisations syndicales se sont saisies du sujet ?

En novembre, la CES a adressé à ses affiliés – confédérations et fédérations européennes – un questionnaire. Les experts ont reçu 21 réponses d'Allemagne, Belgique, Bulgarie, Chypre, Espagne, Finlande, France, Italie, Lettonie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède et d'une fédération, FSESP (EPSU).

Des visites dans 6 pays (Allemagne, France, Italie, Pologne, Royaume-Uni, Suède) et auprès d'une fédération professionnelle, FSESP (EPSU), ont été organisées afin de compléter cette recherche par des entretiens sur le terrain. Les experts ont rencontré la FSESP (EPSU) et en :

- Allemagne : DGB
- France : CFDT et CGT
- Italie : CGIL, CISL et UIL
- Pologne : Solidarnosc
- Royaume-Uni : TUC et Prospect
- Suède : LO et TCO

Ils ont par ailleurs procédé à une recherche par mot clé sur les sites internet des organisations membres qui disposaient d'un site en français ou en anglais.

Le séminaire de lancement a réuni une vingtaine de participants venus de 13 pays et représentants 17 organisations membres à Bruxelles les 28 et 29 novembre 2012.

La CES partait du constat que le rapport final du forum (MSF) en 2006 avait constitué un état des lieux des discussions engagées à un moment donné. Il était donc essentiel pour les syndicats européens de poursuivre et d'approfondir leur réflexion en s'assurant, notamment, qu'elle soit cohérente avec la Stratégie 2020.

Il est important de rappeler que la RSE est un "mix" de mesures volontaires et réglementaires ; elle doit aussi s'inscrire dans un cadre de référence, des lignes d'orientation à fixer au niveau européen.

Aussi, ce séminaire a permis à la fois un nouvel état des lieux de l'avancée des travaux (nouvelle communication de la Commission européenne) et l'échange entre organisations membres de la CES à ce sujet. Après ce séminaire, une Conférence de suivi a été organisée à Bruxelles les 14 et 15 mai 2013.

La conférence a porté sur le suivi des conclusions intermédiaires du séminaire, les priorités syndicales, la contribution syndicale au programme d'actions de la Commission et la présentation des conclusions de la nouvelle étude.

RSE et organisations syndicales :

UNE APPROPRIATION PRAGMATIQUE

Le concept de RSE a progressé vers une perspective plus générale. Aujourd'hui, il est plus difficile pour les représentants de la communauté des entreprises de prétendre que leur responsabilité est limitée aux parties prenantes (- du moins en public!).

Cela dit, il est particulièrement difficile de faire entendre la voix du syndicat dans "le chœur" des consultants, des réviseurs, des ONG de différents types, des organisations environnementales, des représentants officiels du gouvernement (qui pensent qu'aussi longtemps que la société est suédoise ou européenne, tout va bien), etc. **LO-Suède**

La position du syndicat suédois résume plutôt bien la position de la majorité des organisations syndicales vis-à-vis de la RSE. Cette dernière s'est ancrée dans le champ de l'intervention syndicale (1.1) mais pour être un outil utile à la progression des droits des travailleurs, elle doit encore gagner en crédibilité (1.2).

1.1. DES ORGANISATIONS SYNDICALES FAMILIÈRES DE LA RSE

Depuis que le concept anglo-saxon de RSE est apparu en Europe dans les années 90, les organisations syndicales européennes le travaillent. Au-delà des mots qu'elles utilisent pour en parler (RSE, responsabilité sociale durable, développement durable, développement humain durable...), elles n'ont pas attendu la RSE pour traiter les sujets qui y affèrent. En effet, la RSE dans son contenu offre aux organisations syndicales de nouveaux champs et moyens d'intervention.

Aujourd'hui, même s'il existe des approches syndicales différentes de la RSE, même si certaines organisations n'utilisent pas le mot, le contenu auquel il renvoie est connu de la plupart des organisations syndicales (1.1.1) qui ont acquis une expertise sur le sujet (1.1.2).

1.1.1. Le travail syndical sur la définition et la compréhension du concept

L'irruption de la RSE dans le débat public et dans les entreprises a suscité un jargon que les organisations syndicales, à l'instar des autres organisations, ont dû s'approprier (**LO**-Danemark, a élaboré un lexique des termes de la RSE). Aucune d'entre elles n'ignore aujourd'hui le développement durable et son application dans les entreprises sous le vocable de *responsabilité sociale des entreprises*.

Pour mieux s'approprier le concept et en l'absence de définition légale, les organisations syndicales ont souvent élaboré leur propre définition à partir des définitions institutionnelles de l'Union européenne, de leurs contextes sociaux et de leurs cultures de relations sociales. Par exemple, en Italie, relèvent du champ de la RSE tous les sujets qui ne sont pas couverts par la loi et/ou le champ de la convention collective.

Toutes les organisations syndicales qui ont répondu au questionnaire reconnaissent que la nouvelle définition de la Commission - *"la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société"* - est meilleure que la précédente. Pour la Confédération syndicale internationale (**CSI**), *"la définition proposée par la Commission est un retour à la signification première du terme responsabilité : être responsable des conséquences de ses actes. Elle permet de régler, en partie, le problème de la RSE pour les organisations syndicales. En effet, si pour les entreprises, la RSE est un sujet de relations publiques et/ou permet le développement durable, pour les organisations syndicales, la RSE n'est ni l'un ni l'autre. Elle permet de demander à l'entreprise d'assumer les conséquences de sa conduite des affaires."*

Les organisations membres de la CES se demandent toutefois comment rendre opérationnelle la définition de la Commission.

Si elles accueillent favorablement le fait que la définition soit assortie d'un plan d'action, elles se montrent assez sceptiques sur le fait que ce plan permette de rendre concrète la définition. En effet, les directions d'entreprise ne raisonnent pas en termes d' "effets" produits par leur activité pour penser

l'organisation de celle-ci. La nouvelle définition implique de la part des directions d'entreprise un changement culturel dans la manière de penser l'entreprise, son fonctionnement, sa responsabilité, ses interlocuteurs...

Certaines organisations syndicales ont proposé une définition conjointe syndicats/employeurs de la RSE. En juin 2009, les partenaires sociaux du secteur de l'électricité, **FSESP** et **INDUSTRIALL** pour les travailleurs, **EURELECTRIC** pour les employeurs, ont rendu publique une position commune sur la RSE : "Les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité que sont EURELECTRIC, FSESP et INDUSTRIALL ont avalisé la définition que donne la CE de la RSE et croient que "le fait de démontrer leur responsabilité sociale et de prendre volontairement des engagements qui dépassent les critères réglementaires et conventionnels... entraîne la nécessité de surveiller des normes de développement social, de respect des droits fondamentaux, d'intégrer des gouvernements ouverts, et de réconcilier les intérêts des différentes parties prenantes dans une approche globale orientée vers la qualité".

Notons que certaines organisations, comme **TCO** en Suède, **DEOK** à Chypre, utilisent très peu le terme de RSE et lui préfèrent celui de développement durable ; la **CGT** utilise le terme de développement humain durable : "Il s'agit de dépasser le triptyque fondateur du *développement durable* -*économie, social et environnement*- pour s'orienter vers une *approche globale pouvant se caractériser par trois questions : quels besoins humains aujourd'hui et demain ? Quelles aspirations au "mieux vivre ensemble" sur le territoire aussi bien que dans le monde ? De quel mode de développement avons-nous besoin pour y répondre ?*"

TCO, Suède : "Tant du point de vue interne qu'externe, le terme RSE n'est pas utilisé au sein de TCO. L'expression "développement durable" est plus diffuse lorsqu'on se réfère à des questions qui englobent des dimensions sociales, économiques et écologiques (triple ligne de base)".

D'autres organisations expliquent qu'elles utilisent le terme de développement durable car il est plus englobant que celui de RSE et illustre davantage l'idée que tout le monde est concerné.

1.1.2. L'expertise des organisations syndicales sur la RSE

Bien que la RSE traite aussi des questions sociales, bien que plusieurs scandales aient mis en évidence l'irresponsabilité de certaines directions d'entreprise en matière de respect des droits des travailleurs, les organisations syndicales ont dû se battre pour être admises comme légitimes dans les discussions qui nourrissent la RSE. Pour ce faire, elles ont acquis l'expertise nécessaire à la reconnaissance de leur expérience singulière sur la RSE. Les organisations syndicales sont en effet représentatives d'une partie qui est à la fois constitutive de l'entreprise et partie prenante interne, les travailleurs.

Le fonctionnement des organisations syndicales sur la RSE

Plusieurs organisations syndicales disposent d'un ou de plusieurs experts de la RSE.

Dans certaines organisations, on trouve un secrétaire confédéral qui a pour mandat la RSE, le développement durable (CFDT en France, **Podkrepa** en Bulgarie, par exemple). Mais dans la plupart des organisations, la RSE est suivie en fonction des compétences et des sujets, par des départements autres : département économie, affaires internationales, co-détermination, comités d'entreprise européens, ou dialogue social et négociation collective.

Cette dissémination de la compétence sur la RSE s'explique par le fait que la majorité des organisations syndicales soutient l'idée que la RSE n'a pas vocation à être une spécialité mais doit au contraire être liée, intégrée aux autres axes de travail des organisations syndicales : "**NSZZ Solidarnosc** ne considère pas la RSE comme une question séparée, mais comme un outil de cohérence de ses politiques."

Pour coordonner le travail sur la RSE, certaines organisations ont créé une "instance" qui regroupe des représentants de fédérations, de sections locales... : collectif développement durable de la **CGT**, Trade Unions Sustainable Development Advisory Committee (Tusdac) pour le **TUC**...

De la même manière, le sujet ne doit pas être l'apanage de quelques syndicalistes. Pour développer la compétence des équipes syndicales sur la RSE et pour que les différents niveaux de l'organisation connaissent la RSE, les syndicats ont élaboré des programmes de formation des équipes syndicales (**CFDT** et **CGT** en France, **CGIL-CISL-UIL** en Italie, **CITUB** en Bulgarie, **LO** en Suède, **NSZZ Solidarnosc** en Pologne). Ces formations ont lieu à différents niveaux de l'organisation et sont soit réalisées par le syndicat lui-même soit par un organisme "annexe". Les organisations syndicales ont utilisé les fonds européens pour élaborer de telles formations.

Disposer des ressources nécessaires

Sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres se pose la question des ressources que peuvent mobiliser les organisations syndicales sur la RSE. Pour **FSESP**, "*Les outils de la RSE (charte, accords-cadres, reporting...) pour être utiles et crédibles doivent être accompagnés de mécanismes de contrôle, de vérification et de ressources. Disposer de ressources pour comprendre et contrôler les engagements de la direction de l'entreprise est essentiel. En théorie, les syndicalistes peuvent disposer de nombreux outils de contrôle mais s'ils n'ont pas de ressources pour vérifier concrètement ce qui se passe dans l'entreprise, ces outils ne seront pas efficaces.*"

Une des réponses au manque de ressources des organisations syndicales réside dans les liens privilégiés qu'elles entretiennent avec des centres d'étude qui fournissent des analyses sur les sujets de RSE.

Etudes sur la RSE réalisées par/pour les organisations syndicales

Pays	Organisation syndicale	Sujet d'étude
Belgique	CGSLB/ACLVB - CSC/ACV	Reporting, multinationales
Bulgarie	CITUB	Analyse des pratiques de RSE (2009) et des audits sociaux (2012) La RSE dans les filiales bulgares des multinationales (2008)
France	CFDT	Le reporting, sujet de dialogue social ?
	CGT	Pratiques des entreprises françaises en matière de reporting
Secteur	FSESP	Reporting des entreprises, monographies de multinationales, Les comités d'entreprise européens et la RSE, les entreprises de l'électricité européennes et la RSE
Suède	TCO	Développement économique et écologique de 134 pays, The TCO Rio Ranking report.

Source : réponses au questionnaire CES/ConsultingEuropa

Depuis les années 90 et leurs premiers travaux sous le vocable RSE, les organisations syndicales ont acquis une expertise certaine, développent des approches différentes de la RSE. Pour certaines d'entre elles, la RSE peut être un outil utile pour tenter de donner de la consistance au modèle social européen mais à certaines conditions.

1.2. UNE APPROPRIATION SANS NAÏVETÉ : RSE ET CRÉDIBILITÉ SYNDICALE

Malgré l'omniprésence de la notion de RSE dans les discours de plusieurs entreprises, les organisations syndicales dressent un constat en demi-teinte des avancées sur le sujet (1.2.1) et considèrent que les conditions du socialement responsable ne sont toujours pas réunies (1.2.2). Elles continuent donc à travailler au renforcement des normes internationales (1.2.3) et à développer leur propre expertise dans le vaste champ de la RSE (1.2.4).

1.2.1. Réalité de la RSE : un constat mitigé pour les organisations syndicales

En une dizaine d'années, en reposant uniquement sur le volontarisme, la RSE n'a pas surmonté certaines difficultés :

- "Incapacité des approches actuelles de la RSE de réduire/aborder de manière adéquate les incidences négatives des entreprises
- Frustration relative à un manque de crédibilité/précision dans le reporting de la RSE
- Progrès très limités dans la divulgation publique par les entreprises de leurs relations commerciales et de leur propre reporting sur les incidences.", **TUC**
- "Outil de marketing – un luxe donc il n'y a pas de mesures contraignantes", **FGTB/ABVV**
- "Il y a dans les lois et notamment dans la Constitution, des articles qui pourraient permettre la responsabilité sociale des entreprises, mais ils ne sont pas appliqués", **CGIL**
- "la RSE n'est acceptée par l'entreprise que si elle reste sous contrôle interne ; tout jugement externe est vu comme dangereux", **CGT**

Pour les organisations syndicales, la crise a été un frein à la RSE. Cependant, certains signes sont encourageants :

- "Reconnaissance croissante du rôle des relations industrielles dans la prise en compte des échecs existants de la RSE
La reconnaissance croissante des limitations que les audits et les codes de conduite peuvent avoir sur l'amélioration des pratiques d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement globales, et la recherche de meilleures méthodes pour comprendre l'impact et y faire face
Le développement du Cadre des Nations unies pour les entreprises et les Droits de l'Homme a permis de définir les responsabilités des entreprises et le devoir des Etats.
L'adoption croissante d'accords-cadres globaux, en particulier ceux caractérisés par des engagements plus pratiques au niveau national ou régional sur les relations industrielles positives.

Le renforcement dans l'organisation de campagnes en faveur des entreprises, en particulier via les réseaux sociaux, et utilisation croissante du système d'enregistrement de plaintes dans le cadre des lignes directrices de l'OCDE.

Les lentes améliorations dans l'efficacité des points de contact nationaux dans le cadre des lignes directrices de l'OCDE.", **TUC**

- "La question a gagné en visibilité et les parties prenantes ont mieux appris à connaître les politiques connexes", **SEK**
- "Les consommateurs sont beaucoup mieux informés; bon nombre d'entre eux souhaitent acheter des produits "propres". Les responsables politiques perçoivent le changement d'attitude et peuvent craindre de perdre des voix lors des élections.", **FNV**
- "Les indices d'investissement et le fait de garantir une bonne image jouent un rôle important", **FSESP**

Fortes de ces constats, les organisations syndicales ont des solutions à proposer pour améliorer la crédibilité de la RSE.

1.2.2. Les conditions syndicales du socialement responsable

Le préalable : respect des lois et des conventions collectives

Les organisations syndicales rappellent que la RSE "*est un outil de progrès, pas de substitution aux obligations légales ou conventionnelles*" (**CGSLB/ACLVB – CSC/ACV**). De ce point de vue, la nouvelle communication de la Commission sur la RSE qui souligne dans les éléments de définition de la RSE que "*Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux*" est une avancée.

L'échec de l'unilatéralisme : l'implication des travailleurs dans les démarches de RSE

"Les directions d'entreprise ont plus peur de la RSE que les organisations syndicales ; c'est pourquoi, elles ne souhaitent pas que les organisations syndicales soient incluses dans le processus", **CGIL-CISL-UIL**

Les membres de la CES rappellent que l'unilatéralisme dans les démarches de RSE a montré ses limites ; ils ont donc accueilli favorablement la disposition de la Communication de la Commission qui précise qu' : "*Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base(...)*".

De nombreuses organisations rappellent que les travailleurs doivent être impliqués à toutes les étapes de l'élaboration des démarches de RSE dans l'entreprise. Par exemple, dans son programme d'action pour 2012-2015¹, la **FETBB** affirme que : "*La participation des travailleurs est également indispensable pour garantir la pérennité à long terme des entreprises, qui sont manifestement plus stables et plus solides lorsque la participation active de leurs travailleurs est garantie à travers leurs droits à l'information, à la consultation et à la participation sur*

le plan national et européen. La promotion du développement durable dans l'entreprise implique aussi l'anticipation et la gestion du changement de façon socialement responsable."

Pour le **TUC**, la **CFDT** ou **LO-Suède**, la question de la gouvernance de l'entreprise est un sujet central pour faire progresser la RSE. Le **TUC** mais aussi **LO-Suède** ont élaboré pour leurs affiliés des lignes directrices sur la gouvernance, notamment sur les systèmes de bonus. Dans d'autres pays dans lesquels les travailleurs siègent dans les organes de direction de l'entreprise, la question se pose différemment.

L'échec du volontarisme, la nécessité d'un cadre légal

Depuis son émergence dans le débat européen en provenance des pays anglo-saxons, elle a été considérée par les employeurs et la plupart des gouvernements nationaux et européens comme devant relever du libre arbitre de l'entreprise. Pourtant, le volontarisme a montré ses limites en dix ans.

La RSE est un outil de régulation et de réparation des impacts négatifs des entreprises et de promotion des effets positifs : "Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, (...) un processus visant (...) à recenser, prévenir et atténuer les effets négatifs potentiels que les entreprises peuvent exercer."²

Pour la plupart des organisations syndicales, il est illusoire de penser que les entreprises assumeront leur responsabilité de manière volontaire. Cependant, dans les pays à forte tradition de négociation collective (Italie, Suède...), le volontarisme peut être efficace à la condition que les organisations syndicales soient impliquées dans les démarches : "En Italie, les organisations syndicales ont la tradition de la convention collective, du contrat. C'est-à-dire qu'elles ne sont pas opposées aux pratiques volontaires des entreprises à condition que ces pratiques volontaires associent les organisations syndicales." **CGIL-CISL-UIL**

La transparence des entreprises sur leurs pratiques : le reporting

Pour rendre les directions comptables de leurs engagements RSE, les organisations syndicales comme les autres parties ont besoin de connaître les enjeux RSE identifiés comme pertinents par la direction de l'entreprise, de connaître les plans d'action mis en œuvre ainsi que les objectifs que la direction de l'entreprise s'est fixée et les résultats obtenus. La question de la divulgation des informations sociales, économiques, financières et de gouvernance est donc déterminante de la crédibilité des démarches de RSE.

Le mouvement syndical soutient l'idée d'un reporting obligatoire pour les entreprises. En effet, une étude annuelle commandée par la **CGT** au Centre Etudes & Prospective montre que sans obligation légale, et en comptant uniquement sur le volontarisme, la majorité des directions d'entreprise n'aurait pas rendu des comptes sur leurs pratiques sociales et environnementales³.

Pour que le rapport extra-financier ne se limite pas à un exercice de communication institutionnelle et de relations publiques, il faut que les organisations syndicales l'utilisent comme

un outil et participent à son élaboration: "Les organisations syndicales représentatives devraient être impliquées dans l'élaboration des stratégies de RSE et dans celle des rapports de développement durable des entreprises.", **DGB**

Pour l'**FGTB/ABVV**, "Les petites et moyennes entreprises devraient également avoir des comptes à rendre sur leurs pratiques sociales et environnementales car elles aussi peuvent avoir des impacts négatifs. Elles doivent elles aussi faire la preuve de leur responsabilité."

Dans de nombreux pays, les organisations syndicales attendaient que la Commission prenne une mesure sur la communication d'informations extra-financières : "En Finlande, le gouvernement n'a rien fait en matière de publication d'informations non financières. Il attendait que la Commission propose un dispositif. Les organisations syndicales devraient échanger sur les meilleures pratiques des entreprises de leur pays en ce domaine et veiller à ce que les informations soient comparables.", **SAK**

Le 16 avril 2013, la Commission européenne a proposé des amendements aux directives comptables (78/660/EEC et 83/349/EEC) pour améliorer la transparence des grandes entreprises sur les sujets sociaux et environnementaux. Aujourd'hui, seulement 10% des entreprises européennes rédigent un rapport extra-financier. Selon les termes du représentant de la DG Marché Intérieur, la Commission souhaite par cette proposition "clarifier le cadre législatif et le rendre plus contraignant et cohérent à l'échelle européenne. Mais la Commission a la volonté d'être raisonnable, flexible et proportionnelle donc seules les grandes entreprises et les entreprises cotées seront concernées. Si la proposition de la DG Marché intérieur est acceptée, les 18000 entreprises européennes de plus de 500 salariés et affichant un bilan annuel d'au moins 20 millions d'euros ou un chiffre d'affaires net de 40 millions devront ajouter à leur rapport financier des informations sur les politiques, risques et résultats sur l'environnement, le social et les questions liées aux employés, le respect des Droits de l'Homme et la lutte contre la corruption. Un rapport sur la diversité est également prévu. Mais, précise la Commission, "si le reporting dans un domaine précis n'est pas pertinent pour l'entreprise, elle ne sera pas obligée de le faire, elle devra seulement expliquer pourquoi." L'adoption du "comply or explain" signifie que si les entreprises ne jugent pas pertinent de publier des informations sur des violations qu'elles auraient pu commettre, cela ne pourra pas leur être reproché. Elles ne seront même pas sanctionnées puisque les directives ne prévoient pas de sanction et que la vérification portera uniquement sur la concordance entre informations sociales, environnementales et financières.

1- 11^{ème} assemblée générale de la FETBB, Palerme, 1et 2 décembre 2011

2- Communication de la Commission, "RSE : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014"

3- Le Centre Etudes & Prospective est le centre de recherche du Groupe Alpha dont dépend également ConsultingEuropa. Les études sur le reporting sont disponibles à l'adresse suivante <http://www.groupe-alpha.com/fr/etudes-prospective/developpement-durable-re.html>

Etat des lieux des obligations/incitations sur le reporting en Europe

Pays	Reporting obligatoire (O) ou facultatif (F)	Origine	Champ du reporting	Type d'entreprise
Allemagne	F	Code de développement durable, Conseil allemand pour le DD (2011)	ESG*	Toute taille
Autriche	F	Lignes directrices pour le reporting DD, Min Economie et autres parties prenantes (2003)	ESG	Toute taille
Belgique	F	Rapport DD : guide pratique, Business & Society Belgium (2008)	ESG	Toute taille
Danemark	O	Loi du 16 décembre 2008	ESG	Les plus grandes entreprises privées et publiques
	O	Loi de 2001, loi de 1998, de 1995	Env.	Les plus grandes publiques ou privées, certains secteurs
	F	Indice social, boussole RSE, boussole climat,	ESG	Toute taille
Espagne	O	Loi sur le reporting du 15 février 2011	ESG	Entreprises publiques. Si +1000 salariés, transmission du rapport au Conseil national de la RSE
France	O	Décret application du 24 avril 2012 ; 1 ^{ère} loi en 2001	ES	Entreprises de plus de 500 salariés
	O	Loi de 2003 sur la prévention des risques technologiques	Env	Installations à risque
Irlande	O	Credit Institution Act, 2008	ESG	Institutions de crédit
Norvège	O	Loi du 17 juillet 1998	ESG	Entreprises privées (SA)
Pays-Bas	O	Loi de 1997	Env	Entreprises très polluantes
	F	Lignes directrices pour l'élaboration des rapports RSE (2003), "Transparency Benchmark" (2003), Lignes directrices pour l'intégration de critères ESG dans le reporting financier	ESG	Toute taille
Royaume-Uni	O	Loi de 2008 sur les émissions de CO ₂	Env	Entreprises cotées
	O	Loi de 2006	ESG	Entreprises cotées
	F	Lignes directrices pour l'élaboration des rapports environnementaux (2001)	Env	Toute taille
Suède	O	Lignes directrices pour le reporting externe	ESG	Entreprises détenues par l'Etat
	O	Loi de 1998 sur l'environnement	Env	Entreprises de la construction ou polluantes

* ESG = environnement, social, gouvernance

Par ailleurs, les directions d'entreprise ne seront pas tenues de fournir un reporting par filiale, celui pour le groupe pourra suffire. Or, "il n'existe pas de représentation mondiale des travailleurs dans les multinationales.", **Syndex**. La priorité donnée par la Commission européenne à la consolidation des informations au niveau du groupe, l'absence de législation permettant de poursuivre la société-mère pour les agissements

irresponsables de ses filiales rendent difficile pour les organisations syndicales le travail de contrôle des engagements RSE pris par les multinationales.

La RSE tout au long de la chaîne de production, dans les petites entreprises comme dans les grandes.

Les organisations syndicales soutiennent l'idée que les frontières de la responsabilité de l'entreprise s'étendent au-delà des frontières juridiques et des frontières de l'UE. Ainsi, elles sont particulièrement inquiètes de ce qui se passe pour les travailleurs dans la chaîne de production des biens et services : "Le respect des cultures locales ne doit pas être une excuse pour les violations de certaines multinationales dans les pays à faible protection sociale.", **LO-Suède**

"Avec la RSE, il s'agit de faire en sorte que l'externalisation de la responsabilité soit à nouveau intégrée à l'entreprise", **CFDT**

Plusieurs organisations syndicales insistent sur le fait que la responsabilité s'exerce au niveau local comme au niveau international et que la RSE concerne les grandes entreprises comme les plus petites, les travailleurs des Etats de l'Union européenne comme ceux des pays extra-européens vers lesquels les multinationales européennes délocalisent leur production⁴.

Pour les organisations syndicales, cet élément aurait mérité d'être clairement posé dans la nouvelle communication de la Commission sur la RSE.

Le contrôle des engagements

Comme l'affirme la Commission européenne dans sa communication sur la RSE, les entreprises souffrent d'un déficit de crédibilité et de confiance : "Il y a souvent un décalage entre les attentes des citoyens et ce qui leur semble être la réalité du comportement des entreprises. Ce décalage s'explique en partie par le comportement irresponsable de certaines entreprises ainsi que par la façon dont certaines entreprises exagèrent leurs mérites dans le domaine environnemental ou social. Il s'explique parfois par la compréhension lacunaire que certaines entreprises ont des attentes de la société en rapide évolution et par la connaissance insuffisante que les citoyens ont des réalisations des entreprises et des contraintes qui leur sont imposées."

Les entreprises doivent rendre crédibles leurs engagements en les soumettant au contrôle des parties directement intéressées par les impacts de l'activité.

En matière de contrôle, plusieurs voies ont été explorées : audits par un tiers "indépendant", audits sociaux par une officine spécialisée, certification et labels. Après de nombreuses années d'expérimentation, il semblerait qu'elles conduisent à une impasse en ne permettant pas de garantir le respect des droits dans la durée.

Pour les membres de la CES, une des voies les plus efficaces consiste à faire de la RSE et de ses engagements un sujet de dialogue social en donnant aux syndicalistes les ressources nécessaires au contrôle des engagements. Sans contrôle de l'efficacité des engagements, ceux-ci resteront vains même s'ils sont le fruit du dialogue social : "Les organisations syndicales belges ont signé un accord avec le gouvernement wallon sur les travailleurs dans les centres d'inspection automobile et ont réfléchi à la mise en application de la loi, mais après ? Comment aller plus loin ?", **CSC/ACV**

Le renforcement de la crédibilité de la RSE passe aussi par la mise en œuvre des normes internationales sur la RSE.

1.2.3. L'OIT et l'OCDE, sources normatives prioritaires pour les organisations syndicales

"Le travail sur les normes internationales qui encadrent la RSE est important car, nationalement, les organisations syndicales n'ont souvent aucun droit de regard sur la chaîne de production. Or ce sujet est traité dans certaines normes internationales sur la RSE." **FGTB/ABVV**

Dans sa nouvelle communication, la Commission précise que "Pour les entreprises qui, en matière de RSE, visent une approche formelle, notamment les grandes entreprises, des principes et des orientations reconnus internationalement donnent des indications qui font autorité, en particulier les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, récemment mis à jour, les dix principes définis dans le Pacte mondial des entreprises (Global Compact) des Nations unies, la norme d'orientation sur la responsabilité sociale ISO 26000, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Cet ensemble de principes et d'orientations reconnus internationalement constitue pour la RSE un cadre mondial évolutif, qui a été récemment renforcé. La politique européenne visant à promouvoir la RSE devra être pleinement compatible avec ce cadre."

Les organisations syndicales connaissent les normes internationales qui traitent de la RSE, notamment parce qu'elles participent, activement ou passivement, à leur élaboration (cf. infra). Mais pour elles, tous les principes et orientations internationalement reconnus ne se valent pas. Pour établir une hiérarchisation, elles prennent en compte leur caractère obligatoire, leur périmètre d'application, leur effectivité pour faire progresser les droits des travailleurs. Ainsi, très majoritairement, les organisations syndicales considèrent que la mise en œuvre des standards de l'OIT doit être prioritairement revendiquée par les organisations syndicales dans le cadre des politiques de RSE : la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*.

Les membres de la CES travaillent également à la mise en œuvre des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* ainsi qu'à celle des *Principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les multinationales*. Même si ces deux textes ne se réfèrent pas explicitement à la RSE, ils concernent la conduite des affaires et les responsabilités qui en découlent.

4- En effet, même si les situations de travail ne sont pas comparables, certaines conventions de l'Organisation internationale du travail ne sont pas respectées dans l'Union européenne, par exemple celle qui fixe le nombre d'inspecteurs du travail par rapport au nombre de travailleurs.

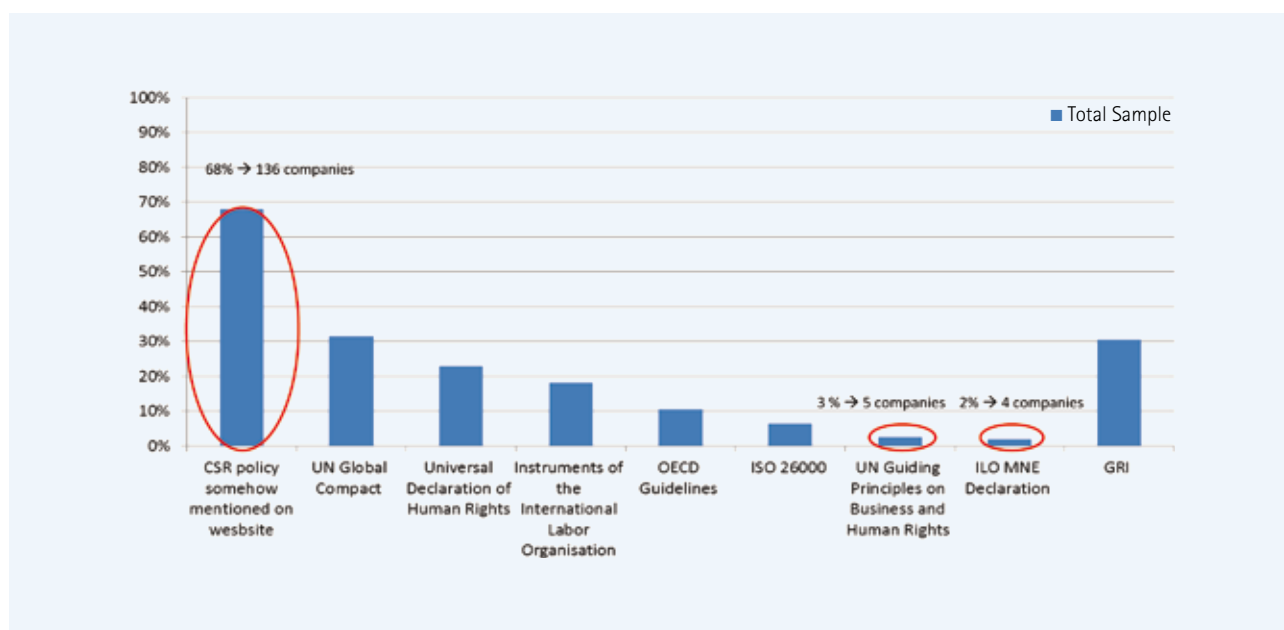
Bien que la plupart des organisations syndicales aient participé aux travaux des comités ISO 26000 dans les organismes de normalisation nationaux, les syndicalistes ne considèrent pas que l'ISO 26000 puisse être mise au même niveau que les normes précédemment citées ; certaines comme la **DGB** refusent même catégoriquement le texte car il ne comporte ni mécanisme de contrôle ni mécanisme de sanction.

Pour d'autres organisations syndicales, l'ISO 26000 comme la *Global Reporting Initiative* peuvent être utiles mais ne sont pas de même nature. Pour la **CSI**, "la norme ISO 26000 est un bon document pour traiter de la RSE y compris sur les

aspects sociaux. Mais, sa mise en œuvre n'est pas contrôlée et l'ISO fonctionne avec un modèle économique qui est incompatible avec le texte de l'ISO 26000 (l'ISO fait payer le texte de la norme...)".

Les résultats de l'étude de la DG Entreprise et Industrie intitulée, *An Analysis of Policy References made by large EU Companies to Internationally Recognised CSR Guidelines and Principles* (mars 2013) mettent en évidence le fait que la *Déclaration de l'OIT sur les multinationales et les Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'Homme* sont les deux "normes" les moins citées par les entreprises sollicitées pour l'étude.

Total Sample of 200 Companies



Source : DG Entreprise et Industrie (2013)

Ces deux normes sont pourtant celles dont la mise en œuvre est prioritaire pour les affiliés de la CES, notamment parce qu'elle est, pour la première, le seul texte de l'OIT qui s'adresse particulièrement aux entreprises et elle couvre tous les sujets sociaux. Ensuite, parce que les Principes sur les droits de l'Homme précisent le rôle des entreprises, celui des Etats dans le respect des droits de l'Homme dont les droits sociaux, prévoient des dispositions pour l'accès des victimes à la justice et formulent une obligation de devoir de vigilance (due diligence).

1.2.4. Une approche syndicale systémique des enjeux de la RSE

Pour la CES et ses membres, les questions sociales demeurent une priorité, notamment le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective mis à mal par la crise économique et financière et les politiques d'austérité (cf. étude de la Confédération syndicale internationale, *Frontlines Report*, Avril 2013).

"Nous estimons que les aspects sociaux de la durabilité constituent la partie essentielle de notre travail et nous sommes la seule partie prenante qui mette en évidence les droits des syndicats et les conditions de travail dans ce domaine." **LO-Suède**

Sujets sociaux faisant l'objet de pratiques syndicales dans le cadre de la RSE

Sujet	Organisations syndicales (pays)
Emploi, restructuration, sous-traitance	CCOO (Esp), CITUB (Bulg.), DGB (All), FSESP, FGTB/ABWV (Belg), FNV (P-B), LBAS (Lett), LO-S (Sue), SAK (Finl), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Santé et sécurité	CCOO (Esp), CITUB (Bulg.), DGB (All), FSESP, FGTB/ABWV (Belg), FNV (P-B), LBAS (Lett), SAK (Finl), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Rémunération et protection sociale	CCOO (Esp), CITUB (Bulg.), FNV (PB), FGTB/ABWV (Belg), LBAS (Lett), SAK (Finl), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Relations industrielles et conditions de travail	CCOO (Esp), CITUB (Bulg.), DGB (All), FSESP, FNV (P-B), FGTB/ABWV (Belg), LBAS (Lett), LO-S (Sue), SAK (Finl), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Egalité des chances (non discrimination)/diversité	CCOO (Esp), CITUB, Podkrepa (Bulg.), FSESP, FGTB/ABWV (Belg), LBAS (Lett), LO-S (Sue), SAK (Finl), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Gestion des carrières et formation	CITUB (Bulg.), FSESP, FGTB/ABWV (Belg), LBAS (Lett), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Travail des enfants, travail forcé	CCOO (Esp), FSESP, FNV (P-B), LO-S (Sue), Podkrepa (Bulg.), SAK (Finl), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Gouvernance d'entreprise	CCOO (Esp), CFDT (Fr), CITUB (Bulg.), FSESP, LBAS (Lett), SAK (Finl), TUC (R-U),
Droits de l'Homme	CCOO (Esp), CITUB (Bulg.), DGB (All), FSESP, FGTB/ABWV (Belg), LBAS (Lett), LO-S (Sue), Pokrepa (Bulg) SAK (Finl), SEK (Chyp), NSZZ Solidarnosc (Pol), TUC (R-U), UGT-P (Port)
Rapports avec les populations locales	CCOO (Esp), CITUB (Bulg.), FSESP, TUC (R-U)

Source : réponses au questionnaire CES/ConsultingEuropa

La spécificité des organisations syndicales dans la défense des droits sociaux ne les limite pas à leur seul champ d'action traditionnel. Le dialogue avec d'autres parties intéressées par la manière dont les entreprises conduisent leurs affaires a nourri leur réflexion. Elles s'efforcent ainsi de développer une approche systémique de la RSE et de l'entreprise en faisant le lien entre les sujets environnementaux-sociaux et de gouvernance mais aussi en essayant de mieux comprendre ce qu'est l'entreprise aujourd'hui, comment elle organise son activité (entreprise en réseau, montage juridiques et fiscaux...).

“La RSE est avant tout une posture qui impose la diligence raisonnable pour tous. Ainsi, l'évaluation de la priorité d'action ne peut se faire qu'au plus près du terrain avec les militants qui vivent l'entreprise au quotidien. C'est en quoi la gouvernance est l'élément socle du changement de paradigme.” CFDT

Exemples de l'expertise syndicale sur l'environnement

De nombreuses organisations syndicales se préoccupent des sujets environnementaux ; ils font l'objet d'un traitement dans les résolutions de congrès de nombreuses organisations membres de la CES (par exemple, DEOK à Chypre. Les organisations syndicales cherchent à accroître leur expertise sur ces sujets soit parce que ce sont des questions qui relèvent

de l'intérêt général, soit parce qu'elles peuvent avoir une incidence directe ou indirecte sur les travailleurs.

Des fédérations sectorielles européennes comme des organisations syndicales nationales travaillent à comprendre les impacts des préoccupations environnementales sur le travail et l'emploi. Dans son programme d'action pour 2012-2015⁵, la FETBB précise qu'“Au niveau de l'entreprise, la gestion de la transition vers un modèle de croissance durable suppose un investissement dans les technologies et les produits, mais aussi dans les personnes, par la mise en œuvre de politiques de formation continue et de reconversion professionnelle. Cela implique également de limiter l'étendue des emplois précaires, de promouvoir la stabilité de l'emploi et d'encourager l'évolution de carrière au sein des entreprises. Afin d'atteindre ces objectifs, la FETBB s'engage à promouvoir une stratégie globale face aux multinationales.”

5- 11^{ème} assemblée générale de la FETBB, Palerme, 1 et 2 décembre 2011

Sujets environnementaux faisant l'objet de pratiques syndicales dans le cadre de la RSE

Thématiques	Organisations syndicales (pays)
Changement climatique	CGSLB/ACLVB - CSC/ACV - FGTB/ABW (Belg.), CITUB (Bulg.), DGB (All.), FSESP, FETBB, FNV (P-B), LBAS (Lett.), SEK (Chyp.),TUC (R-U)
Gestion des déchets	CGSLB/ACLVB - CSC/ACV - FGTB/ABW (Belg.), CITUB (Bulg.), DGB (All.), LBAS (Lett.), UGT-P (Port.)
Biodiversité	CCOO (Esp.), CGSLB/ACLVB - CSC/ACV - FGTB/ABW (Belg.), CITUB (Bulg.), DGB (All.), LBAS (Lett.)
Pollution de l'air	CCOO (Esp.), CGSLB/ACLVB - CSC/ACV - FGTB/ABW (Belg.), CITUB (Bulg.), DGB (All.), FNV (P.-B.), LBAS (Lett.)
Gestion et protection de l'eau	CCOO (Esp.), CGSLB/ACLVB - CSC/ACV - FGTB/ABW (Belg.), CITUB (Bulg.), DGB (All.), FNV (P.-B.), LBAS (Lett.), UGT-P (Port.)
Protection des sols	CCOO (Esp.), CGSLB/ACLVB - CSC/ACV - FGTB/ABW (Belg.), CITUB (Bulg.), DGB (All.), FNV (P.-B.), LBAS (Lett.)

Source : réponses au questionnaire CES/ConsultingEuropa

Sur la page d'accueil du site internet de l'EFFAT se trouve une annonce pour la campagne : *"The climate is changing. How about workers? Fight climate change! Save jobs in agriculture, food and tourism"* ("Le climat change. Qu'en est-il des travailleurs? Lutte contre le changement climatique. Sauvez des emplois dans l'agriculture, l'alimentation et le tourisme").

En France, la CGT et la CFDT ont fait faire une étude sur les conséquences du changement climatique sur l'emploi et les conditions de travail dans les secteurs soumis aux quotas de CO₂ ; le comité exécutif de la FSESP a adopté une position et des recommandations sur le changement climatique et son impact sur les services publics.

Les organisations syndicales belges (CGSLB/ACLVB - CSC/ACV - FGTB/ABW) ont créé des réseaux intersyndicaux environnementaux en collaboration avec des instituts d'éco-conseils tandis que le TUC (Royaume-Uni) a créé un réseau et des outils pour aider les syndicalistes et les employeurs à rendre plus "environnementalement" compatibles les lieux de travail, *TUC's Green Workplace Network*.

La CES a créé avec plusieurs organisations nationales (FGTB/ABW, la CSC/ACV, TUC) et des fédérations européennes, (INDUSTRIALL (ex FEM), FSESP) un *European Green Workplaces Network*.

De nombreuses organisations syndicales participent tous les ans dans la délégation de la Confédération syndicale internationale à la conférence annuelle sur le changement climatique pour défendre l'inclusion du travail décent et de la transition juste dans les conventions internationales sur l'environnement.

Le travail des organisations syndicales sur la RSE ne consiste pas seulement à développer une large expertise. Il s'incarne d'abord et avant tout dans des pratiques syndicales.

DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE SYNDICALE SUR LA RSE

Les engagements en matière de RSE sont les plus efficaces lorsque les travailleurs qu'ils visent à protéger sont conscients de ces engagements et possèdent la confiance et la capacité pour les contrôler et les mettre en œuvre. Leur mise en œuvre requiert, en règle générale, toute une série d' "outils".

On pourrait affirmer que le plus pertinent d'entre eux est la constitution de la capacité (formation etc.) pour appuyer des modèles positifs de relations industrielles sur le lieu de travail. Cependant, cela pose l'exigence de pousser les entreprises multinationales à prendre ces engagements et, dans ce cas, la formation, le lobbying, l'organisation de campagnes, le reporting et les codes de conduite ont tous un rôle important à jouer. On pourrait affirmer qu'un ACI (Accord-cadre international) qui a intégré ces éléments constituerait l'outil le plus pertinent pour la mise en œuvre de la RSE." TUC (Royaume-Uni)

Les pratiques syndicales en matière de RSE se sont multipliées. Pour les membres de la CES, il s'agit d'articuler les différents outils de la RSE et les différents niveaux de la représentation syndicale. Comme souvent, les pratiques mises en œuvre dépendent du contexte, du système de relations sociales en vigueur dans le pays : négociation sur la RSE, participation à des discussions autour de la RSE avec d'autres acteurs, utilisation des normes RSE pour garantir les droits sociaux, partenariats avec des organisations non gouvernementales, création d'outils d'évaluation des politiques RSE des entreprises...

En une dizaine d'années, la RSE s'est imposée dans les organisations syndicales comme un sujet de dialogue voire de négociation (2.1) ; elle s'est aussi ancrée dans d'autres pratiques syndicales (2.2).

2.1. DU DIALOGUE À LA NÉGOCIATION SUR LA RSE

Dans sa communication sur la RSE de 2011, la Commission entérine les pratiques des organisations syndicales en matière de RSE. Elle énonce que *“Les syndicats et les organisations de la société civile recensent les problèmes, exercent des pressions en faveur d'améliorations et peuvent œuvrer dans un esprit constructif avec les entreprises pour élaborer ensemble des solutions.”* En effet, pour les organisations syndicales, la RSE est un sujet de dialogue avec les employeurs (2.1.1) et avec d'autres représentants institutionnels (2.1.2) et c'est aussi un sujet de négociation sociale (2.1.3). Elles revendiquent un rôle accru en matière de contrôle des engagements (2.1.4).

2.1.1. La RSE, sujet de dialogue social

D'une part, la RSE suscite la création d'outils qui permettent d'engager des discussions sur les sujets sociaux (accords-cadres internationaux, rapports développement durable, communication de la direction de l'entreprise sur la RSE...), d'autre part, elle peut être un moyen de sensibiliser l'opinion publique aux sujets traités par les syndicalistes.

Pour que la RSE devienne une réalité, les travailleurs et leurs représentants doivent être associés à son élaboration à tous les niveaux. Ici ou là, les pratiques de dialogue autour de la RSE se multiplient.

Au niveau de l'entreprise

Dans les pays où les travailleurs sont membres des instances de direction de l'entreprise, les organisations syndicales peuvent être amenées à discuter de la RSE : **DGB** : *“En ce qui concerne la participation des représentants des travailleurs aux conseils de surveillance sur les questions de RSE, la DGB renforce le concept selon lequel les représentants des travailleurs en Allemagne peuvent signaler les écarts possibles du conseil entre la revendication exprimée publiquement par une entreprise et sa mise en œuvre pratique dans le domaine de la durabilité et ils peuvent également travailler sur les changements. Les représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance devraient donc de plus en plus saisir l'occasion de discuter avec le conseil des questions de RSE dans le cadre de la stratégie globale de l'entreprise.”*

Dans d'autres pays, les syndicats essaient de faire de la RSE un sujet de dialogue social en discutant avec les directions d'entreprise à partir de leurs rapports de développement durable ou de responsabilité sociale de l'entreprise (**CCOO**).

Une autre modalité de dialogue sur la RSE dans l'entreprise est la participation des organisations syndicales aux panels de parties prenantes organisés par les directions d'entreprise (**CFDT**).

En matière de dialogue sur la RSE, le rôle des comités d'entreprise européens est important. Certains accords de constitution de comités d'entreprise européens incluent le développement durable et la RSE comme sujets de compétence de l'instance transnationale (par exemple, l'accord de comité d'entreprise européen de Cegelec), d'autres comités d'entreprise européens créent des commissions RSE pour tenter de faire le lien entre la stratégie de l'entreprise, sa politique sociale et les enjeux environnementaux.

Plusieurs fédérations considèrent que le comité d'entreprise européen peut jouer un rôle central en matière de RSE ou de développement durable.

FSESP n'organise pas de “grandes” formations sur la RSE, le reporting, la manière de contrôler les engagements des entreprises en matière de RSE. En revanche, elle travaille avec les membres des comités d'entreprise européens, elle les conseille pour les sensibiliser à la RSE, les inciter à lire les rapports développement durable des entreprises, à poser des questions à la direction de l'entreprise sur l'absence d'informations. Et pour les entreprises qui ne rédigent pas de rapport développement durable, le comité d'entreprise européen peut demander à la direction de faire un rapport selon tel ou tel standard. **FSESP** encourage également les membres des comités d'entreprise européens à vérifier les données chiffrées fournies par la direction de l'entreprise : par exemple si le nombre d'accidents du travail est exact. Les informations publiées dans les rapports développement durable peuvent également servir aux syndicalistes à comprendre ce qui se passe pour les travailleurs sous-traitants.

Autre exemple du travail d'une fédération syndicale européenne sur la RSE : le développement durable figure parmi les objectifs politiques de la **FETBB** pour 2012-2015. Voici comment cette fédération a organisé le travail sur le sujet pour les comités d'entreprise européen et quelles sont les priorités qu'elle dégage pour l'avenir⁶.

Objectifs politiques de la FETBB 2012-2015	Déclinaison possible dans mon CEE	Quelle aide de la FETBB ou de mon organisation syndicale nationale
Développement durable 1) Développement des emplois verts 2) Développement des processus et produits respectueux de l'environnement 3) Utilisation de produits certifiés 4) Niveau d'investissement en recherche et Développement	<p>G1 : Peu d'infos sur les emplois liés à l'économie verte. Les informations sur les processus et les produits sont données notamment grâce aux concours sur l'innovation. Les informations sont également données sur la politique de recherche et développement.</p> <p>G2 : Dans la plupart des groupes, la démarche existe mais elle est surtout abordée sous l'angle économique et financier.</p> <p>G3 : Nous sommes au point de départ de la démarche développement durable. Tout devrait prendre de l'ampleur dans les prochaines années. Il faut que les représentants des travailleurs s'impliquent.</p> <p>Complément animateur : Au niveau du parlement européen, il y a des discussions pour diriger la démarche RSE dans les entreprises. Ce texte ouvre des perspectives pour que les travailleurs s'impliquent dans ce domaine.</p>	Obtenir de l'information sur les pratiques dans ce domaine

Au niveau des organisations syndicales nationales

En Italie, des organisations syndicales ont créé avec les employeurs un observatoire de branche sur la RSE. Dans le secteur des assurances, l'Annexe 19 de la CCNT signée le 17/9/2007 crée l'Observatoire Paritaire pour la surveillance de la diffusion et de l'application des principes en matière de RSE. En outre, la CCNT assurances a institué, depuis 1991, la Commission Nationale pour l'Egalité des Chances, qui a réalisé des initiatives sur la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée et la valorisation de la diversité, et qui appuie les Commissions Egalité des Chances d'entreprise.

A la demande de ses adhérents, **LO-Suède** a élaboré un modèle d'accord-cadre international sur les Droits de l'Homme et les conditions de travail dont le but est de nourrir le dialogue. *"Même si ce sont les fédérations syndicales internationales qui sont en charge des accords-cadres internationaux, le syndicat suédois a souhaité créer son propre modèle d'accord pour différentes raisons : sensibiliser l'opinion publique suédoise aux sujets syndicaux ; montrer aux multinationales suédoises que les organisations syndicales s'intéressent à la RSE et sensibiliser les organisations syndicales suédoises aux enjeux internationaux. Le modèle d'accord-cadre international de LO-Suède est ainsi conçu comme un document politique qui permet d'engager la discussion dans et à l'extérieur de l'entreprise. Disposer d'un modèle d'accord-cadre international permet également de développer à l'intérieur de la confédération syndicale une plate-forme commune sur les accords-cadres internationaux ; en effet, les expériences sur ce sujet sont multiples parmi les affiliés de LO."*

Par ailleurs, plusieurs organisations membres de la CES ont inscrit la RSE dans leur programme d'action et dans leur résolution de congrès : *"TCO élabore actuellement une nouvelle politique qui va au-delà des conventions collectives pour la RSE : The TCO Policy on Social Responsibility in the Global Workplace- human rights, global agreements and trade union organisation"* (TCO, Suède)

Au niveau des fédérations européennes

Des fédérations syndicales européennes travaillent sur la RSE, souvent dans le cadre des comités de dialogue social sectoriels. Les fédérations syndicales européennes signent de nombreux textes qui portent sur un sujet de RSE : dialogue social, formation, conditions de travail, emploi... Les textes mentionnés dans le tableau ci-dessous portent spécifiquement sur la RSE.

Dialogue social sectoriel européen sur la RSE

Date	Thème du texte	Type de texte	Fédérations syndicales signataires
2010	Avis des partenaires sociaux sur l'accroissement unilatéral potentiel de l'objectif de réduction UE GHG à -30%	Position commune	INDUSTRIALL
	ETS benchmarking et la nécessité de garder des emplois pour soutenir l'économie des zones rurales tout en favorisant l'environnement	Position commune	EFFAT
2009	Position commune sur les aspects sociaux de la RSE dans l'Industrie européenne de l'électricité	Déclaration	INDUSTRIALL-FSESP
	Position commune sur le dialogue social pour les industries extractives sur le COP 15 et son impact sur les industries extractives de l'UE	Déclaration	INDUSTRIALL
	Déclaration commune des partenaires sociaux de l'industrie européenne du cuir sur le rapport de Greenpeace relative à la déforestation de la forêt ombrophile d'Amazonie		INDUSTRIALL
2008	"Vers une passation de marchés responsables"	Déclaration conjointe	EFFAT, INDUSTRIALL, Uni-Europa
	Déclaration commune sur la révision du système d'échange de quotas d'émission de CO ₂	Position commune	INDUSTRIALL (ex FEM)
	Déclaration commune des partenaires sociaux de l'industrie chimique sur le système d'échange de quotas d'émissions de l'Union européenne (EU-ETS)		INDUSTRIALL
	Déclaration commune du Comité de Dialogue Social Sectoriel "Industrie Extractive" sur le paquet "énergie et climat"	Position commune	INDUSTRIALL
	Commission sur le dialogue social européen dans le secteur postal - Programme de travail 2007/2008 sur la RSE	Déclaration	Uni-Europa
2007	Position commune dans les industries extractives - politique énergétique et avenir des industries extractives: indissociablement unis !	Position commune	INDUSTRIALL
	Position commune sur la proposition de la Commission pour une directive-cadre européenne sur la protection du sol	Position commune	INDUSTRIALL
	Accord FERCO-EFFAT sur la RSE dans le secteur de la restauration collective concédée	Déclaration	EFFAT
	Déclaration commune sur les aspects sociaux et économiques de la RSE	Déclaration	Uni-Europa
2005	Affaires sociales Et emploi dans le secteur bancaire européen: quelques aspects liés à la RSE	Recommandation	Uni-Europa Finance
	Déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur postal concernant la RSE	Déclaration commune	UNI-EUROPA
2004	La RSE et le secteur européen de l'électricité	Déclaration	INDUSTRIALL-FSESP
	Initiative pour une amélioration de la RSE dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration	Recommandation	EFFAT

2003	Déclaration commune sur la RSE	Recommandation	Uni-Europa Commerce
	Position commune sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur la gestion des déchets des industries extractives	Position commune	INDUSTRIALL
	Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée	Recommandation	Uni-Europa Property Services
	RSE dans l'industrie sucrière européenne - Code de conduite. Annexe I au Code de Conduite de l'industrie sucrière européenne: Exemples de bonnes pratiques	Recommandation	EFFAT
2002	Charte des partenaires sociaux dans le secteur du bois européen. Code de conduite	Recommandation	FETBB
2001	Consultation sur le Livre vert relatif à la RSE. Lutte contre le racisme et la discrimination	Position commune	EFFAT
	"Comment s'y prendre" Code de conduite. Lignes directrices pour les coiffeurs européens	Recommandation	Uni-Europa Hear & Beauty Care
	Responsabilité sociale et modèle social sucrier. Déclaration paritaire	Position commune	EFFAT
2000	Charte des partenaires sociaux dans le secteur de la chaussure. Code de conduite	Recommandation	INDUSTRIALL
	Code de conduite dans le secteur du cuir et de la tannerie	Recommandation	INDUSTRIALL
1997	Charte des partenaires sociaux dans le secteur textile/habillement européen. Code de conduite	Recommandation	INDUSTRIALL
	Actualisation de la charte sur le travail des enfants dans la chaussure	Recommandation	INDUSTRIALL
	Projet de déclaration commune pour la réunion ministérielle intermédiaire sur l'intégration de la pêche et des questions environnementales	Déclaration commune	FET
1996	Le travail des enfants. Charte des partenaires sociaux dans le secteur de la chaussure.	Recommandation	INDUSTRIALL
1995	Charte sur le travail des enfants	Recommandation	INDUSTRIALL
1992	Avis sur l'aviation civile et l'environnement	Position commune	ETF, ECA
	Avis sur le Livre vert relatif à l'impact des transports sur l'environnement: une stratégie communautaire pour un développement des transports respectueux de l'environnement	Position commune	FET
1990	Avis relatif aux mesures techniques nécessaires à la préservation de l'environnement marin	Position commune	FET

Source : constitué à partir de la base de l'ETUI

Exemple : le comité de dialogue social sectoriel européen du bois s'est constitué en 1994. Entre 1994 et 2008, sur les huit textes qui ont été adoptés par ce comité, six portaient sur la RSE et le développement durable. Ainsi, la fédération européenne patronale (CEI-Bois) et la fédération européenne syndicale (**FETBB**) ont pris des positions communes sur la foresterie durable (1997), la combustion de biomasse (2003), la reconnaissance des produits à base de bois comme contribution à une action positive sur le changement climatique (2007), l'exploitation illégale du bois (2007) et la proposition de directive relative à la promotion de l'utilisation de l'énergie

produite à partir de sources renouvelables de la Commission européenne (2008). Dans tous ces textes, le lien est fait entre les préoccupations écologiques et les conditions sociales de production.

2.1.2. Participation des syndicalistes à des discussions institutionnelles sur la RSE

Parce que la RSE est un sujet complexe, qui embrasse des réalités multiples, qui questionne le modèle de développement des entreprises et qui concerne non seulement le présent mais aussi le futur, elle suscite des discussions nombreuses. Par leur expertise et la revendication de leur légitimité sur le sujet de la RSE, les organisations syndicales participent à nombre de

discussions institutionnelles sur la RSE, notamment dans le cadre des plates-formes nationales sur le sujet.

Ces instances sont l'occasion pour elles de rencontrer d'autres parties, de confronter leur point de vue sur les évolutions de la RSE, de veiller à l'intégration des préoccupations sociales dans les stratégies nationales de RSE.

Participation des organisations syndicales nationales aux discussions institutionnelles sur la RSE

Pays	Org. Syndicales	Plate-forme des pouvoirs publics sur la RSE	Autres instances de discussion
Allemagne	DGB	Forum national allemand sur la RSE	
Belgique	FGTB/ABW		Cons. Nat. du travail...
Bulgarie	CITUB	Conseil national pour la RSE	National Round Table of Labour and Social Standard
Chypre	SEK	Plateforme nationale sur la RSE	
Espagne	CCOO	Conseil espagnol de RSE	Forum espagnol pour l'ISR (SpainSIF)
Finlande	SAK	Comité finlandais sur la RSE	Ethical Forum
France	CFDT-CGT	Conseil national de la transition écologique	Forum citoyen sur la RSE, Observatoire sur la RSE, Observatoire social international, Forum sur l'investissement socialement responsable (FIR)
Italie	CGIL-CISL-UIL		Forum sur l'investissement et la finance socialement responsables
Lettonie	LBAS	Plateforme nationale sur la RSE	Sustainability Index Expert Group, Conseil nat. Tripartite de coopération
Norvège	LO	KOMPakt	Comités gouvernementaux ad hoc
Pays-Bas	FNV		National CSR NGO Platform National CSR committee of the Social Economic Council
Pologne	OPZZ	Plateforme nationale sur la RSE	
Portugal	UGT		RSP.PT (social responsibility network), Vigeo
Royaume-Uni	TUC		Ethical Trading Initiative
Suède	LO	Groupe de référence sur la RSE	Swedish Forum for SIR (SweSIF)
	TCO	Ne participe pas	

Source : réponses au questionnaire CES/ConsultingEuropa

A côté des discussions institutionnelles auxquelles elles participent et qui leur permettent de connaître le positionnement des autres parties et de faire de la veille, les organisations syndicales développent, pour certaines, une pratique de négociation sur la RSE.

2.1.3. Négociation sur la RSE

"So, when business talks about corporate social responsibility we would regard it as hypocrisy as long as the company involved refuses to allow their staff to be represented by a trade union for collective bargaining purposes." **ICTU**

Les organisations syndicales s'engagent dans des négociations sociales sur le sujet soit par le biais de leur représentation

dans des comités d'entreprise européens en concluant des accords-cadres européens ou internationaux, soit en intégrant dans la négociation collective traditionnelle des éléments de RSE.

Pour un périmètre national, la négociation collective et la négociation d'entreprise

Dans plusieurs pays, la RSE fait partie des thèmes de la négociation collective au niveau national ou de la branche : en Italie (CGIL-CISL-UIL), au Portugal (UGT), en Bulgarie (Podkrepa).

Au Portugal (UGT-P), *“en faisant face aux défis juridiques imposés par le nouveau Code du Travail et en reconnaissant la pertinence et la nécessité de l'innovation des contenus sur les négociations menées par les syndicats, l'UGT-P a achevé en janvier 2002 un modèle de conventions collectives qui prend en compte spécifiquement une clause sur la RSE. Une clause spécifique stipule une obligation générale pour les employeurs qui y souscrivent d'intégrer progressivement les préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités, à savoir pour ce qui concerne l'amélioration de la qualité du travail, les procédures de consultation, d'information et de participation adéquates, la gestion organisationnelle et la qualité des produits et des services.”* Par ailleurs, des syndicats membres de l'UGT ont conclu des accords qui portent sur la RSE comme des codes de conduite ou des codes éthiques.

En Italie, la négociation collective sur la RSE est une pratique répandue, au moins dans certaines branches : *“La RSE est un outil parmi d'autres ; il ne se substitue pas à la loi ou à la convention collective mais des thématiques RSE doivent être incluses dans les conventions collectives. Ainsi, plusieurs branches (banque et assurance, chimie, énergie) ont inclus dans la convention collective des thématiques RSE : égalité femme/homme, conciliation vie professionnelle/vie privée, santé au travail...”*

Pour les organisations syndicales, la branche est le niveau le plus pertinent. Avant de développer les pratiques au niveau des entreprises, il faut développer la RSE au niveau de la branche.” (CGIL-CISL-UIL)

Exemples d'accords de branche signés par les organisations syndicales italiennes sur la RSE :

- **CCNT caoutchouc et plastique, signé le 18 mars 2010 entre l'Association des industriels du caoutchouc et du plastique et la Filctem, Femca et Uilcem.** “Cette convention nationale prévoit un engagement des entreprises à réaliser des initiatives socialement responsables dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, de la formation continue et de la protection des couches faibles parmi les personnes qui occupent un emploi.”
- Dans le secteur bancaire, il existe le **Protocole sur le développement durable et compatible, conclu le 16 juin 2004 entre l'Abi et la Filcra, la Fisac, la Fiba et la Uilca**, qui prévoit la constitution d'un Observatoire national paritaire sur la responsabilité sociale, qui évalue les bonnes pratiques dans le domaine de la santé et de la sécurité, de la protection de la diversité, de la promotion de l'égalité des chances et de la formation continue.

En Italie, on trouve aussi un exemple d'accord d'entreprise portant sur la RSE : le **Protocole sur la responsabilité sociale, signé le 27 avril 2009 entre l'Enel, les trois secrétaires généraux de CGIL, CISL et UIL et les trois secrétaires généraux de Filctem, Flaei et Uilcem.** “Ce Protocole prévoit des initiatives supplémentaires par rapport à celles prévues par les lois et par les conventions en matière de santé et de sécurité au travail, formation, égalité des chances et protection de la diversité.”

Pour un périmètre international, les accords-cadres internationaux

A une autre échelle, européenne ou mondiale, les organisations syndicales développent également des pratiques de “négociation” : “On ne peut pas restreindre l'action de la RSE au cadre transnational. Mais, l'international permet de pointer l'écart entre les promesses nationales et les pratiques internationales des grandes firmes.”, CGT. Il existe aujourd'hui environ deux cent accords-cadres de périmètre mondial ou européen, signés a minima par des fédérations syndicales internationales (européennes ou mondiales) et des directions d'entreprises multinationales portant sur la RSE en général ou sur des sujets de RSE en particulier.

Nombre d'accords transnationaux d'entreprises “européennes”⁷

Pays du siège de l'entreprise	Nombre d'accords internationaux (européens ou mondiaux)
Allemagne	33
Autriche	1
Belgique	13
Danemark	3
Espagne	5
France	57
Grèce	1
Italie	12
Luxembourg	4
Norvège	5
Pays-Bas	9
Portugal	1
Royaume-Uni	4
Suisse	6
Suède	13

Source : DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Commission européenne, 2011

7- Ce tableau est à utiliser avec précaution car il est ancien, il peut s'agir d'un accord cadre international, d'un accord d'entreprise ou de groupe de droit national, d'une charte /code, d'une déclaration ou d'un autre type de texte. Par ailleurs, il s'agit d'un nombre total sans distinguer s'il s'agit d'un texte caduc ou non car renégocié.

S'il ne s'agit pas de négociation collective au sens juridique du terme (seul l'accord mondial sur le transport maritime est reconnu par l'Organisation internationale du travail comme un accord collectif transnational), ces accords peuvent néanmoins être source de droit et/ou produire des effets en matière de respect des droits des travailleurs. Comme ils participent de la bonne réputation, de l'image des entreprises multinationales, ils peuvent être utilisés par les syndicalistes comme un moyen de pression pour faire respecter les droits sociaux.

Ils sont considérés par les organisations syndicales européennes comme un des outils les plus prometteurs en termes de RSE. Les organisations syndicales nationales participent de différentes manières à l'élaboration de ces outils.

Dans la plupart des cas, l'organisation syndicale intervient dans les accords-cadres en soutien des syndicalistes qui dans les entreprises les signent soit par le biais du comité d'entreprise européen, soit en donnant mandat à la fédération européenne ou internationale pour le faire, soit en signant la déclinaison nationale de l'accord-cadre.

Pour les organisations syndicales, la démarche de négociation de l'accord ne peut être complète que si les syndicalistes sont impliqués dans la mise en œuvre et le suivi des engagements de l'accord.

2.1.4. Participation à la mise en œuvre des accords négociés et au contrôle des engagements sur la RSE

En Bulgarie, les organisations syndicales participent à la mise en œuvre des accords collectifs sur la RSE qu'elles ont négociés (que ce soit au niveau national ou de la branche).

Les organisations syndicales peuvent également participer à la mise en œuvre de l'accord-cadre européen ou mondial si le texte de l'accord le prévoit. Elles agissent soit dans le cadre du comité d'entreprise européen lorsque celui-ci est institué "instance de suivi" de l'accord, soit dans le cadre des instances de représentation dans l'entreprise à l'échelle nationale lorsque le texte de l'accord prévoit une déclinaison plus locale de l'accord.

Enfin, certaines organisations syndicales ont créé une structure pour contrôler les engagements et certifier que les produits sont socialement responsables. Par exemple, **TCO** (Suède) certifie la durabilité sociale et environnementale des appareils de communication.

La RSE n'étant pas encore devenue un sujet légalement défini, les organisations syndicales participent de différentes manières à la définition du cadre.

2.2. AUTRES UTILISATIONS DE LA RSE DANS LES PRATIQUES SYNDICALES

Les organisations syndicales ont une approche pragmatique de la RSE. Ainsi, elles adaptent leur utilisation de la RSE au contexte, aux situations auxquelles elles font face. L'enjeu étant pour elles d'utiliser les outils de la RSE dans leur complémentarité. Ce pragmatisme passe par l'intégration de la RSE dans l'activité revendicative des organisations (2.2.1), dans la participation des organisations aux travaux de normalisation sur la RSE (2.2.2), dans l'utilisation de la RSE dans des actions communes avec d'autres parties (2.2.3) enfin, dans l'utilisation des outils de la RSE comme moyen de contrôle des engagements des entreprises (2.2.4).

2.2.1. Intégration de la RSE dans l'activité revendicative des organisations

Dans le cadre de la sensibilisation des équipes syndicales à la RSE, les organisations s'efforcent de rendre leur fonctionnement plus socialement responsable et de faire de la RSE un sujet revendicatif transversal. Certaines organisations, à l'instar de **NSZZ Solidarnosc**, préfèrent d'ailleurs parler de "responsabilité sociale" car elles considèrent que les entreprises ne doivent pas être seules responsables mais que toutes les organisations doivent considérer leur responsabilité.

RSE et actions revendicatives

FETBB, INDUSTRIALL (ex FEM) notamment dans un communiqué de presse du 4 février 2009 font de la RSE un moyen de lutter contre le dumping social en Europe : *"Nous appelons les employeurs et les politiciens responsables aux niveaux national et européen à résoudre la situation aussi vite que possible en développant un cadre réglementaire plus fort sur la responsabilité sociale des entreprises, les aspects sociaux des marchés publics et privés et l'externalisation."*⁸

Le **TUC** ou **NSZZ Solidarnosc** ont profité des événements sportifs mondiaux organisés dans leur pays (jeux olympiques, coupe d'Europe de foot...) pour mettre la RSE dans les campagnes syndicales du type *Play Fair Campaign* :

"De plus, à la suite de l'engagement dans la campagne Playfair 2012, les organisateurs des Jeux de Londres (LOCOG) ont inclus dans les contrats passés avec des entreprises fournissant des biens et services, une obligation de se conformer au Code de Base de l'Initiative de Commerce Ethique (ETI). Ce Code se fonde sur des normes reconnues au niveau international et porte sur l'interdiction du travail des enfants, le paiement d'un salaire de subsistance et la lutte contre les discriminations. L'engagement dans le Playfair 2012 a également mené le LOCOG à développer un mécanisme d'enregistrement de plaintes afin de permettre aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement de signaler toutes violations de leurs droits. Pendant les Jeux olympiques, les entreprises ont dû adhérer aux protocoles de gestion de la

chaîne d'approvisionnement de Londres 2012 afin de renforcer les engagements visionnaires et se conformer aux mesures de sécurité nécessaires.

Selon le TUC, cette divulgation complète sur la chaîne d'approvisionnement a permis aux syndicats d'introduire des plaintes consécutives à des questions de droits fondamentaux."

Autre exemple, la **CFDT** promeut la RSE dans le discours de ses syndicalistes notamment pour qu'ils portent la thématique auprès des instances politiques.

Des syndicats profitent des campagnes annuelles ou des campagnes syndicales liées à des événements pour utiliser la RSE. Par exemple, **Podkrepa** profite des deux campagnes syndicales annuelles et internationales -la semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail et la journée mondiale pour le travail décent- pour former particulièrement ses membres à la RSE et aux audits sociaux.

La RSE est par ailleurs un thème intégré aux actions revendicatives en matière de développement et de coopération du syndicat. Par ailleurs, certaines organisations syndicales réfléchissent à ce que pourrait être la RSE dans une organisation telle qu'un syndicat.

RSE et fonctionnement de l'organisation syndicale

Certaines organisations intègrent autant que faire se peut la RSE au management quotidien de l'organisation : **UGT** au Portugal, **CFDT** en France.

Plusieurs organisations syndicales utilisent des critères de RSE dans leurs décisions d'investissement ou dans les décisions d'investissement que prennent les syndicalistes (fonds de pension, épargne salariale...) : **SAK** en Finlande, **CCOO** en Espagne, **TCO** en Suède, **LO** en Norvège, Comité intersyndical sur l'épargne salariale en France (**CGT**, **CFDT**, **FO**, **CFE-CGC**, **CFTC**), **TUC** au Royaume-Uni.

D'autres organisations syndicales ont signé les Principes pour l'Investissement Responsable des nations Unies : **CFDT**

SAK en Finlande, **TCO** et **LO** en Suède intègrent également la RSE dans leur politique d'achats. Par exemple, **TCO** et **LO** ne contractent pas avec des entreprises (de l'hôtellerie, de la restauration, des agences de communication, des centres de conférence...) qui n'ont pas signé d'accord collectif.

2.2.2. Participation à l'activité "normative" sur la RSE

Utilisation des "normes" de la RSE

Même s'ils en connaissent les limites, les membres de la CES soutiennent activement une série d'instruments et notamment les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*⁹.

Dans certains pays soucieux d'attirer les investisseurs étrangers, l'utilisation des Principes directeurs de l'OCDE, notamment en saisissant le point de contact national (PCN), est rendue difficile (**NSZZ Solidarnosc**). Il semblerait qu'avec la crise

financière et économique, les points de contacts nationaux soient de plus en plus souvent incités à arbitrer en faveur des multinationales. Plusieurs syndicats européens dénoncent les dysfonctionnements des points de contact nationaux.

En 2011, l'activité des membres de la CES relative aux Principes directeurs de l'OCDE s'est traduite par :

- la promotion des Principes directeurs dans des réunions internationales (Suède **LO**)
- une sensibilisation de leurs adhérents via les journaux syndicaux internes ou leur site web ou une publication des organisations syndicales sur les Principes directeurs, leur utilisation, le rôle du PCN et des cas de litiges soumis par les syndicats (Belgique **FGTB/ABVV** et **CSC/ACV**, Suède **LO**, Espagne **CCOO**, Pays-Bas **FNV**)
- des activités de formation de leurs membres sur le contenu des Principes directeurs (Italie, **CGIL** : formation des 12 fédérations sectorielles nationales et des 20 organisations régionales ; Croatie, **SSSH/UATUC** : formation des 12 membres du groupe de coordination multinationale qui représentent des travailleurs d'entreprises multinationales installées en Croatie ; France, **CGT** : étude de cas et jeu de rôle sur une plainte auprès du PCN).
- la participation des organisations syndicales à des réunions multi parties prenantes portant sur les Principes directeurs (Pays-Bas **FNV**, **LO** Norvège, **LO** Suède)
- des propositions pour modifier la composition et le fonctionnement des PCN. En Allemagne la **DGB** organise des réunions avec les parlementaires sur ce sujet ; elle est favorable à la création d'une structure officielle interministérielle et à la création d'un organe de surveillance au sein duquel elle serait représentée
- la création d'un outil d'évaluation de la RSE dans l'entreprise pour les délégués du personnel et les négociateurs syndicaux qui intègre les Principes directeurs (Pays-Bas **FNV**)
- la dénonciation de la politique des multinationales en contravention avec les Principes directeurs de l'OCDE : plainte de la **FNV** hollandaise contre Heineken pour la violation de la liberté d'association au Cambodge ou aux Etats-Unis chez Ahold ; plainte de la CGT française et du syndicat américain SEIU contre Sodexo pour violation des Principes directeurs de l'OCDE aux Etats-Unis, au Maroc, en Colombie, en République Dominicaine, contre Mollex pour violation des obligations en matière d'information et de consultation des travailleurs.

8- "Protestations en Grande-Bretagne : INDUSTRIALL appelle à agir de toute urgence pour en combattre les causes à la racine", 4 février 2009

9- Source : Rapport annuel sur les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* 2012

Dans les pays où il n'existe pas de points de contact nationaux, les organisations syndicales travaillent néanmoins avec les *Principes directeurs de l'OCDE*. Par exemple, **CITUB** (Bulgarie) : *"Il n'existe pas de point de contact national de l'OCDE (il n'existe qu'un Centre de l'OCDE pour l'information, la publication et la documentation, intégré au Centre pour le développement économique, qui est une ONG, par ailleurs, il y a également quelques experts du gouvernement qui sont des parties prenantes aux relations entre l'OCDE et la Bulgarie). En 2004-2005, les règles directrices pour les entreprises multinationales (de 2000) ont été traduites et la plupart des représentants syndicaux intéressés ont été formés et consultés avec l'assistance du bureau de représentation de la Confédération Syndicale Suisse en Bulgarie."*

Participation aux travaux d'élaboration des normes

Les organisations syndicales ne mettent pas sur le même plan les normes publiques, notamment celles de l'Organisation internationale du travail, et les normes privées qui sont le fruit des organismes nationaux de normalisation ou d'autres structures. Toutefois, la normalisation privée a tendance à s'occuper de plus en plus souvent de sujets qui ressortent

traditionnellement du dialogue social. C'est pourquoi, les organisations syndicales considèrent qu'elles doivent participer à ces travaux ne fut-ce que pour faire de la veille, développer leur expertise et exercer leur devoir de vigilance.

De ce fait, la plupart des organisations syndicales ont participé aux travaux des comités miroirs mis en place par les organismes de normalisation nationaux à l'occasion des discussions sur l'ISO 26000. Leur degré d'implication y a été variable. Certaines ont eu une participation active lors de l'élaboration de la norme tandis que d'autres ont opté pour une position plus "passive". **LO** Suède déclare ainsi que *"Nous sommes un membre (plutôt passif) du comité technique sur l'organe de normalisation pour ISO 26000. Nous avons participé activement au processus de création de l'ISO 26000, afin de préserver la compétence de l'OIT en tant qu'organe chargé des conditions de travail et d'empêcher que la responsabilité sociale ne soit soumise à un régime de certification."*

En plus de leur participation à l'ISO 26000, certaines organisations travaillent régulièrement à la normalisation: **UGT** au Portugal pour la norme sur le management socialement responsable, participation au comité sur le développement durable : **TUC** au Royaume-Uni ou encore **CFDT** et **CGT** en France.

Pays	Organisation	Participation aux travaux de				
		Normalisation	GRI	PCN OCDE	Pacte mondial	Autres
Allemagne	DGB			X+ TUAC		European Initiative Germany
Belgique	CGSLB/ACLVB CSC/ACV	X				
	FGTB/ABVV	X		X		
Bulgarie	Podkrepa CITUB	X		"X"		
Espagne	CCOO	X				
Finlande	SAK			"X"		
France	CFDT-CGT	X		X		
Italie	CGIL-CISL-UIL	X	G4 "frontière"	X		
Norvège	LO	X		X		
Pays-Bas	FNV	X	Membre du comité d'éthique de la GRI Suppl.sectoriel agroalimentaire G4 : approche managériale	X		
Portugal	UGT	X				
Royaume-Uni	TUC	X	G4 : gouvernance et rémunération	X+ groupe du TUAC sur l'investissement	X	AA standards
Suède	LO	X	Suppl. sectoriel aéroport	X		
	TCO	X		X		

Source : réponses au questionnaire CES/ConsultingEuropa, Globla Reporting Initiative

En ce qui concerne l'élaboration des standards de la Global Reporting Initiative, les fédérations européennes et internationales se partagent le travail. Ce sont souvent les fédérations internationales qui interviennent même s'il peut y avoir des exceptions comme le montre le tableau ci-dessous.

2.2.3. Actions communes avec d'autres parties prenantes

Certaines organisations syndicales considèrent que les représentants des travailleurs doivent conserver une place à part parmi les parties prenantes de l'entreprise. *"Il faut insister sur le fait que les travailleurs et leurs représentants ne sont pas une partie prenante comme les autres parce qu'ils sont à l'intérieur de l'entreprise. Les organisations syndicales ont donc une place privilégiée pour traiter de la RSE. Il peut y avoir des discussions avec les autres parties prenantes, des consultations et des expertises mais ce n'est pas de la négociation au sens de la négociation collective."* (CGII-CISL-UIL, Italie)

Exception faite de ce bémol, les organisations syndicales ont une longue expérience du travail avec d'autres parties : les ONG, dans le cadre de leur politique de coopération, d'aide au développement, de défense des Droits de l'Homme au-delà de leurs frontières nationales, les employeurs dans le cadre des négociations sur les sujets sociaux, les pouvoirs publics à divers titres...

La RSE peut être pour elles l'occasion de travailler sur d'autres sujets et avec d'autres parties (nous ne reviendrons pas sur les plates-formes nationales sur la RSE).

Avec des ONG

Les organisations syndicales travaillent avec les ONG sur un sujet précis (gouvernance, diversité...) ou sur un secteur particulier.

Ainsi, plusieurs coopèrent pour le respect des Principes directeurs de l'OCDE avec les membres d'OECDwatch : **SAK** en Finlande) coopère avec l'organisation Finnwatch qui surveille et dénonce les agissements des entreprises socialement irresponsables ; **LO** Suède travaille avec l'ONG Swedwatch dont l'objet est la rédition de comptes dans les entreprises suédoises¹⁰ (pour savoir ce que font les organisations syndicales européennes à l'OCDE, voir la rubrique précédente, "participation à l'activité normative sur la RSE")

TUC du Royaume-Uni est membre fondateur de l'initiative *Ethical Trading Initiative* et il participe également à une campagne pour promouvoir les droits sociaux des travailleurs dans la chaîne de production des marques de sport à travers la *Play Fair Campaign*. Le TUC est membre du *Corporate Responsibility Coalition network*.

En 2011, la **FETBB** et le Réseau Action Climat Europe (CAN) ont fait une déclaration commune pour demander de nouvelles mesures en faveur de la protection du climat et des économies d'énergie en Europe¹¹.

En Belgique, les organisations syndicales **CSC/ACV – CGSLB/ ACLVB – FGFB/ABVV** participent à des plates-formes d'actions comme la plate-forme sur le travail décent du Centre national de coopération au développement (CNCD).

Les organisations syndicales mènent plusieurs campagnes sectorielles avec les ONG pour le respect des droits sociaux.

La **DGB** allemande participe à des campagnes internationales multi parties prenantes dans plusieurs secteurs : dans le textile, la Clean Clothes Campaign, dans le bois la FSC...

Organisations syndicales participant à la Clean Clothes Campaign

Pays	Organisations Syndicales	Clean Clothes Campaign
Allemagne	DGB	X
Autriche	Gewerkschaft PRO-GE	X
Belgique	CSC/ACV	
	FGFB/ABVV	X
Danemark	LO	X
Espagne	CCOO	?
Finlande	SAK	?
France	CFDT	X
	CGT	X
Irlande	ICTU	?
Italie	CGIL-CISL-UIL	X
Norvège	LO	?
Pays-Bas	FNV	X
Pologne	OPZZ	?
	NSZZ Solidarnosc	?
Royaume-Uni	TUC	X
Suède	LO	X
	TCO	?
Suisse	?	?

Source : à partir du site de la Clean Clothes Campaign

10- Source : Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2012

11- "Stronger EU climate change commitments create jobs and improve UE's competitiveness", FETBB et CAN, 20 juin 2011

Avec des parlementaires

En Grande-Bretagne, le **TUC** a participé avec la confédération des industries britanniques, OECDWatch et le PCN britannique à l'assemblée générale annuelle du groupe parlementaire rassemblant toutes les parties sur la RSE, *All Party Parliamentary Group on International Corporate Responsibility*¹².

La **CFTC** française a travaillé en 2011 avec des parlementaires à une proposition de loi sur la "traçabilité sociale".

Avec des consommateurs

La plupart des organisations syndicales ont des liens structurels avec les associations de consommateurs ; elles ont d'ailleurs souvent créé leur propre association de consommateurs.

Ce sont souvent ces associations qui représentent les organisations syndicales dans les initiatives sur le commerce équitables, les clauses sociales dans les accords de l'OMC....

En Pologne, **NSZZ Solidarnosc** a initié une campagne "hyper exploitation" dont le but est de contrôler l'application des normes sociales dans le commerce de distribution. Dans cette campagne, les consommateurs comme les travailleurs peuvent jouer un rôle actif. Une carte des supermarchés exploités a été créée. Les travailleurs comme les clients peuvent rapporter les problèmes et proposer des solutions.

2.2.4. Evaluation des pratiques RSE des entreprises (reporting...)

La publication d'informations extrafinancières est un des enjeux principaux de la RSE pour les organisations syndicales. D'une part, parce que ces informations seraient source de dialogue avec la direction, d'autre part, parce qu'elles permettraient de mesurer la qualité des politiques sociales et le degré de responsabilité sociale de l'entreprise.

En l'absence de cadre légal dans la majorité des pays européens, les organisations syndicales mettent en œuvre des pratiques innovantes.

Ainsi, les **CCOO** espagnoles évaluent la qualité des rapports développement durable des entreprises et rendent public leurs propres rapports développement durable des grandes entreprises. Les commissions ouvrières essaient d'engager des discussions avec les grandes entreprises sur la base de ces rapports.

FSESP a commandé à Somo, un centre de recherche, une analyse des rapports développement durable des entreprises du secteur de l'électricité ; celui-ci parvient à la conclusion que les rapports extra-financiers sont trop souvent des exercices de communication publique, que les entreprises choisissent les sujets sur lesquels elles rendent des comptes, et qu'elles ont tendance à ne fournir qu'une information partielle. Dans un autre rapport sur les comités d'entreprise européens, commandé lui aussi à Somo, la fédération sectorielle défend l'idée que les comités d'entreprise européens devraient être informés et consultés sur les politiques RSE des entreprises.

En Italie, des organisations syndicales de branche ont conclu des accords sur le reporting : **ainsi la convention tannerie, signé le 28 juin 2011 entre l'Union nationale de l'industrie de la tannerie, la Filctem-CGIL, la Femca-CISL et l'Uilcem-UIL**. La convention prévoit la publication annuelle d'un Rapport social et environnemental sur les thèmes des accidents du travail et des maladies professionnelles, de l'adoption de codes éthiques et de conduite, des rapports avec le territoire, de l'adoption et de la certification de systèmes de gestion environnementale et responsabilité sociale, du roulement du personnel, ainsi que de la consommation de ressources et d'énergie, des émissions atmosphériques et hydriques et de la production de déchets. La CCNT prévoit, en outre, que les entreprises dotées d'un code de conduite peuvent "aboutir à des accords internes qui, pour adopter ou maintenir ces codes, valorisent l'efficacité, la flexibilité et la participation des travailleurs". Dans le secteur, toujours le 28 juin 2011, un code de conduite et de responsabilité sociale a été conclu sur les thèmes de l'interdiction du travail des mineurs d'âge et du travail forcé, de la santé et de la sécurité, des politiques d'entreprise en matière de responsabilité sociale et de la transparence.

En Lettonie, **LBAS** a participé à l'élaboration d'un outil d'auto-évaluation des pratiques RSE des entreprises : *"L'Indice de Durabilité est un projet développé par LBAS et LDDK sur la base des meilleurs exemples mondiaux (Indice de Durabilité Dow Jones et Indice CR par Entreprise dans la Communauté) et conformément à la norme de responsabilité sociale ISO 26000 et aux lignes directrices de l'Initiative de Reporting Global (GRI). L'indice a été adapté au public local en évaluant le rendement local des entreprises en ce qui concerne les questions économiques, sociales et environnementales, en tenant compte de la responsabilité sociale globale et des critères de durabilité. Les principes incluent les droits humains et les droits au travail. Ils fixent également des critères objectifs pour la communauté ainsi que les organisations publiques et non gouvernementales."*

Les pratiques des organisations syndicales se sont multipliées sur la RSE. Cependant, elles considèrent que beaucoup reste à faire pour parvenir au socialement responsable. Elles retiennent plusieurs pistes de travail pour les années à venir.

12- Source : Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCED à l'intention des entreprises multinationales 2012

PERSPECTIVES SYNDICALES SUR LA RSE

Le plus important est la réponse apportée à la question de savoir de quelle manière les responsables politiques souhaitent maintenir la responsabilité des entreprises. Le caractère volontaire des lignes directrices et des définitions – aussi valables soient-elles – n'est tout simplement pas assez bon. D'un point de vue écologique, les entreprises ont très souvent un intérêt personnel clairement établi. Dans les aspects sociaux, il est rare que cet intérêt existe.", FNV (Pays-Bas)

Les organisations syndicales travaillent depuis des années pour rendre concrète la responsabilité sociale des entreprises. Mais si, à l'instar de la Confédération européenne des syndicats, elles reconnaissent que la nouvelle définition de la Commission européenne est une avancée, elles n'en demeurent pas moins convaincues que de la théorie à la pratique, le chemin est encore long. Pour les organisations syndicales, les priorités syndicales sont l'application des normes sur le travail, le reporting, le respect des droits des travailleurs tout au long de la chaîne de production, la définition d'un cadre pour les accords-cadres internationaux.

Certaines priorités en matière de RSE ne figurent pas dans le plan d'action de la Commission (3.1), tandis que d'autres y sont incluses (3.2).

3.1. LE FUTUR SYNDICAL SUR LA RSE

Des événements dramatiques attestent régulièrement que malheureusement de nombreuses entreprises demeurent "socialement irresponsables". Les organisations syndicales sont conscientes que le chemin à parcourir est encore long mais elles reconnaissent que le concept de RSE peut être un levier pour améliorer la situation des travailleurs: sans la RSE, certaines entreprises ne se seraient pas senties obligées de rendre des comptes sur la manière dont elles conduisent leurs affaires.

Les organisations syndicales appréhendent la RSE comme un processus auquel elles souhaitent continuer de participer. En effet, comme l'a rappelé le **TUAC**, "les entreprises sont responsables de leurs impacts mais ceux-ci peuvent changer ; il est donc important de continuer le dialogue et d'être vigilants".

Certains sujets comme le respect des droits des travailleurs tout au long de la chaîne de production, l'intégration de clauses sociales dans les instruments (de la finance) internationaux et la mise en cohérence des politiques publiques sont des priorités qui dépassent le seul cadre de la RSE. Ce qui est intéressant c'est que la RSE offre de nouvelles pistes d'action en sus de celles que les organisations avaient déjà. La RSE offre également la possibilité de travailler avec d'autres acteurs sur ces mêmes sujets.

3.1.1. La RSE pour qui ? Chaîne de production, PME, filiales étrangères

Ce qui se passe au-delà de la frontière juridique de l'entreprise pour les travailleurs sous-traitants, intérimaires, détachés ou chez les fournisseurs, ce qui se passe au-delà des frontières de l'Union européenne ou dans les entreprises sans syndicalistes (PME) constitue un "angle mort" de la RSE pour les organisations syndicales. En l'absence de législation qui reconnaisse la responsabilité de la société-mère pour les agissements parfois irresponsables de leurs filiales, les organisations syndicales empruntent différentes voies pour faire respecter les droits sociaux. Pour la **CSI**, "le rôle des organisations syndicales consiste à la fois à prévenir les violations, c'est le devoir de vigilance (*due diligence*), et à veiller à ce que les entreprises réparent lesdites violations. La négociation collective est le mécanisme de plainte le plus efficace en matière de protection des droits de l'Homme au travail."

Dans sa Communication, la Commission a avancé sur la voie de la responsabilité en optant pour une nouvelle définition qui inclut la diligence raisonnable c'est-à-dire l'obligation pour les entreprises de "recenser, prévenir et atténuer les effets négatifs potentiels qu'elles peuvent exercer"¹³. La Commission a précisé que cette obligation de diligence raisonnable s'applique y compris dans la chaîne d'approvisionnement. Cette notion n'exige que le bon accomplissement de certaines formalités exigées par les habitudes du secteur d'activité. L'entreprise n'a donc qu'une obligation de moyens à respecter, pas de résultat.

Et en matière de contrôle des engagements, notamment ceux pris par les entreprises au titre de leur politique d'achats responsables, les solutions proposées ont échoué. Certaines, comme les accords-cadres internationaux, permettent cependant de mettre en place des dispositifs dans lesquels les organisations syndicales sont en principe incluses.

L'échec des audits sociaux

Les audits sociaux, s'ils ont pu avoir un intérêt au début des démarches de RSE, ont depuis prouvé leur inefficacité à améliorer durablement et massivement le sort des travailleurs dans la chaîne de production. En effet, très souvent les entreprises auditées choisissent et rémunèrent leurs auditeurs, les audits sont annoncés. Par ailleurs, même si l'auditeur est indépendant, ce n'est pas un gage de compétence sur les sujets sociaux. Les organisations syndicales comprennent l'organisation de la production, les relations industrielles.

Des organisations syndicales de différents pays partagent ce constat d'échec.

Pour les affiliés de la CES, le meilleur moyen de garantir le respect des droits sociaux est la présence syndicale.

Pour la **TUC** également, les audits sociaux ont montré leurs limites : *"La reconnaissance croissante des limitations que les audits et les codes de conduite peuvent avoir sur l'amélioration des pratiques d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement globales, et la recherche de meilleures méthodes pour comprendre l'impact et y faire face."*

FSESP partage ce constat d'échec : *"La fédération internationale dont est membre FSESP a signé plusieurs accords-cadres internationaux qui sont des outils intéressants car ils comportent des mécanismes de contrôle et de vérification qui devraient être renforcés. Ce sont des syndicalistes qui participent au contrôle et à la vérification de la mise en œuvre de l'accord. C'est important car les syndicalistes sont dans l'entreprise et ce sont eux qui connaissent la réalité des conditions de travail dans l'entreprise. C'est la meilleure source d'information sur les aspects sociaux. Il existe des auditeurs sociaux qui sont des tiers dans l'entreprise mais ils sont payés par l'entreprise donc nous pouvons nous demander s'ils sont vraiment indépendants."*

"Les trois organisations ne croient pas beaucoup aux audits sociaux. Elles savent qu'il y a eu des problèmes avec la SA 8000 au Bangladesh. Les trois organisations ont travaillé sur l'ISO 26000 qui n'est pas une norme certifiable. Il est important que les entreprises aient des lignes directrices sur la RSE et que les travailleurs et les employeurs travaillent ensemble sur la RSE." (**CGIL-CISL-UIL**)

En Espagne, les **CCOO** évaluent la chaîne de production dans le textile ; l'**FGTB/ABVV** a créé un outil pour poser des questions sur la chaîne de sous-traitance.

Les organisations syndicales suédoises, **LO**, **TCO** et **SACO** discutent dans le cadre du point de contact national de l'OCDE de la création de plates-formes sectorielles qui permettraient des échanges d'informations et des contacts avec les syndicats locaux dans les pays d'approvisionnement comme le Bangladesh.

Les membres de la CES essaient néanmoins d'encadrer les pratiques des entreprises en ce domaine. Ainsi, l'FET propose dans son projet de programme d'action 2013-2017 de travailler de concert avec les secteurs utilisateurs des transports : "La FET se fondera sur les bonnes expériences en matière de coopération entre syndicats des transports et entreprises transnationales afin d'éliminer plus efficacement le dumping social au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales."

Les membres de la CES mettent en œuvre plusieurs pratiques : des accords d'entreprise sur la sous-traitance, des clauses dans les accords-cadres internationaux, les mécanismes de règlement des litiges prévus par les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales*.

Accords d'entreprise sur les fournisseurs et la sous-traitance

En Europe, on trouve quelques exemples d'accords signés par les syndicats et les employeurs nationaux, notamment italiens et français, pour mettre en œuvre des politiques de sous-traitance ou de fourniture socialement responsables.

Accord conclu en janvier 2009 entre le groupe Gucci, Confindustria Florence, CNA Florence et les organisations syndicales Filtea-CGIL, Femca-CISL, UGL et RSU Gucci. *"le premier du secteur en Italie – prévoit la constitution d'un Comité paritaire permanent pour les politiques de filière, afin de permettre l'adoption de bonnes pratiques pour la compatibilité et la durabilité économique de toute la chaîne d'approvisionnement Gucci. En outre, l'accord a pour objectif de promouvoir des modèles de comportement qui garantissent à chaque niveau : l'adoption de normes de responsabilité sociale ; de promouvoir une planification efficace des différentes périodes du cycle de production ; de valoriser le développement du patrimoine culturel et des initiatives de formation et d'innovation technologique ; et d'étudier la faisabilité de parcours qui facilitent l'accès au système bancaire pour les petites et moyennes entreprises. Par cet accord, le groupe Gucci poursuit, avec les syndicats, un chemin entamé dans le domaine de la responsabilité sociale avec un accord signé en juin 2004."*, **CGIL-CISL-UIL**

Selon les organisations syndicales italiennes, *"La SA 8000 a été choisie comme norme car il y a 9 ans, lorsque l'accord Gucci a été signé par l'employeur et les organisations syndicales, la SA 8000 était un standard sérieux et assez unique en ce domaine. Aujourd'hui, la SA 8000 n'est plus le meilleur standard."*

Accord en matière de lignes directrices sur la responsabilité sociale dans la négociation de deuxième niveau, signé le 18 novembre 2010 dans les secteurs chimique et pharmaceutique entre Federchimica et Filctem, Femca et Uilcem. *"Cet accord prévoit des initiatives dans les secteurs de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée, de la protection de la diversité, du soutien du revenu, de l'échange générationnel*

entre travailleurs âgés et jeunes, de l'employabilité, de l'égalité des chances et de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail."

Les organisations syndicales françaises ont signé avec le groupe EDF qui opère dans le secteur de l'électricité un *Accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein de EDFSA*.

Les accords-cadres internationaux et la chaîne de production

"Les travailleurs doivent être unis dans la lutte pour leurs droits dans les grandes multinationales. Les entreprises fixent des stratégies mondiales pour leurs relations avec les travailleurs, et donc les travailleurs doivent eux aussi établir des stratégies mondiales pour traiter avec ces entreprises.", **Uni-Europa**, Uni-Global Union

Dans la plupart des accords-cadres internationaux, les négociateurs ont inclus une disposition qui prévoit que les conventions internationales que les signataires s'engagent à mettre en œuvre s'appliquent également chez les fournisseurs et les sous-traitants. Plusieurs litiges relatifs au respect des droits sociaux fondamentaux chez des fournisseurs de multinationales ayant signé de tels accords ont ainsi été réglés grâce aux réseaux syndicaux mis en place à l'occasion de la signature de l'accord.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises

Pour tenter de réguler la pratique des entreprises dans la chaîne de production, les organisations syndicales utilisent également le mécanisme de règlement des litiges prévu par les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales* ou agissent à titre préventif en faisant la promotion des Principes auprès des directions d'entreprise.

La **FNV** hollandaise s'emploie à promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE auprès des entreprises hollandaises qui ont des filiales dans des pays qui ne les respectent pas. Par exemple, la FNV a mobilisé la RSE lorsque DAF, entreprise hollandaise, a restructuré des sites en Espagne sans négocier avec les syndicats.

Autre exemple, la **FNV** travaille également au sein de la *Dutch Coal Dialogue*, qui est une coalition de parties prenantes qui travaille sur la RSE dans la chaîne d'approvisionnement dans le secteur du charbon. Son rôle est entre autre d'examiner la manière dont sont mises en œuvre les principales normes internationales en matière de RSE. Dans le cadre de cette coalition, la FNV travaille particulièrement sur les questions de santé et sécurité (exemple en Colombie). La FNV s'est également mobilisée pour le droit des femmes à un salaire décent : l'initiative "Beer promoting women in Cambodia" ("la Bière contribue à promouvoir les femmes au Cambodge") chez Heineken.

13- Communication de la Commission européenne sur la RSE (octobre 2011)

Autre pratique, la **CITUB** en Bulgarie "établi un réseau des délégués syndicaux dans les filiales des EMN en Bulgarie en 2001 et des réunions/séminaires sont organisés au moins une fois par an (parfois plus souvent), où certaines questions pratiques relatives aux lignes directrices de l'OCDE et à la gouvernance sociale de la RSE font l'objet d'une discussion."

L'efficacité des initiatives prises par les organisations syndicales dépend, en partie, des politiques publiques mises en œuvre par les Etats. En effet, ce sont eux qui sont les principaux garants de l'application des normes internationales dans le champ de la RSE et qui doivent veiller à rendre les politiques publiques compatibles avec elles.

3.1.2. RSE et cohérence des politiques publiques

Pour les organisations syndicales, comme nous l'avons vu précédemment, la RSE n'a pas vocation à être un sujet particulier. Elle devrait être intégrée à toutes les politiques publiques. **NSZZ Solidarnosc** précise : "Rendre les politiques en matière de RSE compatibles avec les politiques horizontales en particulier l'emploi, l'emploi des jeunes, la gestion de l'âge, la santé et le bien-être, les qualifications, l'éducation, l'équilibre travail-vie privée, les stratégies de l'emploi dans l'économie verte, la réduction des coûts sociaux lors du passage à l'économie verte, les outils de RSE pour restructurer en particulier les EMN, les clauses sociales sur les marchés publics, etc.

Les normes sociales sont extrêmement importantes, en particulier en période de crise. Les politiques, les mécanismes et les outils en matière de RSE devraient renforcer ces normes, et veiller à ce qu'elles soient bien prises en compte par les responsables politiques."

Le problème, c'est que la Commission européenne et les Etats promeuvent d'une main les normes de RSE et détruisent les acquis sociaux communautaires de l'autre : "D'un côté, l'Union européenne promeut la RSE, et de l'autre elle détruit les instruments qui protègent les droits et elle délégitime la nécessité des contrôles de la mise en œuvre des normes.", **CGIL**

Pour la **CSC/ACV – CGSLB/ACLVB**, "Dans le cadre du programme d'action de la Commission le point "renforcer l'attrait de la RSE pour les entreprises" fait directement référence aux marchés publics en mentionnant la révision du package de directives européennes en matière de marchés publics en tant qu'outil pour rendre la passation de marchés plus durable dans le sens où on prendrait plus facilement en compte des considérations sociales et environnementales dans les critères d'attribution et d'exécution des marchés. Or, il est tout d'abord utile de rappeler que la réforme envisagée met gravement en péril les acquis sociaux en Europe notamment parce qu'en ne faisant plus de distinction entre les types de services, elle soumet aux règles du marché intérieur les services sociaux et les soins de santé mais également les régimes obligatoires de sécurité sociale ainsi que les activités syndicales. Dans une résolution du mois de mars 2012 la CES "regrette que l'objectif de mieux intégrer les considérations sociales et environnementales dans les marchés publics n'ait pas été atteint. La Commission a favorisé une

approche volontaire selon laquelle il serait optionnel pour les pouvoirs publics de tenir compte des considérations sociales et environnementales". On ne peut donc pas se ranger derrière un guide sur les marchés publics socialement responsables dès lors que les règles envisagées par la Commission sont la négation même des objectifs qu'elle s'assigne. Il s'agit ici d'une illustration de la dimension parfois dérangeante de la RSE."

A côté de la responsabilité des pouvoirs publics dans la mise en œuvre de la RSE, les organisations syndicales questionnent aussi celle de la finance internationale.

3.1.3. RSE et instruments financiers

A l'instar d'**FSESP**, certaines organisations considèrent que la finance joue un rôle tel dans le devenir des entreprises qu'elle devrait être plus transparente sur la manière dont elle intègre la RSE à ses choix d'investissement, son fonctionnement : "En matière d'assurance crédit, les normes sociales sont balayées d'un revers de la main contrairement aux normes environnementales", **FGTB/ABVV**

Elles réfléchissent ainsi à l'inclusion de critères extrafinanciers pour les instruments de la finance privée comme les fonds de private equity, les fonds souverains... Or, ils ne sont bien souvent soumis à aucune obligation de transparence. Ainsi, les syndicalistes ne savent rien ou presque de ces actionnaires qui entrent au capital des entreprises dans lesquelles ils travaillent : quelle est leur stratégie, leur horizon d'investissement (court terme ou plus long terme), sont-ils des actionnaires passifs ou actifs, quelle est leur éthique, quelle est leur politique de RSE... ?

Le 7^{ème} point du programme d'action de la Commission répond en partie à leur interrogation : "La Commission a l'intention d'examiner la possibilité d'imposer à tous les fonds d'investissement et institutions financières l'obligation d'informer tous leurs clients (citoyen, entreprises, pouvoirs publics, etc.) de tous les critères qu'ils appliquent en matière d'investissement éthique ou responsable et de toutes les normes et tous les codes auxquels ils adhèrent." Mais qu'en sera-t-il pour la politique des fonds et institutions financières pour ce qui ne relève pas de l'investissement éthique ou responsable ?

A côté de leur action d'interpellation des pouvoirs publics pour une meilleure régulation de la finance internationale, les organisations syndicales agissent soit en participant aux travaux sur l'investissement responsable, soit en demandant l'inclusion de critères RSE dans les politiques publiques d'investissement

Inclusion de critères financiers dans les politiques publiques

Certaines organisations demandent l'intégration de la RSE dans les politiques de commerce, de développement et d'investissement de l'Union notamment les conventions de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE (**TUC** au Royaume-Uni, **Uni-Europa**, **LO** Suède, **CGT** en France...) Le **TUC** du Royaume-Uni et **LO**-Suède sont membres du groupe de travail du **TUAC** sur l'investissement.

Au cours de son dernier congrès qui a eu lieu en 2011, **Uni-Europa** a soutenu une résolution intitulée, *Pour une politique de commerce extérieur et d'investissement basée sur la solidarité* :

"1. (...) **UNI Europa** soutient les critères suivants pour un commerce extérieur fondé sur la solidarité :

a) Inclure des chapitres complets sur la durabilité dans tous les accords commerciaux conclus par l'UE, en ce compris l'engagement à appliquer et respecter les normes fondamentales du travail et les principes et objectifs de la Convention de 2005 de l'UNESCO sur la protection de la diversité des expressions culturelles.(...)

b) Effectuer des tests de durabilité avant que l'UE ne prenne la moindre décision d'entamer des négociations sur des accords commerciaux bilatéraux ou multilatéraux.(...)

2. **UNI Europa** demande une évaluation des traités bilatéraux d'investissement actuels (TBI).(...)

UNI Europa soutient les critères suivants pour une nouvelle politique européenne d'investissement basée sur la transparence, la prévisibilité et la proportionnalité:

c) inclure les obligations des investisseurs, surtout les normes fondamentales du travail de l'OIT, les droits de l'homme et la responsabilisation des entreprises.

d) reconnaître explicitement le droit d'un gouvernement à établir et mettre en œuvre des politiques d'intérêt public(...)¹⁴"

Le développement de l'investissement socialement responsable

Certains membres de la CES travaillent sur l'investissement socialement responsable et sont parfois membres des forums nationaux sur l'investissement socialement responsable (LO en Suède, **CCOO** en Espagne, **CFDT** et **CGT** en France...) et du réseau syndical international, *Committee on workers' capital*. Des organisations syndicales sont signataires des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) : **CFDT** en France.

Dans plusieurs pays (Espagne, France), les organisations syndicales travaillent à l'inclusion de critères sociaux, environnementaux et de gouvernance dans leur gestion des fonds de pension ou de l'épargne salariale. Ils essaient également de développer des pratiques d'activisme actionnarial en interpellant les directions au moment des assemblées générales d'actionnaires. Pour être plus efficaces, ces modes d'action sont régulièrement mis en œuvre en partenariat avec des ONG ou des investisseurs, éthiques ou classiques. En effet, ces derniers peuvent être alertés par les conséquences financières pour la réputation de l'entreprise que fait peser une politique sociale ou environnementale.

Ces partenariats conjoncturels témoignent de la dynamique de dialogue avec d'autres acteurs que la RSE peut susciter.

3.1.4. La RSE avec qui ?

En une dizaine d'années, les organisations syndicales ont pris l'habitude de dialoguer avec d'autres parties y compris sur ce qui relève de questions internes à l'entreprise (gouvernance, travail...).

L'endossement de la RSE comme thématique revendicative passe par un travail accru avec les autres parties prenantes pour les aider à s'approprier les enjeux sociaux et, réciproquement, pour mieux comprendre la complexité du monde dans lequel les entreprises opèrent "Le congrès de la CGT décide de faire du développement humain durable, reposant sur des coopérations internationales, respectueuses des diversités et garanties d'un véritable co-développement, de la Paix et du désarmement, sa priorité et pose avec la CES, la CSI et différentes ONG, un certain nombre de revendications urgentes(...)", **CGT**

"Les acteurs sociaux comme les syndicats et les organisations de la société civile représentent ceux que le comportement des entreprises affecte. Ils jouent donc un rôle très important non seulement dans la surveillance de l'incidence sociale et environnementale de l'entreprise mais également dans le processus de développement du concept de RSE.", **NSZZ Solidarnosc**

Les relations que les organisations syndicales nouent avec les autres parties prenantes s'insèrent soit dans le cadre de relations de partenariats formels (plaintes déposées conjointement par des syndicats et des ONG auprès des points de contact nationaux de l'OCDE, partenariat CFDT-France Nature Environnement), soit dans un cadre plus informel.

Relations avec les ONG

Les relations des organisations syndicales avec des organisations non gouvernementales ne sont pas nouvelles. De nombreuses organisations ont des habitudes de travail avec elles dans le cadre de leurs actions revendicatives en matière de développement, par exemple. Mais ce qui est nouveau est de rechercher auprès d'organisations non gouvernementales une expertise sur d'autres sujets que les sujets traditionnels de l'action syndicale. Par exemple, la **CFDT** a noué un partenariat avec France Nature Environnement dont le but est de créer des habitudes de dialogue sur des sujets écologiques. L'idée est qu'à terme, les syndicalistes puissent entrer dans une négociation sociale en connaissant les implications environnementales de la négociation.

14- Résolutions adoptées par la 3^{ème} conférence régionale d'Uni-Europa, Toulouse, 3-5 octobre 2011

Relations des organisations syndicales avec d'autres acteurs

Pays	Org. Syndicales	Employeurs	ONG	Etat, pouvoirs publics	Recherche, instituts de conseil	Investisseurs	Consommateurs
Allemagne	DGB		X	X			
Belgique	CGSLB/ACLVB CSC/ACV	X	X		X		X
	FGTB/ABVV	X	X		X		X
Bulgarie	Podkrepa	X	X			X	
	CITUB	X	Balkan Institute for Labour and Social policy				
Chypre	SEK	x	X				
	FSESP		Alter-EU		X		
Espagne	CCOO	x	X	X	X	X	
Finlande	SAK	X	Finnwatch	X	X		
France	CFDT	X	X	X	X	X	X
	CGT	X	X	X	X	X	X
Italie	CGIL-CISL-UIL	X	X	X			
Lettonie	LBAS				X		
Norvège	LO	X					
Pays-Bas	FNV	X	X	X	X	X	
Pologne	NSZZ Solidarnosc	X	X	X	X		
	OPZZ	X					
Royaume-Uni	TUC	X				X	
Suède	LO	X				X	

Source : réponses au questionnaire CES/ConsultingEuropa

Ces partenariats sont mis en place aux différents échelons des organisations syndicales et non gouvernementales (national, régional, fédéral et local).

Certaines branches sectorielles ont également noué des partenariats avec des ONG dans le cadre d'initiatives multi parties prenantes qui permettent une approche holistique des problèmes (exemple de la branche "tourisme" de LO-Suède).

Dans son projet de programme de travail 2013-2017, il est précisé que "La FET établira un réseau pour des transports durables - impliquant des syndicats, des mouvements sociaux et des ONG soutenant les valeurs syndicales - qui lancera des campagnes conjointes sur ce sujet."

Enfin certains accords-cadres internationaux prévoient que des ONG pourront être entendues par l'instance de suivi de l'accord si les sujets à l'ordre du jour le nécessitent et des organisations syndicales déposent des plaintes conjointes avec des ONG devant les PCN de l'OCDE.

Relations avec les consommateurs

Dans plusieurs pays, les organisations syndicales et les associations de consommateurs travaillent de concert avec les ONG sur le sujet du respect des travailleurs dans la production. Ainsi, en Belgique, les organisations syndicales **FGTB/ABVV** et **CSC/ACV** participent à la plateforme "achACT" qui promeut les droits des travailleurs dans les secteurs de l'électronique, des vêtements, des articles de sport et des jouets.

Les relations nouées par les organisations syndicales s'incarneront également dans le cadre du plan d'action de l'UE dont certains éléments constituent des priorités pour les syndicats.

3.2. PROGRAMME D'ACTION DE L'UE : LES PRIORITÉS SYNDICALES

Dans sa communication de 2011 sur la RSE, la Commission propose et c'est une nouveauté, un plan d'action. Celui-ci se compose de huit actions prioritaires.

Programme d'action de l'UE pour 2011-2014
Améliorer la notoriété de la RSE et diffuser les bonnes pratiques
Améliorer et mesurer le degré de confiance qu'inspirent les entreprises
Améliorer les processus d'autorégulation et de corégulation
Rendre la RSE plus intéressante pour les entreprises
Améliorer la transparence des entreprises sur le plan social et environnemental
Accorder davantage d'importance à la RSE dans le contexte de l'éducation, de la formation et de la recherche
Souligner l'importance des politiques nationales et infranationales en matière de RSE
Rapprocher les conceptions européenne et mondiale de la RSE

La position des organisations syndicales quant à ce programme d'action est résumée par le **TUC** du Royaume-Uni : *"Il est difficile de classer ces actions car il est souvent impossible de déterminer clairement leur potentiel. Cependant, nous appuyons les actions qui produiront le plus d'effets sur le comportement de l'entreprise comme les critères de reporting, les règles en matière de marchés publics, et/ou celles qui font pression sur les États membres et les entreprises pour mettre en œuvre des instruments internationaux essentiels sur la conduite responsable des entreprises ou qui améliorent leur cadre réglementaire."*

Pour les organisations syndicales, seule l'amélioration de la transparence des entreprises en matière sociale et environnementale est une priorité qui se dégage nettement des autres actions identifiées par la Commission. En effet, elle est gage de crédibilité de la RSE, en ce qu'elle permet de mesurer les résultats des engagements pris et peut servir de point d'appui pour le dialogue social. Les deux autres priorités qui se dégagent sont le "renforcement de la visibilité de la RSE et la diffusion de bonnes pratiques" ainsi que l' "amélioration des processus d'autorégulation et de corégulation".

3.2.1. "Améliorer la transparence des entreprises sur le plan social et environnemental" = rendre le reporting obligatoire, avec des effets liants et un contrôle des engagements

"La CES doit porter le sujet au niveau européen pour que les pays de l'Union européenne le rende ensuite obligatoire. En Italie, les organisations syndicales ont travaillé sur les bilans sociaux mais ceux-ci ne sont pas obligatoires. Des entreprises ont des pratiques volontaires de reporting mais il n'y a pas de lignes directrices même si certains secteurs comme le secteur financier ont travaillé sur un cadre de reporting. Le problème du reporting c'est que comme il n'est pas obligatoire les entreprises racontent ce qu'elles veulent." (CGIL-CISL-UIL)

Les organisations syndicales **FSESP (EPSU)**, **LBAS** en Lettonie, **CGIL-CISL-UIL** en Italie, la **DGB** en Allemagne et les organisations syndicales françaises considèrent que la transparence en matière d'informations extrafinancières est une condition *sine qua non* de la responsabilité sociale. Sans informations sur leurs pratiques, sans informations vérifiables, la responsabilité sociale des entreprises pourrait demeurer un exercice de communication externe proche de la publicité : *"Le reporting constitue également un outil important qui force les entreprises à penser et à agir sur l'amélioration des processus, et garantit également un certain niveau de transparence en donnant aux parties prenantes une occasion de suivre la performance de l'entreprise."*, **LBAS**

Pour la **DGB**, *"Il faudrait tenir compte du fait que seule la normalisation des rapports de RSE ouvre des avantages de concurrence aux entreprises qui agissent d'une manière socialement responsable, et que seule la comparabilité facilite les décisions d'achat des consommateurs et fournit aux travailleurs des indications sur la situation de leur entreprise à l'échelon mondial."*

Du point de vue syndical, les rapports de RSE doivent se référer spécifiquement :

- aux conditions de travail et d'emploi dans toute l'entreprise, à savoir dans toute la chaîne d'approvisionnement,
- aux possibilités de participation des travailleurs,
- à la promotion des groupes d'individus désavantagés,
- et à la compatibilité de la vie familiale avec la vie professionnelle"

FSESP : "L'avantage de la RSE est qu'elle est moins formelle que les autres sujets des relations industrielles. Par exemple, la manière dont les entreprises présentent les rapports développement durable est moins formelle que celle dont elles présentent les données financières. Ce peut être un avantage pour les travailleurs et leurs représentants qui peuvent interpeller la direction de l'entreprise, discuter avec elle de certains sujets de manière moins formelle que si les discussions ne se situaient pas dans le cadre de la RSE. Mais les syndicalistes ont besoin de ressources (réseau syndical d'entreprise, plateforme internet...) pour pouvoir utiliser la RSE et ses outils. Et lorsqu'ils disposent de ces ressources, il faudrait les utiliser plus. Le problème est que ces outils, comme le rapport développement durable, n'engage pas les directions d'entreprise donc les syndicalistes se demandent pourquoi perdre du temps avec de tels rapports. C'est important que la Commission européenne rende le reporting obligatoire, avec un contenu plus liant pour la direction de l'entreprise. Mais attention que l'exercice de reporting ne se transforme pas en un exercice de procédure: le rendre plus formel ne signifie pas qu'il doit être seulement formellement exécuté."

Les organisations syndicales plaident donc pour que le reporting devienne obligatoire dans chacun des Etats de l'UE. Si l'UE ne s'avère pas capable de promouvoir une telle obligation, les organisations syndicales continueront de lutter à l'échelle nationale pour qu'une telle obligation s'impose.

La **CSI** attire l'attention sur le fait que "le reporting ne doit pas se limiter à des données quantitatives sur les sujets sociaux mais qu'il doit inclure des informations sur la manière dont la direction de l'entreprise met en œuvre le devoir de vigilance (*due diligence*)."

Pour crédibiliser les informations extrafinancières, les organisations syndicales défendent l'idée selon laquelle les informations devraient être soumises à un contrôle accru dans lequel les travailleurs seraient impliqués : **CGSLB/ACLVB – CSC/ACV** : "Peu importe l'outil pour autant qu'il prévoit des formes d'évaluation, de monitoring et des sanctions en cas de non-respect des engagements. L'idée est toujours que la RSE dépasse le droit par ailleurs correctement appliqué."

Mais cela suppose que les travailleurs aient davantage de moyens pour exercer ce contrôle : premièrement, qu'ils en aient la possibilité, deuxièmement, qu'ils aient les moyens d'exercer ce pouvoir.

Pour **FSESP**, les travailleurs devraient utiliser le caractère informel de la RSE pour demander aux directions d'entreprise de rendre des comptes. Elles prennent des engagements, les travailleurs peuvent leur demander où elles en sont de leur réalisation. Pour la **CGT**, "Il ne faut pas se limiter à une simple dénonciation du discours des multinationales en en dénonçant les présupposés idéologiques tout en marquant les contradictions avec les pratiques réelles des entreprises, au Nord comme au Sud. Il faut plutôt prendre au mot les entreprises qui se disent socialement responsables et s'appuyer sur ce discours, ou certains de ces aspects pour faire avancer les propres objectifs revendicatifs du syndicat."

Par ailleurs, des sanctions devraient être prévues en cas de divulgation d'informations fausses, defectueuses ou incomplètes. De ce point de vue, l'étude réalisée par le centre de recherche sur les entreprises, Somo, pour le compte de la fédération sectorielle, **FSESP**, n'est guère rassurante puisqu'elle conclut qu' "il y a des divergences significatives entre les informations que les compagnies d'électricité déclarent divulguer et ce qu'elles fournissent réellement dans leur rapport développement durable."

3.2.2. "Améliorer les processus d'autorégulation et de corégulation" = développer un cadre obligatoire pour les accords-cadres internationaux

Pour les organisations syndicales, les codes de conduite ont pu constituer il y a une dizaine d'années un outil intéressant pour initier des discussions sur la RSE dans les entreprises. Aujourd'hui, les organisations syndicales considèrent que les outils d'autorégulation et de corégulation ont fait la preuve de leur inefficacité.

Les organisations syndicales membres de la CES préfèrent aux codes de conduites et autres chartes les accords-cadres internationaux, européens ou mondiaux.

Selon elles, ils sont un des outils les plus encourageants pour améliorer la crédibilité de la RSE et garantir les droits ; ils constituent une des pratiques, si ce n'est la pratique la plus répandue dans les organisations syndicales européennes pour mettre en œuvre la RSE.

Pour la **CGT**, "les accords-cadres internationaux constituent un outil prometteur pour plusieurs raisons: ils contribuent à dépasser l'approche encore trop fréquente de la RSE conçue comme expression de la seule volonté unilatérale de la direction de l'entreprise, puisqu'ils constituent une forme d'accords collectifs résultant d'un accord entre une firme multinationale et un ensemble d'organisations syndicales (réunies dans une fédération syndicale internationale) ; ils permettent de bâtir un accord qui concerne non seulement les salariés de la maison mère, mais aussi ceux des filiales en particulier celles implantées dans les pays du Sud. Ils peuvent être ainsi un point d'appui pour le développement de syndicats dans les pays du Sud et un outil de solidarité entre les salariés du Nord et ceux du Sud ; ils auront d'autant plus de portée qu'ils pourront s'appuyer sur des structures de représentation des salariés – en particulier un comité de Groupe monde – et que l'accord permettra un contrôle par les représentants des salariés."

LO-Suède a comme déjà signalé même travaillé à un modèle d'accord-cadre type pour aider ses adhérents dans la négociation de ces textes.

La Commission européenne a reconnu leur utilité dans sa communication sur la RSE. "Des politiques innovantes et efficaces ont été également élaborées en matière de RSE grâce à des accords d'entreprise transnationaux conclus entre les entreprises et les organisations européennes ou mondiales de travailleurs. L'UE soutient activement ces accords et lancera une base de données contenant ces accords."

Mais, pour les organisations syndicales, la proposition de la Commission en matière d'accord-cadre ne va pas assez loin. Une base de données ne suffit pas ; ce que les organisations syndicales souhaiteraient c'est que la Commission fixe un cadre pour ces accords. En effet, un examen des pratiques en ce domaine montre qu'il existe une grande hétérogénéité dans la qualité des textes signés. En effet, si les engagements sont relativement similaires en ce qu'ils sont peu ou prou les droits sociaux fondamentaux, les dispositions relatives à la mise en œuvre et au contrôle des engagements sont beaucoup plus disparates. Elles constituent néanmoins la pierre angulaire du dispositif et sont garantes de son efficacité pour garantir le respect des droits sociaux. Sur ces dispositions, les échanges de pratique entre organisations syndicales sont nécessaires. Ceci permettrait d'éviter de signer des accords qui, en plus de n'avoir aucune valeur juridique si ce n'est celle du contrat, n'ont aucune efficacité.

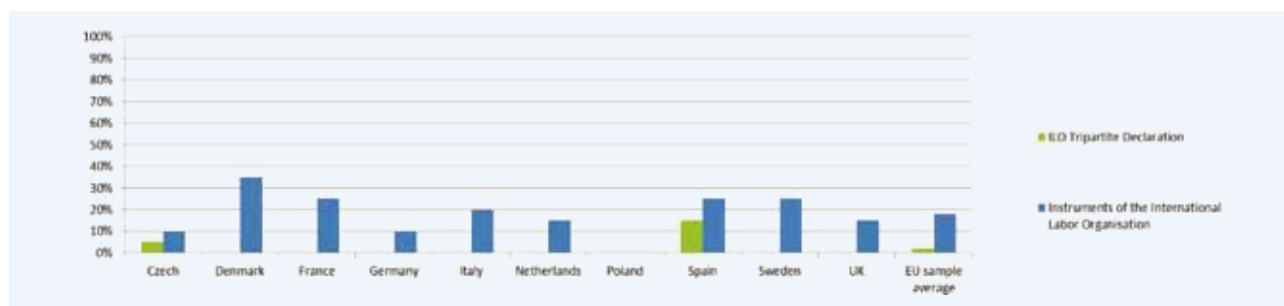
3.2.3. "Rapprocher les conceptions européenne et mondiale de la RSE" = rendre les gouvernements responsables de la mise en œuvre des normes RSE

"Les entreprises comme les organisations syndicales sont perdues dans le maquis des standards et des outils de la RSE. Une mise en cohérence est nécessaire.", **NSZZ Solidarnosc** Pour rappel, les organisations syndicales considèrent que toutes les normes citées par la Commission dans sa nouvelle communication sur la RSE ne se valent pas. "Des normes internationales et volontaires comme l'ISO 26000 et la GRI sont utiles mais n'ont pas la même légitimité que les normes publiques. Les trois confédérations ont participé aux travaux du comité de l'organisme de normalisation italien sur l'ISO 26000. Elles pensent que c'est la norme privée la plus complète et que c'est une bonne chose qu'elle ne soit pas certifiable. Elle peut être utile à une entreprise qui souhaite comprendre ce qu'est la RSE. Aujourd'hui, c'est la CGIL qui préside le comité miroir ISO 26000 de l'organisme de normalisation." (**CGIL-CISL-UIL**)

La **CSI** a rédigé un guide sur *Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, et le droit de la main d'œuvre de former des syndicats et d'y adhérer, et de négocier collectivement*. Pour la CSI, un des apports principaux du texte est d'avoir précisé le partage des rôles entre les Etats et les entreprises. En ce qui concerne le devoir de vigilance (*due diligence*), le plus sûr moyen de le mettre en œuvre est, pour la CSI, de permettre la représentation syndicale et de reconnaître le droit à la négociation collective. Pour la **CGIL**, "les gouvernements et les entreprises vont lutter contre le cadre des Nations Unies sur les Droits de l'Homme. Il est important que les syndicalistes s'impliquent dans sa mise en œuvre par les pays."

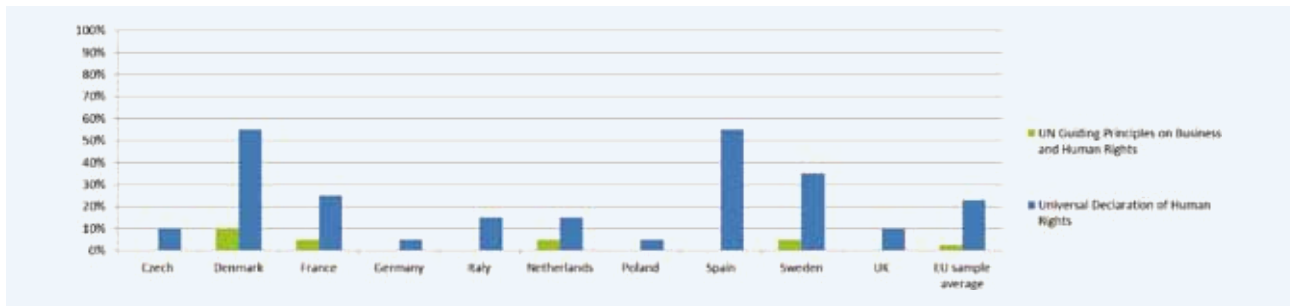
La Commission devrait concentrer ses efforts sur les normes de l'Organisation internationale du travail, notamment la Déclaration de l'OIT sur les multinationales, celles de l'OCDE et sur le cadre des Nations Unies sur les entreprises et les Droits de l'Homme. Les organisations syndicales ont pour projet d'agir sur les gouvernements pour mettre en place ces normes. A en juger par les résultats de l'étude de la DG Entreprise sur les normes citées par les entreprises, la situation est disparate d'un pays à l'autre¹⁵:

References made to the ILO Tripartite Declaration and generally to the Instruments of the ILO



15- *An Analysis of Policy References made by large EU Companies to Internationally Recognised CSR Guidelines and Principles* (mars 2013)

References made to the UN Guiding Principles and Human Rights and the Universal Declaration of Human Rights



La Commission européenne a commencé à travailler sur le cadre des Nations Unies sur les Droits de l'Homme et les entreprises, les organisations syndicales aussi. "Au moment de la révision des Principes directeurs, les organisations syndicales italiennes ont grandement insisté pour que le texte intègre un nouveau chapitre sur les Droits de l'Homme et pour que soit mis en œuvre le principe de due diligence." (CGIL-CISL-UIL)

Ainsi, LO Suède diffuse des informations à ses affiliés sur le cadre des Nations Unies et travaille avec des ONG sur le sujet. Cette organisation a prévu d'organiser une conférence syndicale sur les entreprises et les droits de l'Homme.

Le TUC du Royaume-Uni travaille à la mise en œuvre des Principes des Nations Unies sur les Droits de l'Homme et les entreprises. Le TUC considère en effet que "Les Principes directeurs des Nations unies sont potentiellement importants pour les syndicats dans un certain nombre d'aspects"¹⁶.

Tout d'abord, les principes directeurs aident à clarifier les différents rôles et responsabilités de l'Etat et des entreprises. Il est du devoir des Etats d'appliquer et de mettre en œuvre les lois et les politiques visant à protéger des abus contre les Droits de l'Homme. Par ailleurs, les entreprises ne devraient pas décider quelles sont leurs responsabilités envers la société – comme le font de nombreuses politiques suivies en matière de RSE – mais devraient au contraire assumer leur "responsabilité de respecter" les droits fondamentaux de toutes les personnes affectées par leurs activités.

Deuxièmement, les principes directeurs réclament des entreprises qu'elles empêchent des impacts négatifs sur les droits fondamentaux, où qu'ils surviennent, même au-delà de la relation d'emploi directe. Ceci pourrait inclure les travailleurs qui occupent des emplois que l'externalisation des entreprises a rendus précaires, les travailleurs faiblement rémunérés, et ceux qui exercent des travaux dangereux. Par exemple, si les pratiques d'achat d'un supermarché britannique empêchent une travailleuse agricole de percevoir son salaire légal ou entraînent des conditions de travail dangereuses, il doit agir pour éviter cette situation, qu'elle soit employée par lui ou non.

Troisièmement, les principes directeurs ne sont pas légalement contraignants, mais peuvent être un puissant outil de défense pour améliorer les règles et les politiques existantes, étant donné l'appui considérable que leur apportent les gouvernements, les employeurs, les syndicats et d'autres organisations de la société civile. Par exemple, la TUC a travaillé avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) pour garantir la formulation des principes directeurs dans la mise à jour récente des lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales. Les syndicats ont également commencé à inclure les principes directeurs dans les négociations collectives et les accords-cadres internationaux conclus avec les entreprises multinationales.

La TUC a publié un document de position en octobre 2012, dans lequel elle décrivait brièvement ses priorités politiques pour le gouvernement britannique et d'autres acteurs dans le cadre de chacun des 31 principes directeurs.¹⁷

Les organisations syndicales italiennes, CGIL-CISL-UIL, vont travailler sur les Principes directeurs relatifs aux droits de l'Homme dans les entreprises parce qu'elles pensent qu'ils peuvent avoir une grande utilité pour la protection des droits des travailleurs dans la sous-traitance. En juin, le Gouvernement italien présentera un plan pour mettre en œuvre les principes des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les multinationales ; les organisations syndicales sont associées à la réflexion.

16- see <http://www.tuc.org.uk/international/tuc-21566-f0.cfm>

17- see <http://www.tuc.org.uk/tucfiles/417/TUCUNGuidingPrinciples.pdf>

PREMIÈRES CONCLUSIONS

Dix ans après le rapport "Les syndicats européens et la responsabilité sociale des entreprises" de la CES, le présent projet a permis de refaire le point sur les évolutions des activités et des priorités syndicales.

Force est de constater que la pratique s'est largement développée, plusieurs nouvelles organisations membres s'étant approprié le sujet, d'autres ayant enrichi leur expertise et élargit leur champ d'activités. Toutefois – comme le montre le relevé "brut" du rapport – la diversité des actions frappe, certaines d'entre elles se situant parfois à la "périphérie" de la RSE. Les différences de cultures syndicales, de relations sociales, de contexte socio-économique ou de moment de première confrontation au concept de la RSE, peuvent constituer autant d'explications. Les discussions, notamment dans le cadre de la conférence finale 2013, ont dès lors mis en évidence un besoin urgent d'échanges plus réguliers et structurés (mise en place d'un réseau), d'une meilleure coordination (européenne).

Même si la crise est invoquée par de nombreux décideurs pour expliquer que "les priorités sont ailleurs", les nombreux travaux menés au niveau international ont fait évoluer et ont renforcé le cadre mondial. Malheureusement, comme la Commission et d'autres le reconnaissent, des problèmes importants demeurent.

En 2004, l'analyse de l'adhésion à la RSE elle-même montrait que dans la très grande majorité des pays et des organisations membres, il s'agissait d'un partage encore assez "intellectuel". Aujourd'hui, la quasi-totalité des organisations syndicales sont actives : même les affiliés les plus réticents conviennent – tout en restant critique – de ce que le concept s'est largement développé et constitue donc une donnée à intégrer. Néanmoins, au-delà de la cohérence d'informations, plusieurs organisations ont réclamé une formation syndicale au niveau européen, qui pourrait être ensuite relayée nationalement. L'effort de familiarisation devrait entre autres viser les membres d'instances d'information consultation/de comités d'entreprises européens.

En termes de priorités, également par rapport au programme d'action 2011-2014 de la Commission, trois domaines se sont détachés. Le premier porte sur l'harmonisation des règles du jeu à l'échelle mondiale et donc au soutien à l'adhésion, aussi par les grandes entreprises européennes, à une série de principes et lignes directrices internationalement reconnues tels que les principes directeurs de l'OCDE, la déclaration de principe tripartite de l'OIT, ou les principes directeurs des Nations unies. De même, il y a lieu d'encourager les états membres qui ne l'auraient pas encore fait à établir des plans nationaux de mise en application de ces principes directeurs des Nations unies (était en principe prévu pour 2012).

Un deuxième champ prioritaire constitue "les accords-cadres internationaux". La Commission avait évoqué la publication d'un "cadre de règles optionnel" : la CES est favorable à l'adoption d'un tel instrument. Plus de 220 textes de natures différentes ont été signés dans 138 entreprises multinationales couvrant plus de 10 millions de travailleurs. Près de 85 % de ces accords sont européens. Ces accords peuvent soutenir et améliorer le dialogue social.

Enfin, la dernière priorité porte sur le "reporting non-financier". Certes, le projet d'obligation européenne de publication de tels rapports constitue un progrès, un premier pas à engranger. Mais la proposition législative actuelle sur la transparence de l'information sociale et environnementale, à fournir par les sociétés de tous les secteurs, résulte d'un compromis et est insatisfaisante en plusieurs points, notamment celui du contrôle. La phrase de John Ruggie, Représentant spécial des Nations unies sur les entreprises et les Droits de l'Homme, "Les syndicats constituent le système de surveillance le plus efficace qui soit" n'en est que plus pertinente.

La CES veillera en tout cas à assurer un suivi régulier des progrès réalisés dans ces différents domaines.



Liens vers des sites fournissant des informations supplémentaires :
www.etuc.org
www.consultingeuropa.eu