



# Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : dynamique européenne et outils internationaux

**Philippe Saint-Aubin**

2019-23

NOR : CESL1100023X

mardi 8 octobre 2019

# JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANCAISE

Mandature 2015-2020 – Séance du mardi 8 octobre 2019

## **RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS : DYNAMIQUE EUROPÉENNE ET OUTILS INTERNATIONAUX**

Avis du Conseil économique, social et environnemental

présenté par

**M. Philippe SAINT-AUBIN, rapporteur**

au nom de la

section des affaires européennes et internationales

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 12 mars 2019 en application de l'article 3 de l'ordonnance no 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental. Le bureau a confié à la section des affaires européennes et internationales la préparation d'un projet d'avis intitulé : *Responsabilité sociétale des organisations (RSO) : dynamique européenne et outils internationaux*. La section des affaires européennes et internationales présidée par M. Jean-Marie Cambacères, a désigné M. Philippe Saint-Aubin comme rapporteur.

<b>Introduction</b>	<b>6</b>
<b>I - ENJEUX ACTUELS DE LA RSO</b>	<b>9</b>
<b>A - Des enjeux politiques et éthiques</b>	<b>9</b>
<b>B - Des enjeux économiques et financiers</b>	<b>10</b>
<b>C - Des enjeux sociaux</b>	<b>11</b>
<b>D - Des enjeux environnementaux</b>	<b>13</b>
<b>E - Des enjeux sociétaux</b>	<b>14</b>
<b>II - LA GOUVERNANCE INTERNATIONALE DE LA RSO</b>	<b>15</b>
<b>A - Les acteurs</b>	<b>15</b>
<b>B - Les principales dispositions contraignantes en matière de RSO</b>	<b>16</b>
1. Dans l'Union européenne	16
2. Les dispositifs nationaux	18
<b>C - Entre droit dur et droit souple</b>	<b>21</b>
1. Les conventions et recommandations de l'OIT	21
2. Le projet de traité de l'ONU sur les droits humains et les entreprises transnationales	22
3. Les tentatives de régulation de la fiscalité	23
4. La RSO et les accords de commerce et d'investissement	24
<b>D - Le droit souple</b>	<b>25</b>
1. Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976)	25
2. Les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011)	26
3. La norme ISO 26000	26
4. Les forums internationaux d'entreprises	27
5. Les forums nationaux	28
6. Les accords d'entreprise transnationaux	29
7. En France : la plateforme RSE	30
8. Les codes de bonne conduite	30
<b>III - AVANCÉES ET LIMITES DE LA RSO</b>	<b>31</b>
<b>A - Des progrès réels</b>	<b>31</b>
1. Les évolutions du droit	31
2. Les évolutions des comportements	32
<b>B - Des outils multiples et complexes</b>	<b>34</b>
<b>C - Des outils insuffisants</b>	<b>35</b>
<b>D - Les dérives de la RSO</b>	<b>36</b>
<b>E - RSO et performance</b>	<b>37</b>
<b>F - Droit dur droit souple complémentaires</b>	<b>38</b>
<b>G - La responsabilité des pouvoirs publics</b>	<b>38</b>

<b>IV - PRÉCONISATIONS .....</b>	<b>39</b>
<b>A - Vers les institutions internationales .....</b>	<b>39</b>
1. L'OIT	39
2. L'ONU	40
3. L'OCDE	41
4. L'Union Européenne	42
<b>B - Vers les parties prenantes.....</b>	<b>45</b>
1. Les pouvoirs publics	45
2. Les entreprises	47
3. Les organisations de la société civile	49
<b>Conclusion</b>	<b>51</b>

<b>DÉCLARATIONS/ SCRUTIN</b>	<b>53</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>77</b>

N°1 Composition de la section des affaires européennes et internationales à la date du vote .....	78
N°2 Liste des personnes auditionnées et des personnes rencontrées en entretien .....	80
N°3 Précédents avis du CESE en rapport avec la RSO .....	82
N°4 Principales entités impliquées dans la gouvernance de la RSO .....	84
N°5 État de la ratification des conventions fondamentales de l'OIT .....	85
N°6 Liste des organisations sectorielles participant à l'expérimentation de la plateforme RSE .....	87
N°7 Table des sigles .....	88



# Avis

Présenté au nom de la section des affaires européennes et internationales

**L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 149 voix pour, 1 contre et 8 abstentions**

## **RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS : DYNAMIQUE EUROPÉENNE ET OUTILS INTERNATIONAUX**

M. Philippe SAINT-AUBIN, rapporteur

## Introduction

Transition écologique, transition numérique, transition démographique, l'humanité fait face à des bouleversements qui l'affectent à un rythme sans doute jamais connu au cours de son histoire. Les plus de 7 milliards d'êtres humains qui peuplent notre planète en prennent peu à peu conscience, quoique de façon encore inégale selon les personnes et selon les États.

Au niveau international, cette prise de conscience a été notamment marquée par l'adoption à l'ONU en 2015 des 17 Objectifs de développement durable (ODD), qui font suite aux Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) définis en 2000. Adoptés après deux ans de négociations incluant les gouvernements comme la société civile, ces ODD sont rassemblés dans l'Agenda 2030. Celui-ci définit, ODD par ODD, les 169 cibles à atteindre, communes à tous les pays engagés. Elles répondent aux objectifs généraux suivants : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous et toutes. Elles sont souvent regroupées en cinq domaines, les « 5P » : peuple, prospérité, planète, paix, partenariats.

Fonctionnellement, les ODD engagent les États mais leur réalisation dépend de la mobilisation de toutes les parties prenantes: au-delà des États bien sûr, les collectivités territoriales, les entreprises, les organisations de la société civile et les citoyens et citoyennes. Les acteurs privés sont d'ailleurs vivement engagés à y contribuer. Le concept de Responsabilité sociétale des organisations (RSO), défini comme la gestion de ses propres impacts par une entité quelle que soit sa nature, constitue une réponse à cette exigence d'engagement collectif. Il permet une progression globale et harmonieuse vers des normes et pratiques plus élevées sur les plans environnemental, social ou encore en matière de gouvernance. Il constitue ainsi une voie privilégiée pour la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et la réalisation de la plupart des ODD : ces derniers et la RSO reposent en effet sur les mêmes enjeux de développement durable et sur une même approche intégrée, imbriquant les trois piliers du développement durable et impliquant l'ensemble des parties prenantes.

Pour autant, les objectifs de la RSO ne sauraient s'identifier historiquement à ceux des ODD. En effet, la RSO possède une histoire déjà longue au cours de laquelle le concept a profondément évolué. Les prémisses de ce qui deviendra la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) apparaissent dès le XVIII<sup>ème</sup> siècle avec par exemple le boycott par des consommateurs anglais du sucre de canne des Caraïbes produit grâce à l'esclavage, puis au XIX<sup>ème</sup> siècle en Europe avec les premières lois régulant le travail dans l'industrie. La maturation se poursuivra après la première guerre mondiale justement avec la fondation de l'Organisation internationale du travail (OIT) par les gouvernements, les organisations patronales et syndicales. L'OIT visait, sur la base d'un engagement commun en faveur de la justice sociale, à élaborer des normes internationales et des politiques du travail à même d'instaurer des conditions de travail humaines.

L'idée de responsabilité apparaîtra en tant que telle dans les années cinquante aux États-Unis d'Amérique avec notamment l'ouvrage d'Howard Bowen « Social responsibility of the businessman » qui interroge la place de l'entreprise dans la

société au regard de la liberté d'entreprendre<sup>1</sup>. Les années soixante-dix ont été celles d'une prise de conscience accrue de l'impact de l'activité des firmes multinationales (FMN) du fait de leurs capacités économiques et financières considérables. Cette prise de conscience par les firmes elles-mêmes, les États et l'opinion publique a débouché sur plusieurs initiatives non contraignantes visant à encadrer l'action des FMN ; en 1974 a été créé le centre des Nations Unies pour les sociétés transnationales ; en 1976, l'Organisation pour la coopération et le développement en Europe (OCDE) a adopté ses principes directeurs sur le sujet ; en 1977 a été adoptée la déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales.

Le concept de RSE se précisera au début des années 2000 sous l'impulsion de la Commission européenne, qui le définira en 2001 comme un engagement volontaire des entreprises visant « non seulement à satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi à aller au-delà et à investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes »<sup>2</sup>. Ce Livre vert favorisera la sensibilisation à la RSE.

À compter de 2010, la notion de RSE évoluera sous l'influence notamment des travaux de John Ruggie et du rapport « protect, respect, remedy », qui mettait l'accent sur les responsabilités conjointes de trois types d'acteurs : l'État qui a l'obligation de protéger, l'entreprise qui est tenue de respecter les normes, les citoyennes et citoyens qui doivent être en mesure d'obtenir réparation d'un préjudice subi. Cette approche débouchera sur l'adoption en 2011 de nouveaux textes en matière de RSE : au niveau européen, la communication de la Commission du 25 octobre 2011 « RSE, une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 » proposera une définition renouvelée de la RSE, entendue comme la gestion par l'entreprise des impacts de son activité et constituant dès lors un levier essentiel de compétitivité et une condition indispensable à l'atteinte d'une croissance inclusive et durable ; au niveau mondial, les principes directeurs de l'ONU pour les sociétés transnationales seront articulés autour des trois piliers définis par John Ruggie.

L'approche « protect, respect, remedy » conduira également à un élargissement du concept de RSE en celui de « responsabilité sociétale des organisations ». Le S pour « Sociale » devenant un S pour « Sociétale » avec une acception plus large incluant notamment les questions environnementales et éthiques ainsi que les relations avec les communautés locales et les parties prenantes. Le E de « Entreprises » devenant le O « d'Organisations » pour mettre l'accent sur le rôle conjoint de l'ensemble des acteurs et notamment de l'État. Celui-ci est reconnu comme un acteur incontournable pour que les entreprises respectent leurs obligations, mais aussi comme une entité devant elle-même se plier à des règles de bonne conduite. Au-delà, la notion de RSO implique que cette responsabilité concerne toutes les formes d'organisations : entités publiques, associations, coopératives, etc.

---

<sup>1</sup> « La liberté unique de prise de décision économique dont bénéficient des millions d'hommes d'affaires privés, qui caractérise notre système de libre entreprise, est injustifiable si elle est uniquement favorable aux managers et aux propriétaires de l'entreprise ; elle ne peut être justifiée que si elle est bonne pour l'ensemble de la société. », *Social responsibilities of the Businessman*, Howard Bowen (1953).

<sup>2</sup> Commission européenne, Livre vert « Promouvoir un cadre européen pour la RSE », juillet 2001.



C'est précisément dans ce contexte, et alors que des bouleversements majeurs affectent le monde du travail, que l'OIT célèbre son centenaire. L'OIT a permis depuis sa création la conclusion d'un large éventail d'accords définissant les relations entre les gouvernements, les entreprises, les travailleurs et travailleuses. La mise en œuvre de ces contrats a suscité des progrès significatifs dans le monde du travail : recul du travail des enfants, place accrue des femmes sur le marché du travail, diminution progressive du temps de travail annuel, augmentation des revenus et recul de la pauvreté ; elle a également conduit à la mise en place de systèmes de protection sociale plus ou moins développés dans la plupart des États du monde, ainsi qu'à la prise en compte de la parole des travailleurs et travailleuses dans l'organisation de la vie professionnelle par le dialogue social.

A l'occasion de son centenaire, l'OIT a publié le rapport de la « Commission Mondiale sur l'Avenir du Travail » qu'elle avait réunie. Ce document « Travailler pour bâtir un avenir meilleur »<sup>3</sup> prône une nouvelle approche qui place les individus et leur travail au centre des politiques économiques et sociales et des pratiques des entreprises. Le programme s'articule autour de trois axes : investir dans le potentiel humain ; investir dans les institutions de travail ; investir dans le travail décent et durable.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a mis les ODD au cœur de ses priorités stratégiques. Il regroupe la plupart des acteurs non étatiques concernés par la mise en œuvre de la RSO pour l'atteinte de ces objectifs. Le CESE a travaillé à plusieurs reprises sur les ODD, mais en général au niveau national ; il a également consacré plusieurs avis (détaillés en annexe) aux thèmes couverts par la RSO :

- l'avis sur « Les jeunes et l'avenir du travail »<sup>4</sup> qui fait directement écho pour la France au rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail ;
- l'avis sur « La responsabilité sociale des entreprises (RSE), une voie pour la transition économique, sociale et environnementale »<sup>5</sup>. Maintenant ancien, il abordait le même thème, mais essentiellement sur le plan national ;
- l'avis sur « L'influence de la France sur la scène européenne et internationale par la promotion du droit continental »<sup>6</sup>;
- l'avis sur « La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux »<sup>7</sup>;

---

<sup>3</sup> OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail : Travailler pour bâtir un avenir meilleur, 2019.

<sup>4</sup> CESE, « Les jeunes et l'avenir du travail ». Dominique Castéra & Nicolas Gougain, mars 2019.

<sup>5</sup> CESE, « La RSE, une voie pour la transition économique, sociale et environnementale ». Alain Delmas, rapporteur, juin 2013.

<sup>6</sup> CESE, « L'influence de la France sur la scène européenne et internationale par la promotion du droit continental ». David Gordon-Krief, rapporteur, septembre 2014.

<sup>7</sup> CESE, « La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux ». Etienne Caniard & Emelyn Weber, rapporteurs, décembre 2016.

- l'avis « Demain, la finance durable : comment accélérer la mutation du secteur financier vers une plus grande responsabilité sociale et environnementale ? »<sup>8</sup>.

A l'occasion du centenaire de l'OIT, et à la lumière des progrès et des défis apparus depuis 2015 dans l'atteinte des ODD ainsi que des évolutions survenues dans les outils de mise en œuvre de la RSO, le CESE a jugé pertinent de renouveler son approche du sujet en mettant l'accent sur ses aspects internationaux pour mieux les présenter au grand public et suggérer des pistes d'amélioration.

## I - ENJEUX ACTUELS DE LA RSO

Les enjeux de la RSO sont aujourd'hui systémiques dans la mesure où l'activité des organisations comporte des implications touchant à des champs très divers et interdépendants, même si dans la suite de ce chapitre ils sont présentés séparément. Il s'agit de définir un développement soutenable, inclusif, égalitaire et économe des ressources limitées de la planète. Il n'y aura pas de progrès social sans une économie saine ; il n'y aura pas d'économie du tout sur une planète morte ; il n'y aura pas de transition écologique sans progrès social et réduction des inégalités. Jusqu'à aujourd'hui, le champ économique a toujours prévalu sur les 2 autres piliers du développement durable. L'enjeu des transitions est bien de changer de paradigme pour résoudre les crises majeures qui sont devant nous et trouver un réel équilibre entre ces trois piliers. La RSO est un excellent outil pour y parvenir.

### A - Des enjeux politiques et éthiques

La prise de conscience du caractère central et de l'urgence des enjeux sociétaux à l'échelle planétaire est à l'origine d'une pression croissante exercée par les opinions publiques sur les organisations, en faveur de la RSO : une illustration a été fournie en 2013 dans le domaine social par l'affaire du Rana Plaza<sup>9</sup>. La découverte de pratiques illégales de construction à l'origine du drame, du refus de l'entreprise de prendre en compte les menaces détectées par une mission d'inspection et de la passivité des autorités locales ont déclenché une mobilisation inédite de l'opinion en Occident. La mort de ces ouvrières et ouvriers, maigrement payés et travaillant dans des conditions déplorables, devint le symbole des dérives des grandes multinationales de l'industrie du prêt-à-porter et de la *fast fashion* : produire à bas coût des vêtements bon marché et de qualité médiocre. L'attention accrue portée aux pratiques des entreprises multinationales à la suite de cette affaire contribua à placer la notion de RSO au cœur du débat public. Selon une étude<sup>10</sup>, 82 % des personnes interrogées en France disent réviser à la baisse leur opinion sur un grand groupe

---

<sup>8</sup> CESE, « Demain, la finance durable : comment accélérer la mutation du secteur financier vers une plus grande responsabilité sociale et environnementale ? ». Guillaume Duval & Philippe Mussot, rapporteurs, janvier 2019.

<sup>9</sup> Du nom de l'immeuble qui s'est effondré au Bangladesh en 2013 faisant plus de 1 100 morts. Il abritait plusieurs ateliers de confection, sous-traitants de grandes marques internationales.

<sup>10</sup> Cabinet Denjean et associés, février 2018.

lorsqu'elles apprennent que celui-ci a une mauvaise politique en matière de RSE ; à l'inverse, 67 % se disent prêtes à améliorer une opinion négative en cas de bonne conduite.

En matière environnementale, le mouvement mondial *Fridays for the future* - consistant pour des lycéennes et des lycéens à ne pas se rendre à l'école le vendredi afin de manifester pour le climat - a été lancé à l'initiative de Greta Thunberg, jeune activiste écologiste suédoise. La manifestation du 15 mars 2019 constitua ainsi le plus grand rassemblement mondial pour la préservation de l'environnement : plus de 1,6 million de jeunes dans plus de 300 villes et 125 pays, dont 195 000 en France, se sont réunis pour appeler les responsables politiques à agir. Cette démarche démontre de la part des jeunes une véritable demande sociétale pour plus de justice sociale et environnementale.

Au niveau européen, la RSO pourrait être un moyen de renforcer les politiques sociales et environnementales d'une UE fragilisée par des crises (économie, migrations, Brexit). La RSO pourrait contribuer à une dynamique européenne en fédérant les parties prenantes autour d'objectifs et de projets partagés et à l'affirmation du leadership de l'UE sur ces questions.

Il faut noter que la RSO est interprétée différemment selon les législations et les traditions culturelles des différents États. L'approche anglo-saxonne s'inscrit dans le cadre de la *Common law*. Elle se veut flexible et considère le résultat plutôt que les moyens ; elle juge les organisations sur les conséquences de leurs actions plutôt que sur les instruments et procédures utilisés. Elle privilégie la jurisprudence et les particularités propres à chaque situation. A l'inverse, la pensée européenne, inspirée de la tradition juridique du droit continental ou romain, accorde plus d'importance aux processus de RSO et à leur conformité à des normes pré-édictees. Une entreprise anglo-saxonne est plus libre dans ses pratiques, mais susceptible d'être lourdement sanctionnée en cas de manquement. Dans le contexte économique libéral qui prévaut actuellement à l'échelle planétaire, le droit anglo-saxon a le vent en poupe.

A cette dualité juridique, source de débats et d'incertitudes dans la manière d'appréhender la notion de RSO et d'assurer son effectivité, s'ajoute la diversité culturelle née des traditions et de l'histoire de chaque pays. Les politiques de développement durable d'une organisation transnationale sont dès lors amenées à prendre en compte les sensibilités de parties prenantes d'origines diverses, plus ou moins ouvertes à l'innovation qu'implique le lancement de projets de RSO.

## B - Des enjeux économiques et financiers

Dans un contexte où les compagnies transnationales et les organisations de la société civile, chacune à leur niveau, acquièrent un poids croissant au plan mondial, la RSO apparaît également comme une politique nécessaire pour adopter une conduite responsable et au-delà :

- résoudre la difficulté, alors que le droit international du travail s'adresse avant tout aux États, à « saisir » juridiquement les organisations mondialisées. Les approches fondées sur une amélioration de la coopération entre États se heurtent à la concurrence entre eux pour attirer et fixer les implantations

d'entreprises. Le multilatéralisme promu par les organisations internationales (ONU, OIT, OCDE) se traduit essentiellement par des déclarations de principe et des incitations ;

- permettre à ces organisations de répondre à la pression grandissante exercée par les opinions publiques et organisations diverses, de plus en plus vigilantes sur les questions sociétales, comme relevé plus haut, et auxquelles les moyens numériques confèrent une résonance considérable (méthode du *name and shame* : désigner et dénoncer) porteuse de risque économique. Des entreprises comme Nike ou Apple ont été ébranlées par des accusations sur les conditions de travail dans leur chaîne de production ;
- lutter contre les distorsions de concurrence au niveau international, donc s'assurer que l'activité s'inscrit dans un cadre de contraintes équilibrées. Plusieurs facteurs contribuent à fausser la concurrence : l'absence de législations équivalentes d'un État à l'autre ; les distorsions infligées aux mécanismes réglementaires par des administrations tolérantes voire complaisantes ; l'existence enfin à l'échelle mondiale d'une véritable « géopolitique de l'intégrité »<sup>11</sup> conduisant à utiliser les paramètres sociétaux comme des facteurs de la compétition économique entre les États ;
- utiliser la RSO comme facteur de transformation de l'entreprise, des organisations et des Etats, ainsi que de progrès et de fidélisation des salariées et des salariés (cf. § III-5 sur RSO et performance).

## C - Des enjeux sociaux

Les transformations profondes du marché du travail et le creusement des inégalités appellent un nouveau contrat social que la RSO peut contribuer à instaurer. Ces transformations du travail apparaissent liées à plusieurs enjeux, rappelés notamment dans le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail réunie par l'OIT à l'occasion de son centenaire<sup>12</sup> :

- la transition numérique qui va entraîner la disparition, la création et surtout la transformation d'une proportion significative d'emplois automatisables. Pour l'OCDE, ce pourcentage était estimé en 2016 à 9 % en moyenne d'emplois supprimés et 50 à 70 % d'emplois automatisés. Dans les pays en voie de développement, 66 % des emplois en 2016 seraient susceptibles d'être automatisés d'après la Banque mondiale ;
- la transition écologique : ainsi la mise en œuvre des engagements de l'accord de Paris sur le climat entraînerait un solde net positif de 18 millions d'emplois dans le monde (24 millions créés, 6 millions supprimés).

Sur le plan des droits sociaux, la Commission mondiale sur l'avenir du travail note :

---

<sup>11</sup> Dominique Lamoureux, audition devant la section des Affaires européennes et internationales du CESE du 10 avril 2019.

<sup>12</sup> OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail : Travailler pour bâtir un avenir meilleur, 2019, opus cité.

- en 2018, 190 millions de personnes étaient au chômage dans le monde dont 64 millions de jeunes ; d'ici à 2030, 344 millions d'emplois supplémentaires seront nécessaires pour répondre à l'évolution démographique ;
- 2 milliards de personnes gagnent leur vie dans l'économie informelle ;
- 300 millions de travailleurs et travailleuses vivent dans l'extrême pauvreté ;
- 2,78 millions de personnes meurent chaque année d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- 40 millions de personnes se trouvent en situation d'esclavage dans le monde dont 25 par travail forcé et 15 par mariage forcé<sup>13</sup> ;
- 152 millions d'enfants travaillent, dont la moitié dans des conditions dangereuses<sup>14</sup>.

La Confédération Syndicale Internationale relève, tant dans son rapport annuel 2019<sup>15</sup> qu'en 2018, les faits suivants :

- 85 % des pays ont enfreint le droit de grève. 80 % d'entre eux privent une partie ou l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la négociation collective ;
- le nombre de pays qui excluent les travailleurs et travailleuses du droit d'établir un syndicat ou d'y adhérer a augmenté, passant de 92 en 2018 à 107 en 2019 ;
- les travailleurs et travailleuses n'avaient pas d'accès, ou un accès limité, à la justice dans 72 % des pays ;
- le nombre de pays où les travailleurs et travailleuses ont été arrêtés et détenus est passé de 59 en 2018 à 64 en 2019. Des syndicalistes ont été assassinés dans au moins dix pays ;
- des 145 pays étudiés, 54 interdisent ou limitent les libertés d'expression et de réunion. Les travailleurs et travailleuses ont été victimes de violence dans 52 pays ;
- les inégalités salariales demeurent fortes entre les États y compris au sein de l'UE. La convergence salariale entre les pays de l'Est et du Sud du continent et ceux de l'Europe occidentale, dynamique jusqu'en 2008, a subi depuis un coup d'arrêt<sup>16</sup>. Plusieurs organisations internationales ont manifesté leur préoccupation face au creusement accéléré des inégalités salariales : le « Global risk report » pour 2017 publié par le Forum économique mondial a ainsi considéré les inégalités comme le principal risque actuel pour l'économie mondiale.

---

<sup>13</sup> Cité par l'Alliance 8.7, partenariat né en 2015 à l'ONU pour mener des actions liées à l'objectif de développement durable 8.7 sur l'éradication du travail forcé et du travail des enfants.

<sup>14</sup> Cité par l'Alliance 8.7.

<sup>15</sup> <https://www.ituc-csi.org/indice-droits-2019?lang=en>

<sup>16</sup> Rapport "Working Europe 2018-2019"

Il faut hélas constater l'insuffisance des réponses à ces situations. L'analyse des « recommandations pays » formulées en matière de politique salariale et de négociation collective par la Commission européenne en 2017 et 2018 révèle ainsi que la priorité reste accordée à l'objectif d'amélioration de la compétitivité économique fondée sur la maîtrise des coûts, notamment salariaux et de protection sociale.

Dans ce contexte, les bénéfices d'un renforcement du dialogue social et de la négociation collective sont démontrés en termes de réduction des inégalités<sup>17</sup>. Une étude européenne récente marque une corrélation (inverse) forte entre le niveau européen de dialogue social et celui des inégalités de revenus.

Concernant le lien entre dialogue social et performance des organisations, les chercheurs Richard Freeman et James Medoff ont montré dès 1984 que l'influence des syndicats et des institutions représentatives du personnel était corrélée positivement à une implication accrue des travailleurs et travailleuses dans le fonctionnement de l'organisation, à une motivation accrue de ceux-ci et de celles-ci ainsi qu'à une capacité accrue de l'organisation à les retenir, y compris au-delà de 60 ans.

## D - Des enjeux environnementaux

Ces enjeux, tels qu'identifiés par exemple à travers le travail réalisé pour la France par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME)<sup>18</sup>, se situent à plusieurs niveaux :

- la lutte contre le réchauffement climatique. L'importance du changement que pourraient induire les organisations, par l'adoption d'un comportement responsable, est à la mesure des échecs du passé avec un triple phénomène d'augmentation des gaz à effet de serre (GES), de destruction de la couche d'ozone et d'émission d'aérosols persistants<sup>19</sup>. Les mesures concrètes prises depuis l'accord de Paris sur le climat en 2015 sont très insuffisantes comme l'a rappelé la résolution du CESE suite à la publication du rapport du Groupe intergouvernemental d'experts sur le climat (GIEC) du 31 octobre 2018 ;
- la gestion durable des ressources en eau et la protection de la qualité des sols, qui recouvrent plusieurs dimensions liées. Le changement d'affectation des sols du fait du développement industriel et urbain altère les paysages et menace la biodiversité. L'accumulation des polluants toxiques perturbe le rôle régulateur des sols dans les cycles écologiques, la qualité des ressources en eau, et affecte de ce fait la santé humaine. L'acidification provoquée par l'émission de polluants soufrés et azotés diminue la teneur en éléments nutritifs et donc la fertilité des sols. Enfin, l'érosion causée par la déforestation,

---

<sup>17</sup> Janssen 2016.

<sup>18</sup> <https://www.ademe.fr/expertises/produire-autrement/production-forestiere/quoi-parle-t/grands-enjeux-environnementaux>

<sup>19</sup> Association RECORD, rapport sur la « Typologie des enjeux environnementaux et usages des différentes méthodes d'évaluation environnementale », juin 2015.

les mauvaises pratiques culturelles ou l'imperméabilisation menace les sols et leur teneur en matière organique ;

- la préservation de la biodiversité est aujourd'hui considérée comme partie intégrante de la notion de développement durable. En 1992, les pays signataires de la convention de Rio de Janeiro s'engageaient à protéger la diversité du vivant et à restaurer les écosystèmes dégradés. La multiplication des rapports alarmistes dans la période récente montre que les avancées demeurent très insuffisantes, notamment en raison de la diversité des acteurs impliqués dans le maintien de la biodiversité.

Malgré l'urgence de la menace environnementale, force est pourtant de constater que les organisations peinent encore à s'engager dans la voie de la préservation de l'environnement dans ses diverses dimensions et à intégrer cet enjeu dans leurs activités, ainsi que d'une manière générale dans la gestion des ressources naturelles, minières et autres, que cela soit sur terre ou dans l'Océan<sup>20</sup> et la préservation de tous les services écosystémiques que nous rend la biosphère. Il suffit ici d'évoquer les différentes catastrophes environnementales, marées noires, accidents nucléaires ou les débats sur la déforestation ou l'huile de palme. En dehors de ces grands enjeux, beaucoup reste à faire pour que les organisations intègrent concrètement ces enjeux dans le travail quotidien : sensibilisation et implication des salariés et des autres parties prenantes, réduction des déchets, de la consommation d'énergie, d'eau et des ressources naturelles, etc.

## E - Des enjeux sociétaux

Enfin et même si tous les enjeux précédents concernent l'ensemble de la société, il en existe une série qui ne relèvent ni du domaine économique, ni du domaine social, ni du domaine environnemental :

- la transition démographique, qui va se traduire par un vieillissement de la population mondiale sur tous les continents à l'exception de l'Afrique. Le ratio entre les personnes âgées de moins de 14 ans ou plus de 65 ans et celles entre 15 et 64 ans, augmenterait ainsi, selon les estimations de l'ONU en 2017, de 25 % en Europe, 14,4 % en Amérique du Nord, 8,5 % en Asie, 7,6 % en Amérique latine et 6,8 % en Océanie d'ici à 2050, mais diminuerait de 18,7 % en Afrique ;
- les inégalités de genre qui se manifestent dans le travail d'abord (inégalités salariales, plafond de verre, flexibilité imposée), mais aussi dans la vie quotidienne ; accès plus difficile à l'éducation dans de nombreux pays, à la santé, à la culture et au sport ;
- la participation démocratique. À l'heure d'internet qui mondialise les mouvements d'opinion, il n'est plus possible dans un projet d'aménagement ou dans l'activité économique d'ignorer les populations concernées, les clientes et les clients, ainsi que la société civile. L'exigence de démocratie et

---

<sup>20</sup> Le rapport spécial Océan et Cryosphère du GIEC, paru le 25 septembre 2019, nous rappelle l'urgence de réduire drastiquement toutes les pressions sur l'océan, principal régulateur de la machine climatique, et appelle à le prendre en compte dans toutes nos politiques publiques, à quelque niveau que ce soit.

au-delà de participation aux décisions a été rappelée en négatif par l'enlèvement de nombreux grands projets aussi bien en France qu'à l'étranger. Des progrès significatifs sont à faire également sur la transparence et la gouvernance.

En dernier ressort, c'est l'ensemble du corps social qui est garant du respect des principes de la RSO. Chacun et chacune disposent de leviers d'influence réels en tant que consommateur ou consommatrice, de citoyenne ou citoyen, de parent d'élève, membre d'une association, d'un syndicat etc... L'opinion publique joue un rôle croissant en cas de non-respect des engagements affichés. La prise de conscience des citoyennes et citoyens fait évoluer en profondeur les mentalités, les comportements d'achat et jusqu'à l'acceptation de certaines pratiques, substances ou modes de production. On peut à titre d'exemple citer le « dieselgate » et ses effets. L'opinion publique a un impact triple : sur les entreprises par la pression économique, déjà mentionnée plus haut ; sur les pouvoirs publics à travers la demande de plus de participation et de contrôle ; sur la société, par des modifications en profondeur des comportements.

## II - LA GOUVERNANCE INTERNATIONALE DE LA RSO

### A - Les acteurs

La gouvernance de la RSO fait intervenir de nombreuses entités dont l'action s'organise en différentes strates (voir le schéma en annexe 4).

Au niveau intergouvernemental, les organisations internationales, ONU, OIT et OCDE constituent les principales enceintes ayant permis le développement de la RSO. Les principes directeurs des Nations unies définissent une forme de référentiel commun de ce que doit être la diligence raisonnable (ou devoir de vigilance, en anglais « *due diligence* »), basée sur les trois principes « *protect, respect, remedy* ». Les principes directeurs de l'OCDE proposent quant à eux un mécanisme de médiation avec la mise en place de Points de contact nationaux (PCN). La société civile organisée s'exprime dans les forums réunis en marge de ces instances, tels par exemple le Forum social organisé par le Conseil des droits de l'homme (CDH) des Nations unies, chargé de l'élaboration et de la négociation du traité sur les multinationales et les droits de l'Homme. L'OIT se distingue par un mode de fonctionnement unique puisqu'elle associe les organisations patronales et syndicales à l'élaboration et l'adoption des normes internationales du travail.

Une deuxième strate est constituée par les initiatives volontaires, nombreuses mais dont l'impact global reste à évaluer puisqu'elles ne sont par définition pas contraignantes. Elle renvoie notamment :

- à des initiatives de portée mondiale comme le Global Compact (GC), qui rassemble sous l'égide des Nations unies l'ensemble des acteurs volontaires désireux de progresser en matière de RSO et de mise en œuvre concomitante des ODD. Y participent de grandes entreprises, des PME, des fondations, des



associations syndicales ou patronales, des ONG ou encore des organisations du secteur public ;

- aux accords-cadres internationaux conclus par les FMN ;
- aux initiatives nationales comme la plateforme RSE qui rassemble en France l'ensemble des acteurs concernés (entreprises, syndicats, secteurs agricole et coopératif, ONG et associations) ;
- à l'élaboration de normes sur le plan mondial, comme la norme internationale volontaire ISO 26000 et les normes qui en dérivent ;
- à des programmes RSE de plus petite ampleur, développés au sein d'une entreprise (codes de bonne conduite) ou autour d'un secteur d'activités à but lucratif ou non.

En tout état de cause, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à solliciter l'OIT ou d'autres organisations internationales susceptibles de les aider à mieux maîtriser la mondialisation et construire une politique de prévention des risques<sup>21</sup>. Une multitude d'autres organisations, telles les coopératives, les mutuelles, les syndicats, les ONG ou encore les associations sont impliquées dans ces dispositifs volontaires.

Enfin, la législation nationale constitue dans chaque pays la troisième strate qui représente un cadre d'action pour l'entreprise et le cas échéant pour d'autres types d'organisations. En l'absence de cadre mondial, les États avancent sur ces questions en ordre dispersé et à un rythme forcément inégal, sauf en cas de règles communes comme le Socle européen des droits sociaux. Cette situation induit des phénomènes de distorsion de concurrence et de dumping social, fiscal et environnemental.

## B - Les principales dispositions contraignantes en matière de RSO

Certains des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la RSO se voient appliquer à la fois du droit dur (*hard law*), du ressort des États ou de l'UE et le cas échéant d'organisations internationales, et du droit souple (*soft law*). Celui-ci renvoie à des règles, principes, normes, voire simples communications sans caractère contraignant mais fournissant un cadre d'action commun et dont l'application repose sur la pression par les pairs et éventuellement par l'opinion publique. S'y ajoutent les initiatives volontaires des organisations qui s'emparent de ces principes pour conduire une politique de RSO.

### 1. Dans l'Union européenne

Comme rappelé en introduction, la Commission européenne a joué un rôle pionnier dans la définition des concepts de RSE puis de RSO à travers la publication dès 2001 du Livre Vert « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », puis dix ans plus tard de la communication « RSE : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 ». D'un texte à l'autre, l'acceptation initialement limitée aux seules entreprises dans le cadre d'un engagement

---

<sup>21</sup> Souligné par Cyril Cosme, directeur du Bureau français de l'OIT, lors de son audition devant la section.

volontaire s'est élargie en une démarche de gestion par l'ensemble des organisations des impacts qu'elles génèrent, intégrant le dialogue avec les parties prenantes ainsi que la gestion et prévention des risques. Partant du constat que 15 États membres seulement sur 27 avaient adopté une stratégie nationale en matière de RSO, la Commission a souligné dans sa communication de 2011 l'attention accrue à porter à la question des droits de l'homme ainsi que le nécessaire respect des principes directeurs des Nations unies. Ces documents demeurent non contraignants, mais ouvrent la voie à des actions concrètes assorties de financements et à l'élaboration d'un corpus de textes réglementaires eux-mêmes contraignants, dont les principaux sont aujourd'hui les suivants :

- la directive de 2004 sur la responsabilité environnementale et le principe pollueur-payeur : ce texte n'était pas à proprement parler considéré comme relevant de la RSE lors de son adoption, mais s'inscrit aujourd'hui dans le concept de RSO redéfini en 2011. Fondée sur le principe du pollueur-payeur, la directive indique que chaque entreprise causant des dommages environnementaux en est tenue responsable et doit prendre les mesures préventives et réparatrices nécessaires en supportant les coûts ;
- la directive sur la publication d'informations extra-financières de 2014<sup>22</sup>. Ce texte établit dans l'UE l'obligation, pour toute entreprise de plus de 500 salariées et salariés et 40 millions d'euros de chiffre d'affaires, de réaliser un rapport sur l'aspect extra-financier de ses activités. Ce document devra rassembler des données sur « les incidences de son activité, relatives au moins aux questions environnementales, aux questions sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption ». L'entreprise doit communiquer sur la gestion et la prévention des risques et sa politique en matière de diligence raisonnable. Sur un spectre relativement large (égalité entre les femmes et les hommes, diversité, prévention des atteintes aux droits humains, lutte contre la corruption, lutte contre la pollution de l'air et de l'eau), le rapport doit exposer la politique mise en œuvre, ses objectifs, les résultats obtenus et le cas échéant des éléments justifiant le non-respect des critères de conformité (approche *comply or explain*). Le texte constitue un premier socle contraignant en matière de RSO au sein de l'UE, pour améliorer la transparence tout en harmonisant les pratiques entre États membres.

Une étape importante a été la proclamation en octobre 2017 du Socle européen des droits sociaux qui commence à trouver des traductions concrètes en matière de convergence sociale entre États membres. En témoignent les évolutions du premier semestre 2019 :

- la décision de créer une Autorité européenne du travail qui devrait faciliter la portabilité et le suivi des droits des travailleurs et travailleuses des États membres lors de mobilités intra-européennes ;
- l'adoption de la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles ouvre de nouveaux droits pour tous les travailleurs et travailleuses, notamment précaires, tout en limitant les charges qui pèsent sur les entreprises et en maintenant l'adaptabilité du marché du travail. Elle impose la

---

<sup>22</sup> Directive 95 du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE.

fourniture d'informations détaillées sur la relation de travail et la gratuité des formations obligatoires ;

- l'accord sur la directive relative à la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte qui vise à mieux protéger les personnes amenées dans le cadre de leur activité professionnelle, à dénoncer une pratique contraire à l'intérêt général (atteinte à l'environnement, activités frauduleuses, atteinte aux droits des travailleurs et travailleuses). Ces dispositions permettent aux lanceurs et lanceuses d'alerte d'utiliser des canaux de dénonciation internes ou externes à l'organisation. Dans ce dernier cas, il s'agit de réseaux mis en place par les autorités de chaque État membre qui pourront être mobilisés si les canaux internes présentent une défaillance ou un risque pour la personne signalant le manquement. Les entreprises de plus de 50 personnes se voient dans l'obligation de mettre en place des procédures écrites de signalement.

D'autres dispositions concourent à la mise en œuvre de pratiques responsables :

- la directive sur les travailleurs et travailleuses détachées, révisée en mai 2018, vise à mieux encadrer la mobilité des salariées et salariés d'une entreprise européenne vers un autre État membre. Elle permet de progresser dans l'harmonisation des pratiques entre États membres, en particulier sur les niveaux de rémunération<sup>23</sup> ;
- on peut citer également les directives sur les droits des victimes, sur la lutte contre le trafic d'êtres humains, sur la discrimination raciale, ainsi que des règlements spécifiques sur le commerce du bois, les diamants, les textiles, les produits chimiques (règlement REACH), les minerais de conflit, etc. Toutes se réfèrent en dernière analyse à la Charte des droits fondamentaux, qui figure à l'article 2 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE).

## 2. Les dispositifs nationaux

### 2.1. En France

Des dispositions concernant spécifiquement la RSO ont été prises en France dès 2001 avec l'article 116 de la loi sur les Nouvelles réglementations économiques (NRE). Il introduit en effet pour les sociétés françaises cotées ou les sociétés au-delà d'un certain seuil d'activité l'obligation de rendre compte annuellement de leur gestion sociale et environnementale. Cette obligation a été renforcée par l'article 225 de la loi « Grenelle II » de 2010 qui permet par exemple aux institutions représentatives du personnel et aux parties prenantes à des dialogues avec les entreprises de présenter leur avis sur les démarches RSE ; cet article ouvre aussi l'obligation de vérification des informations par un organisme tiers indépendant. La directive Européenne de 2014 sur les informations extra-financières a été transposée en France par un décret d'août 2017 qui institue à la place du rapport RSE une « Déclaration de Performance Extra Financière » dans laquelle les entreprises mettent l'accent sur les actions les plus pertinentes relatives à leur activité. Ce processus de *reporting* a permis de mieux apprécier la performance globale des entreprises et de favoriser l'essor de l'Investissement socialement responsable (ISR) en France.

---

<sup>23</sup> CESE, « Les travailleurs détachés ».

La loi relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques de 1993, dite loi Sapin I, et la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique de 2016, dite loi Sapin II, ont complété le dispositif français en matière de RSO par plusieurs mesures emblématiques : définition et protection des lanceurs et lanceuses d'alerte ; création de l'Agence française anticorruption ; obligation pour les entreprises de plus de 500 personnes de mettre en place un programme anticorruption et anti-blanchiment ; aggravation des sanctions pour les donneurs d'ordre condamnés pour retards de paiement, envers leurs sous-traitants.

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi introduit l'obligation d'administrateurs et d'administratrices salariés dans les conseils, les accords de groupe et une consultation sur l'utilisation du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

La loi Économie sociale et solidaire (ESS) du 31 juillet 2014, dite loi Hamon, vise à renforcer les politiques de développement local durable : développement de pôles territoriaux de coopération économique pour créer des emplois non délocalisables ; utilisation de la commande publique en faveur de l'emploi avec les schémas d'achats publics socialement responsables ; reconnaissance des actions territoriales en faveur du commerce équitable et de l'ESS.

La loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale du 7 juillet 2014 a pour objectif général de promouvoir un développement durable des pays : lutte contre la pauvreté, la faim et l'insécurité alimentaire ; réduction des inégalités sociales et territoriales ; développement économique équitable et riche en emplois ; soutien à l'agriculture vivrière et familiale ; préservation des biens publics mondiaux ; lutte contre le changement climatique, ses effets et l'érosion de la biodiversité ; promotion d'une paix durable, de la stabilité, des droits de l'homme et de la diversité culturelle. L'évaluation de la politique française sur le sujet a fait l'objet d'un avis du CESE<sup>24</sup>.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, instaure une expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que des consultations sur sa situation économique et financière, sur la politique sociale et les conditions de travail et sur l'emploi.

La loi de mars 2017 relative au devoir de vigilance a fait suite au drame du Rana Plaza. Elle implique pour une grande entreprise<sup>25</sup> de gérer et prévenir les risques liés à son activité et à celle de ses filiales et sous-traitants en les cartographiant, en les évaluant régulièrement, en menant des actions « d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves », en mettant en œuvre un mécanisme d'alerte et un dispositif de suivi et en rendant public le plan adopté.

Adoptée le 11 avril 2019, la loi sur le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) a repris certains des principes fondateurs de la RSO. Elle ouvre la possibilité pour l'entreprise de se définir comme une « société

<sup>24</sup> CESE, "La politique française de coopération internationale dans le cadre de l'agenda 2030 du développement durable", Philippe Jashan, rapporteur, octobre 2016.

<sup>25</sup> Comptant plus de 5 000 salariées et salariés en France ou 10 000 en incluant l'activité à international.

à mission » en intégrant une raison d'être dans ses statuts et en se fixant des objectifs sociaux ou environnementaux. Elle ajoute dans le Code Civil l'idée que si toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associées et associés, « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Elle consacre donc l'entrée de ces enjeux dans les préoccupations de tout dirigeant et de toute dirigeante.

Enfin, il est à noter que plusieurs autorités administratives indépendantes jouent un rôle en matière de RSE. Le Défenseur des droits est chargé de la défense des droits des usagères et usagers des services publics, des droits des enfants, de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité, du respect de la déontologie des professionnelles et professionnels, de la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte. La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) veille à ce que l'informatique ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques.

## 2.2. Exemples de législations dans le domaine de la RSO dans d'autres pays

Les Pays-Bas ont adopté en mai 2019 une loi sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants pour lutter contre ce phénomène au sein des chaînes d'approvisionnement des sociétés néerlandaises et des entreprises étrangères fournissant des biens et des services à des clientes et des clients aux Pays-Bas, texte comportant de ce fait une notion d'extraterritorialité.

Au Royaume-Uni, plusieurs lois traitent de pans essentiels de la RSO et du devoir de vigilance, instaurant un cadre répressif en conformité avec les dispositions et recommandations internationales en la matière et comportant aussi des aspects d'extraterritorialité :

- le « Modern Slavery Act » de 2015 pour lutter contre le travail forcé et toutes les formes d'esclavage moderne s'applique à toute société dont le chiffre d'affaires dépasse 36 millions de livres sterling et qui exerce une activité commerciale au Royaume-Uni ;
- le « UK Bribery Act » de 2010 qui constitue l'un des textes les plus répressifs au monde en matière de corruption des entreprises et définit une nouvelle forme d'infraction « le défaut de prévention de la corruption ». Il contraint les entreprises à se doter de plans de prévention en la matière.

En Australie, une loi sur l'esclavage moderne a été adoptée le 29 novembre 2018. Les entreprises ayant un chiffre d'affaires d'au moins 100 millions de dollars australiens devront publier chaque année les risques de recours au travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement et les mesures prises pour y faire face.

En Suisse, une proposition de loi en cours de discussion, vise à créer une obligation de diligence raisonnable des multinationales similaire à la loi française sur le devoir de vigilance. Les entreprises au-delà d'un certain seuil devront identifier les risques humains et environnementaux résultant de leurs activités, prendre des mesures appropriées et en rendre compte dans un rapport.

En Allemagne, un plan d'action 2016-2020 a été lancé pour établir un processus de diligence raisonnable en matière de droits humains pour les entreprises de plus de 500 personnes. Le plan d'action est pour l'heure volontaire. Ce n'est qu'en 2020 que l'Allemagne vérifiera si au moins 50 % des entreprises ont mis en œuvre cette diligence raisonnable et envisagera l'adoption d'une loi.

### 2.3. Le cas particulier des lois américaines

Le « Foreign Corrupt Practices Act » adopté en 1977 par les États-Unis constitue une référence au plan international en matière de lutte contre la corruption et est reconnu comme ayant largement influencé les travaux de l'OCDE<sup>26</sup>. Depuis 1998, il a été étendu à l'ensemble des actes de corruption (versement de commissions occultes, blanchiment, corruption de fonctionnaires, etc.) et s'applique désormais à toute organisation ou individu dont l'activité possède un lien même ténu avec les États-Unis. Cette portée extraterritoriale élargie, qui peut découler de l'utilisation du dollar pour la transaction concernée ou de l'existence d'une filiale ou d'une succursale sur le territoire américain, est garantie par le département américain de la Justice (DoJ) qui, doté de pouvoirs d'enquête étendus et appuyé le cas échéant par l'« Office of foreign assets control » (OFAC) du département du Trésor et par le « Federal Bureau of Investigation » (FBI), est en charge des enquêtes.

## C - Entre droit dur et droit souple

Les organisations internationales, notamment l'ONU et l'OCDE, sont à l'initiative d'instruments à la fois de droit dur (conventions internationales) et de droit souple, les dispositifs mis en place dans le cadre du droit souple offrant une portée juridique accrue notamment lorsqu'ils se déclinent sous la forme de conventions.

Ainsi la RSO est, au plan international, à la fois régulée par des dispositifs juridiquement contraignants comme les conventions de l'OIT, qui s'appliquent après ratification nationale, et par des engagements volontaires s'apparentant à du droit souple - à l'instar des recommandations de l'OIT, des principes directeurs des Nations unies, des travaux de l'OCDE pour harmoniser la lutte contre l'optimisation fiscale (programme BEPS) ou encore de normes comme l'ISO 26 000.

### 1. Les conventions et recommandations de l'OIT

La déclaration de principes tripartite de 1977 sur les entreprises multinationales et leur politique sociale constitue l'unique texte de l'OIT qui traite de l'ensemble de la RSO. Son caractère tripartite lui a conféré un rôle important dans les progrès accomplis ultérieurement en la matière : elle a largement influencé le contenu des principes directeurs de l'OCDE ainsi que les travaux de l'ONU. Elle a été le premier instrument de droit souple posant les fondements de la RSO : gouvernance des

---

<sup>26</sup> Rapport d'information Assemblée nationale, 2016.

organisations, travail décent, gestion des impacts et responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de la chaîne de valeur. À la suite de l'affaire du Rana Plaza, la déclaration a été révisée en 2017 pour intégrer la notion de devoir de vigilance.

Malgré cela, la RSO n'a paradoxalement émergé comme sujet en tant que tel pour l'OIT qu'à une période récente<sup>27</sup>. Mais les 190 conventions adoptées sont des traités internationaux juridiquement contraignants pour les pays qui vont au terme du processus de ratification. Les conventions permettent le plus souvent d'appréhender un phénomène de façon commune en proposant une définition qui sera partagée par toutes et tous. Leur portée se trouve limitée par deux facteurs principaux : elles n'obligent que rarement à la mise en place de processus de sanction ou d'indemnisation ; elles ne sont pas ratifiées par tous les États. En 1998, l'OIT a adopté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Elle demande aux États Membres de donner plein effet aux conventions et réaffirme l'engagement des États Membres à respecter, promouvoir et réaliser les principes relatifs aux quatre droits fondamentaux au travail : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Ces conventions sont dites fondamentales et la déclaration de 1998 oblige les États à les respecter même s'ils ne les ont pas ratifiées (voir le détail des ratifications en annexe 5).

Enfin, l'OIT adopte des recommandations soit sur un thème générique comme le travail de nuit ou les conventions collectives, soit pour détailler le mode d'application d'une convention, par exemple le celle sur le travail des enfants ou le travail forcé.

## 2. Le projet de traité de l'ONU sur les droits humains et les entreprises transnationales

Ce projet de traité international discuté actuellement au Comité des droits de l'homme des Nations unies vise à l'adoption d'un instrument contraignant pour le respect des droits humains par les sociétés transnationales au sein de l'ensemble de leur chaîne de valeur (implantations à l'étranger, fournisseurs, sous-traitants). Il s'agit de la mise en œuvre sur le plan du droit international du principe *remedy*, c'est-à-dire de la possibilité pour une victime dont les droits ont été bafoués de disposer d'une voie d'indemnisation juridique y compris dans le pays de la maison mère.

Né sous l'impulsion de pays émergents soucieux de réguler l'activité des FMN sur leur territoire (Équateur à la suite de l'impossibilité d'obtenir réparation de dommages environnementaux attribués à Texaco<sup>28</sup>, Afrique du Sud...), le texte est soutenu de longue date par les organisations syndicales et des associations de plaidoyer (CCFD

---

<sup>27</sup> Les entreprises siègent en effet à l'OIT en tant qu'employeurs, conduisant l'organisation à concentrer ses travaux sur les enjeux du travail.

<sup>28</sup> <https://www.courrierinternational.com/article/2011/06/30/l-avocat-qui-a-fait-tomber-chevron-texaco>

L'issue de cette affaire, une condamnation à plusieurs milliards de dollars de dommages et intérêts à la population d'un petit village situé en Amazonie équatorienne, a été considérablement retardée par les questions de responsabilité, la procédure engagée en premier lieu à New York ayant été annulée avant d'être rouverte en Équateur. Le rapporteur du texte au sein du groupe de travail dédié du CDH est d'ailleurs l'Équatorien Luis Gallegos.

Terre Solidaire, Éthique sur l'étiquette, les Amis de la Terre...). A la date de rédaction de cet avis, la négociation se poursuit.

Il convient de mentionner deux autres traités de l'ONU :

- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), adopté en 1966, constitue une déclinaison de la Charte internationale des droits de l'Homme. Il concerne plus spécifiquement les droits et libertés classiques : droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, lutte contre la torture, l'esclavage, le travail forcé et abolition de la peine de mort. Des habitants et des habitantes d'îles de l'Océan Indien ont déposé plainte en mai 2019 contre le gouvernement australien estimant que l'échec de son action climatique violait leurs droits fondamentaux ;
- le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), datant également de 1966, couvre une partie importante des thématiques RSO et répond au principe *protect* en intimant aux États signataires l'obligation d'assurer le droit au travail non forcé, à des conditions de travail justes et favorables, à la liberté syndicale et à la sécurité sociale<sup>29</sup>. En 2014, la France a été le 18ème État à ratifier le protocole facultatif se rapportant au pacte : des particuliers ou des groupes de particuliers peuvent désormais saisir le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et alléguer d'une violation par la France d'un des droits énoncés dans le Pacte. La portée de cette signature est toutefois contestée<sup>30</sup>.

### 3. Les tentatives de régulation de la fiscalité

La responsabilité fiscale, notamment des entreprises, fait partie intégrante de la RSO et représente une dimension constitutive du rôle régulateur de l'Etat en matière de RSO. Par son assujettissement à l'impôt dans le pays où elle est implantée et le cas échéant où elle réalise des bénéfices, l'entreprise concernée participe au financement de politiques publiques dont elle bénéficie directement ou indirectement par ailleurs. Les opérations d'optimisation fiscale des grandes plateformes numériques au sein de l'UE alimentent d'ailleurs de vifs débats tant au sein de la société civile que de la classe politique car, en dépit de leur importante empreinte sociale et environnementale, elles ne paient que très peu d'impôts (9 % en moyenne dans l'UE contre 20 % pour les autres types d'entreprises selon la Commission européenne)<sup>31</sup>. Cette question, qui n'est pas approfondie dans le cadre du présent avis, avait fait l'objet d'un avis du CESE en décembre 2016<sup>32</sup>. Depuis lors, le sujet a

---

<sup>29</sup> Voir aussi Avis du CESE juin 2013.

<sup>30</sup> Revue des droits de l'homme <https://journals.openedition.org/revdh/1026>

<sup>31</sup> CESE, « Pour une politique de souveraineté européenne du numérique », Benoît Thieulin, rapporteur, mars 2019.

<sup>32</sup> CESE, «Les mécanismes d'évitement fiscal, leurs impacts sur le consentement à l'impôt et la cohésion sociale», Antoine Dullin, rapporteur.



été à l'ordre du jour de l'OCDE et du G7 sans qu'un accord définitif soit encore intervenu.

Dans le cadre de l'OCDE, le projet « *Base erosion and profit shifting* » (érosion de la Base d'imposition et transfert des bénéfiques - BEPS) est destiné en particulier à lutter contre les stratégies d'optimisation et d'évasion fiscales des FMN. L'OCDE a annoncé le 20 janvier 2019 que la communauté internationale avait fait d'importants progrès et « s'accorde à continuer de travailler de manière multilatérale afin de trouver une solution de long terme fondée sur le consensus d'ici à 2020 ». Ces travaux font cependant l'objet de critiques de pays émergents qui estiment que l'OCDE imposera dans une certaine mesure un modèle fiscal mondial pensé par les pays développés<sup>33</sup>.

Au niveau de l'UE :

- lancé en 2011, le projet d'assiette commune consolidée d'impôt sur les sociétés (ACCIS) vise plus spécifiquement à lutter contre le dumping fiscal au sein de l'UE en harmonisant les pratiques entre États membres sur la détermination du bénéfice imposable afin d'éviter les niches fiscales et de lutter contre le rapatriement des bénéfiques permettant l'évitement fiscal ;
- la Commission a publié en 2016 une proposition de directive pour établir « [un] environnement fiscal des entreprises dans l'Union conçu sur la base du principe selon lequel les entreprises paient leur juste part d'impôts dans la ou les juridictions où elles réalisent leurs bénéfiques ». Ceci constituerait une étape importante vers l'harmonisation fiscale au sein de l'UE et la lutte contre les pratiques d'optimisation excessive de certaines FMN. Le cas d'Apple qui n'a payé que 0,5 % d'impôts sur les bénéfiques en Irlande grâce à un régime d'aides d'État condamné par la Commission européenne, est emblématique de ce type de dérives.

L'unanimité requise au sein du Conseil sur les questions fiscales a cependant bloqué toute avancée à ce jour, y compris sur une taxe dite GAFA portée par la France et rejetée en novembre 2018 en raison notamment d'une forte opposition de l'Allemagne, de l'Irlande et de pays du Nord de l'Europe<sup>34</sup>.

## 4. La RSO et les accords de commerce et d'investissement

Jusqu'au début des années 2010, la négociation d'Accords de libre-échange (ALE) négligeait les aspects sociaux ou environnementaux et n'intégrait que marginalement l'idée de développement durable. Plusieurs facteurs ont contribué à un changement de tendance, parmi lesquels : l'enlisement du cycle de Doha au sein de l'Organisation mondiale du Commerce (OMC) favorisant la conclusion d'accords bilatéraux ; les répercussions des crises financières de 2008 puis 2010 et leurs conséquences sur le plan social ; le rôle des barrières non tarifaires d'ordre réglementaire devenu central dans les négociations et enfin, une mobilisation

---

<sup>33</sup> Lors de la Conférence d'Addis-Abeba de 2015 pour le financement du développement, les pays en développement ont plaidé pour la mise en place d'un « comité fiscal mondial » sous l'égide des Nations unies, cf. Avis du CESE octobre 2016 « La politique française de coopération internationale dans le cadre de l'Agenda 2030 du développement durable ».

<sup>34</sup> Le Parlement adopte définitivement la taxe GAFA, contestée par les Etats-Unis, Le Monde du 11 juillet 2019.

importante de la société civile organisée mais aussi des citoyennes et citoyens soucieux des répercussions sociales, environnementales, sanitaires ou culturelles.

Comme le CESE l'a souligné dans son avis de mars 2016 « Les enjeux de la négociation du projet de Partenariat transatlantique pour le commerce et l'investissement (PTCI) », l'UE a été l'un des premiers ensembles géographiques à élargir le champ couvert par ces accords et à souhaiter faire du respect de critères sociaux et environnementaux un point fort dans le cadre de la négociation d'accords de commerce et d'investissement et un levier pour la diffusion de normes et bonnes pratiques au niveau mondial. En outre, elle consulte de plus en plus et dans certains cas associe la société civile au processus de définition du mandat de négociation afin de répondre aux fortes attentes sociétales manifestées par les citoyennes et citoyens européens, même si cette association demeure malheureusement inégale.

Pour autant, malgré les quelques avancées signalées plus haut, les résultats dans ce domaine restent très limités :

- les négociations pour le PTCI ont été abandonnées en 2016 faute notamment d'un terrain d'entente sur les barrières non tarifaires et le mécanisme de règlement des différends ;
- la ratification de l'accord commercial entre le Canada et l'UE (« Comprehensive economic and trade agreement » - CETA) est encore soumise au vote de plusieurs parlements nationaux à la date de rédaction de cet avis. Cet accord, plus avancé que le PTCI sur certains aspects sociaux et environnementaux, suscite en effet des critiques sur les questions environnementales (exploitation des sables bitumineux) et agricoles en particulier ;
- le traité MERCOSUR fait l'objet d'un vif débat, en France notamment, sur le maintien des exigences de qualité sanitaire et environnementale des produits concernés par ses dispositions.

## D - Le droit souple

### 1. Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976)

Instruments de droit « souple » de type normatif, ces principes représentent le cadre de référence le plus abouti au niveau mondial pour la conduite responsable des FMN. Selon ces principes, les États adressent aux FMN leurs recommandations sur les activités que celles-ci mènent dans les États membres de l'OCDE et les 15 États non membres qui y ont souscrit, représentant au total plus de 85 % des investissements directs à l'étranger dans le monde (source Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères - MEAE). Ces principes ont été élaborés en concertation avec l'ensemble des parties prenantes (gouvernements, entreprises, organisations syndicales, ONG) et révisés en 2011 afin d'intégrer les principes directeurs des Nations unies et de renforcer le volet sur les droits de l'Homme.

Le champ couvert est vaste : publication d'informations administratives et financières ; droits de l'Homme ; emploi ; environnement ; lutte anticorruption ; droit

de la consommation ; science et technologie (participation de la FMN à la politique de recherche scientifique et technique du pays) ; concurrence ; fiscalité.

Dans chacun des pays adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, un Point de contact national (PCN) est chargé de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines en cas de non-respect. Il peut également proposer ses " bons offices" (médiation) entre deux parties en conflit (ONG et entreprise par exemple).

## 2. Les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011)

Ces principes directeurs, qui sont articulés autour des trois piliers "protéger, respecter, remédier", réaffirment la nécessité de placer la question des droits de l'Homme au cœur de l'entreprise avec l'interdiction du travail forcé et le respect de la liberté syndicale ou d'expression. Ils ont bénéficié d'un large soutien politique puisqu'ils ont été adoptés à l'unanimité au sein du CDH des Nations unies.

Pour autant, ils ne constituent pas non plus un instrument contraignant sur le plan du droit international et renvoient d'ailleurs, pour le pilier « *respect* », à l'obligation pour les entreprises de se conformer au droit national en vigueur. Leur adoption a le mérite de proposer un cadre international commun de référence, introduisant notamment la notion de diligence raisonnable : l'entreprise devra veiller à gérer et réparer ses externalités négatives et user de son « influence » si sa responsabilité n'est pas directement engagée. Les principes et recommandations n'incluent pas la notion de responsabilité vis-à-vis de la chaîne de valeur et sont davantage centrés sur l'implication directe de l'entreprise.

## 3. La norme ISO 26000

Fruit d'un large consensus, la norme ISO 26000 a été adoptée en 2010, après plusieurs années de travaux, par 93 % des pays et organisations membres de l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Certains des pays ayant participé à l'élaboration de la norme, au premier rang desquels les États-Unis, Cuba, l'Inde, le Luxembourg, la Turquie, ont cependant voté contre.

L'ISO 26000 est une norme d'application volontaire ; elle n'est pas destinée à certifier des entreprises ni à être utilisée de manière réglementaire ou contractuelle. Elle vise à faciliter la compréhension de ce qu'est la RSO et se présente comme un référentiel de dialogue autour de celle-ci. Elle définit la RSO comme « la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, à la santé et au bien-être de la société, prend en compte les attentes des parties prenantes, respecte les lois en vigueur et est en accord avec les normes internationales de comportement, est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ». Elle traite sept domaines : gouvernance, droits de l'homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives à la consommation, communautés et développement local. À ce titre, elle couvre vraiment tous les aspects des lettres S et O du sigle RSO. Les lignes directrices de l'ISO 26000

s'inspirent des pratiques développées par les initiatives existantes et sont en cohérence avec les travaux de l'OIT et de l'OCDE.

L'ISO 26000 comporte néanmoins des limites. Elle n'établit aucune procédure pour contrôler, rendre compte ou sanctionner ; ce n'est d'ailleurs pas sa fonction. Elle a été élaborée pour répondre à une demande de régulation des activités des entreprises sans ajout par rapport aux instruments existants sur le plan international. Elle n'empiète pas sur le terrain d'action d'autres institutions internationales.

Sa singularité réside dans sa procédure d'élaboration dans un forum international nouveau. L'ISO était à l'origine un organisme chargé d'examiner des questions d'interfonctionnement purement technique, mais il élargit son rôle depuis quelques années : série ISO 9000 sur la qualité, ISO 14000 sur l'environnement, ISO 37001 sur les systèmes de management anticorruption, ISO 45000 sur la santé et la sécurité au travail. Tout en participant aux travaux, les organisations syndicales internationales craignent que la norme ne s'approprie peu à peu des domaines qui devraient relever du dialogue social ou de la législation. La participation aux travaux de l'ISO demande des moyens humains et financiers conséquents, ce qui tend à exclure de fait certaines parties prenantes : monde du travail, de la consommation, ONG. Sur la série ISO 45000 par exemple, l'OIT a été longtemps réticente à laisser un sujet traditionnel de dialogue social tripartite États / Organisations patronales / Organisations syndicales être traité dans un forum constitué essentiellement de représentantes et de représentants d'organismes nationaux de normalisation, pour la plupart privés. L'ISO et l'OIT avaient finalement signé un protocole d'accord en 2013, dénoncé par cette dernière en 2018... Malgré ces réserves, un processus similaire et jugé positif est en cours, sous forte impulsion d'acteurs français<sup>35</sup> pour l'adoption de l'ISO / TS 26030, déclinaison de l'ISO 26000 dans l'agro-alimentaire, ce qui met en évidence l'intérêt d'une approche par filière ou secteur pour la mise en œuvre d'une norme.

En tout état de cause, de nombreux secteurs et organisations s'approprient la norme ISO 26000 afin de décliner leurs propres lignes directrices ou leur politique en matière de RSO. C'est le cas en France de l'Union de la normalisation de la mécanique (UNM) qui a établi, en collaboration avec les industrielles et industriels ainsi que les syndicats du secteur, un guide de déploiement de la norme, ou encore du Comité national olympique et sportif français (CNOSF) qui a également élaboré des lignes directrices et autres références destinées à faciliter le développement d'une politique RSO par les fédérations sportives, centrée sur la norme ISO 26000.

#### 4. Les forums internationaux d'entreprises

Depuis une vingtaine d'années, les entreprises, essentiellement multinationales, ont lancé des clubs internationaux d'échange de bonnes pratiques, de dialogue, voire de labellisation.

##### *(a) Global Compact*

GC est une initiative d'engagement volontaire lancée par l'ancien secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan et mise en place en 2000. Le projet a pour but

---

<sup>35</sup> En particulier l'Association française de normalisation (AFNOR), l'Institut national de recherche agronomique (INRA) ou encore Coop de France représentant le secteur agricole et agroalimentaire coopératif français.

de réunir entreprises et organisations autour d'une initiative mondiale en matière de développement durable. Le GC, articulé autour des principes directeurs des Nations unies, se décline en quatre thèmes principaux : respect des droits humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et lutte anticorruption.

Le GC, qui ne comporte pas de caractère contraignant, comptait 9 413 entreprises participantes en 2017. Les entreprises et les autres entités (société civile, gouvernements, universités, ONG, etc.) souhaitant participer au GC doivent chaque année remettre un rapport nommé Communication de progrès (CDP) dans lequel elles expliquent leurs avancées sur les plans social et environnemental. Les participants alimentent une base de données facilitant les échanges de bonnes pratiques. Le GC s'impose donc comme cadre de référence mondial en matière de RSO en tant que lieu de dialogue et de conseil. Le GC occupe aussi une place au niveau national, la France ayant lancé GC France en 2004. En 2018, GC France comptait près de 1 300 entreprises et organisations (deuxième pays en nombre de participants).

### *(b) Global Deal*

Le Global Deal, dont le GC est membre, est un projet lancé en septembre 2016 avec le soutien de l'OIT et de l'OCDE. Le Global Deal a pour but d'inciter au dialogue social pour une mondialisation plus juste. Le Global Deal forme un partenariat multiple. Il réunit gouvernements, syndicats, entreprises et autres organisations ayant pour objectif commun de répondre aux enjeux présents sur le marché du travail. Il repose sur une déclaration à laquelle les partenaires adhèrent et qu'ils intègrent dans leur politique et dans leurs actions. On trouve parmi les partenaires du Global Deal 20 pays, 30 syndicats, 32 grandes entreprises et 16 organisations publiques ou privées (ONG, régions, etc.), pour un total de 98 partenaires, tous volontaires. La France de son côté a lancé une plateforme nationale du Global Deal en 2017.

### *(c) B Corp*

Il existe de nombreuses autres initiatives au niveau international qu'on ne saurait toutes citer. Parmi elles, on peut mentionner la communauté B Corp, fondée en 2006 aux États-Unis. Elle réunit dans le monde les entreprises qui veulent (ré)affirmer leur mission sociétale au cœur de leur raison d'être. Ce sont des entreprises à but lucratif qui souhaitent progresser et démontrer leur impact positif en étant évaluées sur leur performance globale tous les 3 ans. La certification par un tiers et l'évaluation sont des éléments essentiels de l'appartenance à B Corp.

En France, le mouvement a été lancé fin 2015. La communauté française grandit vite : elle comptait plus de 50 entreprises en 2018, sans compter les dizaines d'entreprises en cours de certification. On y trouve des acteurs historiques du développement durable, des jeunes pousses de l'économie sociale et solidaire, des produits bios, des services durables, des acteurs de *l'Impact Investing*, de l'économie circulaire, inclusive ou du partage.

## 5. Les forums nationaux

L'appartenance à un forum international assure une plus grande visibilité, mais peut se révéler trop éloignée des préoccupations des acteurs de terrain, en particulier des PME /TPE. Des initiatives nationales ont donc été lancées. Cet avis n'en a pas

fait le recensement à l'étranger (il serait certainement très long), mais pour la France on peut citer, outre les actions de la plateforme RSE mentionnée plus bas :

- les évaluations de la responsabilité sociétale AFAQ 26000 proposée par l'AFNOR selon les critères de la norme ISO 26000. L'évaluation permet à une organisation de mettre en évidence vis-à-vis de ses parties prenantes les efforts qu'elle déploie en faveur du développement durable. Il existe une version qui s'adresse aux collectivités territoriales de tous types : AFAQ 26000 Collectivités, basée sur la norme ISO 26000 et sur l'Agenda 21 de l'ONU ;
- créé en 2008 par Qualité France, le label Lucie permet à une entreprise d'évaluer, de développer et de valoriser ses démarches RSE. On compte aujourd'hui 200 organisation engagées et 140 labellisées dont 16 % de grandes entreprises, 64 % de PME et 20 % de TPE ;
- grâce à Rexcelys, les associations régionales membres du réseau France Qualité proposent une démarche globale adaptée aux organisations de 10 à 100 salariées et salariés, associée à la délivrance d'un label et compatible avec les autres propositions entrepreneuriales : certifications ISO, évaluations RSE, etc. Rexcelys couvre un large champ grâce à ses 9 thèmes d'action qui traitent des enjeux essentiels d'une entreprise ou d'un organisme.

## 6. Les accords d'entreprise transnationaux

Les accords-cadres apparaissent comme la mise en œuvre la plus aboutie et la plus proche de l'esprit de la RSE. Ils se présentent comme des instruments négociés d'autorégulation volontaire pour répondre aux attentes des salariées et salariés et des autres parties prenantes. À la différence des instruments unilatéraux tels que les codes de bonne conduite, ils résultent d'une négociation bilatérale entre une direction et les organisations syndicales, ce qui leur confère une réelle légitimité. Ils ont émergé en dehors de tout cadre juridique. Cette originalité est gage de souplesse et d'inventivité, mais aussi de fragilité au moment de passer de la parole aux actes. D'où l'intérêt d'étudier de près ces objets juridiques assez méconnus, comme l'a fait la Fabrique de l'industrie dans un rapport rédigé en 2018 par Mathilde Frapard<sup>36</sup> ou encore le Bureau de l'OIT pour la France avec deux études consacrées aux accords-cadres internationaux engageant de grandes entreprises françaises<sup>37</sup>.

D'une dizaine en 2000, on dénombrait en 2018 selon la Commission européenne<sup>38</sup>, 321 accords couvrant plus de 10 millions de travailleurs et travailleuses. Si les premiers accords traitaient surtout de la protection des droits fondamentaux, les plus récents abordent aussi d'autres sujets : conditions de travail, restructurations d'entreprises ou encore lutte contre la corruption.

<sup>36</sup> <https://www.la-fabrique.fr/fr/publication/les-accords-dentreprise-transnationaux>

<sup>37</sup> "Les accords-cadres internationaux : étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises", Rémi Bourguignon, IAE Paris 1 Panthéon-Sorbonne et Arnaud Mias, Université Paris-Dauphine et "La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions", Marie-Ange Moreau, Professeure Emérite à l'Université Lyon 2.

<sup>38</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>

On distingue deux types d'accords : les Accords-cadres internationaux (ACI) et les Accords-cadres européens (ACE). Les ACI sont négociés et signés par une entreprise multinationale et, du côté syndical, par des fédérations professionnelles internationales. Les ACE réunissent pour leur part des acteurs plus diversifiés : comités d'entreprise européens et/ou fédérations syndicales européennes compétentes et/ou syndicats nationaux du siège de l'entreprise.

Les ACI portent en majorité sur les droits sociaux fondamentaux tels qu'inscrits dans la déclaration de l'OIT de 1998. Certains ACI traitent d'autres questions, telles que l'égalité entre les femmes et les hommes, la santé et la sécurité, les conditions d'emploi et le respect de normes environnementales. Les engagements d'un certain nombre d'ACI couvrent aussi la chaîne de valeur (filiales, sous-traitants, fournisseurs). La majorité des ACI met en place une structure paritaire entre direction et représentantes et représentants du personnel pour en suivre l'application.

## 7. En France : la plateforme RSE

La plateforme RSE, ou Plateforme nationale d'action globale sur la responsabilité sociétale des entreprises, est une initiative lancée en 2013 au sein du service France Stratégie. La plateforme comporte 5 pôles d'expertise :

- entreprises et monde économique avec notamment le MEDEF, la Confédération des PME (CPME) et l'Union des Entreprises de Proximité (U2P) ;
- organisations syndicales ;
- société civile : associations de protection de l'environnement, de défense des droits humains, ou de protection des consommateurs et consommatrices ;
- monde de la recherche ;
- institutions publiques (Assemblée nationale, CESE, chambres de commerce et d'industrie - CCI France).

La plateforme RSE est une instance de concertation qui relie un éventail large d'organisations autour d'objectifs sociaux et environnementaux. Elle sert d'espace de dialogue entre des acteurs engagés et les pouvoirs publics. Ses membres émettent des avis sur des questions soumises par le gouvernement et formulent des recommandations non contraignantes.

Pour mobiliser et encourager les entreprises, la Plateforme RSE a lancé une expérimentation de labels RSE sectoriels adaptés aux TPE, aux PME et aux ETI. 12 fédérations professionnelles sectorielles ont été sélectionnées en 2018 et 6 autres en 2019 (voir la liste en annexe 6). La Plateforme RSE analysera les résultats, pour élaborer un diagnostic et des recommandations destinées tant aux pouvoirs publics qu'aux fédérations professionnelles.

## 8. Les codes de bonne conduite

Les codes de bonne conduite sont une déclaration officielle faite par les entreprises de leurs valeurs et pratiques commerciales, notamment dans le cadre de la RSE, élargies à l'ensemble de la chaîne de valeur (filiales, fournisseurs, sous-traitants, clientes et clients...). Le code formalise les actions et les normes en vigueur dans l'entreprise, ce qui a pour but d'engager celle-ci à agir en conformité avec lui.

Le code de conduite se présente donc comme un fil conducteur des opérations et de la stratégie globale de l'entreprise. Il demeure toutefois une initiative volontaire de celle-ci et ne crée pas d'obligation juridique, même s'il prend de la valeur quand l'entreprise le fait signer par son personnel. Il peut combler un manque dans les normes nationales et internationales ou à l'inverse être utilisé comme un moyen de sélectionner les objectifs les plus adaptés à l'entreprise.

### III - AVANCÉES ET LIMITES DE LA RSO

Les concepts de la RSO sont devenus plus familiers aux organisations qui ont en général intégré la nécessité de les prendre en compte. Par réalisme et/ou par conviction, on ne rencontre plus d'organisation d'une certaine taille qui ne porte un discours volontariste sur la question. Au-delà du discours, il s'agit de savoir si les pratiques évoluent. On peut citer de nombreux exemples qui le montrent. Au plan mondial cependant, et les chiffres cités en début de document le rappellent, on est encore loin du compte. Cette partie s'attache donc à décrire les obstacles structurels à un développement plus rapide de la RSO.

#### A - Des progrès réels

L'utilisation des outils disponibles, même imparfaits, porte déjà de nombreux fruits. Après le choc créé par la catastrophe du Rana Plaza, l'accord sur la surveillance de la sécurité des usines de confection au Bangladesh, signé entre un organisme indépendant à forte représentation de syndicats internationaux du secteur et plus de 200 marques, a apporté des améliorations significatives des conditions de travail locales. Il a été prolongé en mai 2019 par la justice du pays. La Commission européenne a enclenché fin 2018 la procédure de règlement des différends prévue au chapitre « Commerce et développement durable » (CDD) de l'accord de libre-échange avec la Corée du Sud pour assurer la protection des droits de la main-d'œuvre coréenne. Une intervention de même type est en cours avec le Cambodge. Suite aux graves manquements constatés dans la construction des stades de la prochaine coupe du monde de football et sous la pression internationale, le Qatar a mis en œuvre une série de mesures destinées à améliorer les conditions de vie et de travail de la masse de travailleuses et de travailleurs étrangers sur son sol, dont la mise en place d'un salaire minimum.

##### 1. Les évolutions du droit

Cahin-caha, le droit international qu'il soit souple ou dur progresse également. Comme indiqué précédemment, des réglementations ressemblant à la loi française sur le devoir de vigilance se mettent en place. Face aux témoignages graves concernant les conditions d'extraction de certains métaux comme le cobalt en provenance de zones de conflit, l'UE a mis en place en 2017 un règlement portant obligation pour les entreprises de veiller à ce que leurs importations de minerais et métaux proviennent exclusivement de sources responsables. Le règlement s'appliquera à partir de 2021 pour que les entreprises aient le temps de s'y adapter.



Le nombre d'accords-cadres transnationaux entre les FMN et les organisations syndicales augmente de même que l'adhésion aux démarches volontaires de RSE (GC, B Corp...). Les organisations de la société civile se saisissent des instruments disponibles. Ainsi la Commission européenne est-elle poursuivie par la Fédération syndicale européenne des services publics pour non-respect des traités de l'UE sur le dialogue social. Dans le cadre d'une affaire sur le financement d'une centrale électrique qui a dévasté les moyens de subsistance, la qualité de l'air et l'eau potable de communautés locales, la Cour suprême des États-Unis a ouvert la voie à une action en justice d'ONG contre la Banque mondiale. Des syndicats et des ONG s'appuient sur les textes existants pour attaquer des FMN ou des États (action de l'Affaire du siècle contre la France pour non-respect de ses engagements climatiques).

La loi Pacte, après les lois de sécurisation de l'emploi et Rebsamen, est venue renforcer l'obligation de nomination des administrateurs et administratrices représentant les salariés et salariées dans les entreprises, qui mettent peu à peu en place ces dispositifs.

## 2. Les évolutions des comportements

La prise de conscience de leur impact et les pratiques de *name and shame*, poussent les entreprises à des comportements plus responsables. Ces pressions ont fonctionné avec succès dans le numérique, le textile, la chaussure, l'alimentation... C'est ainsi qu'une plateforme pour réagir aux cas d'atteinte aux droits et à la sécurité dans l'industrie textile a été mise en ligne en mars 2019 : OAR est une base de données qui recense les usines de fabrication de vêtements dans le monde. Basée sur l'open source, et financée par la fondation d'un groupe de distribution, elle est pensée à des fins commerciales et partenariales, mais aussi humanitaires.

Une banque mise en cause aux Pays-Bas en 2017 par plusieurs ONG auprès du PCN local pour manque de transparence au sujet de ses impacts sur le climat a ainsi annoncé en avril 2019 « l'alignement de son portefeuille avec l'accord de Paris et la publication de ses objectifs »<sup>39</sup>. Samsung France a été mise en examen pour « pratiques commerciales trompeuses » suite à une plainte des ONG Sherpa et Actionaid-Pour des peuples solidaires<sup>40</sup>. Enfin, le grand public se montre de plus en plus sensible aux questions éthiques. 30 ans après la création de l'association Max Havelaar sur le café, les labels d'éco-responsabilité se généralisent : pêche durable, forêts durables, *Fair phone* etc. Pour le textile, le collectif « Éthique sur l'étiquette » attire l'attention des consommateurs et des consommatrices sur les conditions de fabrication des vêtements.

---

<sup>39</sup> Dépêche AEF 605229 du 23 avril 2019 : « Le PCN néerlandais de l'OCDE publie les conclusions de la première plainte concernant le climat et une banque ».

<sup>40</sup> Les ONG pointaient l'écart notoire entre les engagements éthiques publics de l'entreprise et les violations de droits fondamentaux qui avaient été constatées dans plusieurs de ses usines.

Les entretiens et les auditions ont aussi permis de découvrir les initiatives internes venant d'entreprises, d'administrations ou d'organisations de la société civile telles que :

- le plan Développement durable de l'Union Nationale des Caisses d'Allocations Familiales et de Sécurité Sociale (UNCASS) ; l'ADEME qui a publié son premier rapport RSE en 2016 ; les CARSSAT, le SYTCOM qui gère les déchets d'Ile de France ont aussi été cités<sup>41</sup> ;
- les outils d'application volontaire de la norme ISO 26000 de Coop de France via une déclinaison sectorielle pour le secteur agroalimentaire ;
- le guide sur les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Plusieurs initiatives ont également été prises dans le secteur de l'Artisanat et du commerce alimentaire de proximité :

- le Guide de la Confédération Générale de l'Alimentation de Détail « la RSE et les entreprises alimentaires de proximité », (2018) outil de pédagogie et de partage des bonnes pratiques ;
- la démarche « Artisans engagés, entreprise responsable » (2018) par la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment pour aider les entreprises à progresser vers des pratiques plus durables autour de 4 axes principaux : qualité des travaux, responsabilité de l'employeur/chef d'entreprise ou de l'employeuse/cheffe d'entreprise, respect de l'environnement, ancrage dans les territoires ;
- l'accompagnement RSE des entreprises artisanales par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Loire Atlantique et Nantes métropole (2016) pour aider les entreprises, après un diagnostic, à réfléchir à des axes de progrès puis à élaborer leur propre plan d'action afin d'améliorer leurs pratiques ; le Label « votre Institut responsable pour une beauté durable » lancé par la Confédération Nationale Artisanale des Instituts de Beauté dans les Instituts de beauté depuis 2014, et le label "développement durable, mon coiffeur s'engage" lancé par l'Union Nationale des Entreprises de Coiffure.

Par ailleurs, une délibération paritaire lancée en février 2017 a été signée entre la CPME et les 5 syndicats de salariées et salariés le 21 décembre de la même année pour favoriser la RSO dans les entreprises de moins de 500 salariées et salariés. Cette délibération a pour objet principal de donner un cadre de négociation aux branches professionnelles qui souhaiteraient, à titre volontaire et expérimental, ouvrir des discussions permettant d'élaborer un tableau de bord sectoriel, dimensionné PME, sur les thématiques sociales/sociétales, environnementales et économiques. Cette démarche serait accompagnée d'une reconnaissance, attestée par un tiers indépendant, valorisant les PME engagées et incitant celles qui ne le sont pas encore en renforçant leur intérêt à agir.

Dans le cadre de la stratégie RSO déployée par le Comité olympique international et appliquée par le Comité Paris 2024, la Solideo (en charge des équipements et des aménagements) ainsi que les principales organisations syndicales (CFDT, CFE-

---

<sup>41</sup> Exemples cités par M. Sylvain Boucherand, président de la plateforme RSE, lors de son audition.

CGC, CFTC, CGT et FO) et patronales (CPME, MEDEF, U2P) ont signé une charte sociale, avec 16 engagements de tous les acteurs, pour faire des Jeux un événement économiquement et socialement responsable.

Beaucoup d'organisations syndicales et d'associations s'interrogent aussi sur leurs propres pratiques : bilan carbone de leurs manifestations, mixité professionnelle, lutte contre le travail précaire, achats responsables. Les procédures de transparence financière avec certification extérieure des comptes sont en progrès et deviennent de toute façon incontournables.

## B - Des outils multiples et complexes

Les pages précédentes montrent la complexité des outils disponibles pour définir et mettre en œuvre la RSO. Au-delà des lois des pays où elle est implantée, la FMN peut s'appuyer sur des textes de l'OIT, de l'ONU, de l'OCDE, de l'ISO, de l'UE, des chartes mondiales et accords transnationaux éventuels qu'elle a signés. Ces documents ne sont pas forcément contradictoires : ils traitent tout ou partie des exigences de RSO, mais chacun s'applique dans un contexte différent.

Les textes de l'OIT et de l'ONU sont signés par les États et non directement par les organisations. Aussi l'adoption des principes ne traduit-elle pas nécessairement une avancée concrète. Celle-ci dépend du bon vouloir des États à légiférer et faire respecter leurs lois, et des organisations à les respecter. Par ailleurs, les conventions de l'OIT ne s'appliquent qu'aux États les ayant ratifiées (cf. annexe 5). Certes la déclaration de l'OIT en 1998 sur les principes et droits fondamentaux du travail oblige les États membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter et à promouvoir les principes et les droits correspondants aux huit conventions fondamentales ; mais ce texte très général a peu d'efficacité opérationnelle.

Les principes directeurs de l'OCDE ne sont valides que pour les entreprises de ses États membres ainsi que des quelques pays extérieurs qui les ont signés (mais sur l'ensemble de leurs activités mondiales). Ces principes sont précis, et il faut agir pour qu'ils s'appliquent à un plus grand nombre, voire à l'ensemble des États. Le risque est que l'obtention de signatures supplémentaires se fasse au prix d'un affadissement du texte. Le cadre de l'OCDE apparaît aujourd'hui le plus approprié pour optimiser le couple formé par le contenu et le nombre de signataires.

Une autre difficulté vient du grand nombre d'instruments d'engagements volontaires au point qu'un auditionné a évoqué un « tsunami du droit souple » : une étude du chapitre français de la Chambre de commerce internationale a recensé plus de 80 normes en matière d'intégrité du commerce en sus des législations nationales<sup>42</sup>. Le vocabulaire souvent ésotérique de la RSO et l'abondance de littérature sur le sujet font obstacle à son déploiement dans les petites structures, notamment les PME/TPE.

---

<sup>42</sup>Audition de M. Dominique Lamoureux, président du Cercle d'éthique des affaires.

La saturation crée de la confusion et ouvre la porte aux accusations de *RSO washing* lorsqu'il est possible de se réclamer d'un outil permettant un affichage RSO maximal pour un effort minimal.

Ceci est d'autant plus vrai que les objectifs visés peuvent être difficiles à concilier. On a vu plus haut les approches différentes de l'ISO et de l'OIT sur les normes de santé et de sécurité au travail (une des principales difficultés étant la question de la représentation des travailleurs et travailleuses dans le processus). La réalisation simultanée des ODD peut aussi poser problème. L'ODD 8 vise par exemple à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour toutes et tous, et l'ODD 7 à garantir l'accès de toutes et tous à des services énergétiques fiables. En parallèle les ODD 13, 14 et 15 traitent des questions environnementales urgentes pour la planète : changement climatique, exploitation durable des océans, préservation des écosystèmes. Il reste encore beaucoup à faire pour concilier ces objectifs dont la réalisation simultanée est pourtant la condition indispensable à un développement durable.

## C - Des outils insuffisants

Par construction, les outils de RSO ne concernent qu'une partie limitée de l'activité économique mondiale. Ils excluent en pratique le travail informel et les chômeurs et les chômeuses ; et que dire des pays qui ont fondé leur modèle économique sur le dumping social et environnemental ?

La RSO ne possède pas d'outil de sanction comparable à celui de l'OMC pour le commerce, même si le rôle de celle-ci est aujourd'hui mis en cause par plusieurs Etats, dont les Etats Unis. Le seul pouvoir est celui des États pour faire respecter leurs législations nationales. Or nombre d'entre eux, surtout quand on descend la chaîne de valeur, n'ont pas le poids suffisant, ni les moyens humains de contrôle de la réglementation face aux FMN qu'ils cherchent par ailleurs à attirer sur leur territoire. Les textes signés dans les forums internationaux restent trop souvent lettre morte quand on aurait le plus grand besoin de les appliquer. Une entreprise d'un État développé peut donc prendre des engagements RSO, comme en France avec la loi sur le devoir de vigilance : ces engagements sont contrôlés plus ou moins efficacement dans le pays d'origine. Mais plus on s'en éloigne, plus le contrôle est difficile à mettre en œuvre y compris par le signataire : comment par exemple respecter un engagement sur le travail des enfants dans des zones où il n'existe pas d'état civil ? Les possibilités de fraude sont nombreuses. Les chaînes de sous-traitance rendent la relation hiérarchique beaucoup plus floue. Elles laissent les parties prenantes (salariées et salariés directs ou indirects, populations riveraines) aux prises avec des responsables locaux au pouvoir très limité et sans voie d'accès réelle vers les véritables centres de décision. Seule l'OCDE possède un mécanisme de médiation, mais pas de sanction, via les PCN. Ce rôle pourrait être renforcé si les PCN étaient des entités tripartites : gouvernements / patronat / syndicats (ce n'est le cas que de 4 d'entre eux dont le PCN français). Il serait donc souhaitable qu'ils soient réformés. Les PCN devraient aussi travailler plus régulièrement avec les autres organisations de la société civile.

Côté français, deux ans après son adoption, la loi sur le devoir de vigilance n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation par les pouvoirs publics ; un collectif d'ONG a récemment dénoncé, sur la base d'une revue des plans de vigilance de 80 entreprises, des résultats insuffisants avec des plans incomplets et une méthodologie globalement complaisante<sup>43</sup>, et réclamé une plus grande effectivité des obligations pour les entreprises. L'association Entreprise pour les droits de l'homme, qui a analysé 83 plans de vigilance, a une approche plus nuancée mais relève que ces plans pourraient être mieux adaptés à l'activité de l'entreprise et impliquer davantage les représentantes et les représentants du personnel.

## D - Les dérives de la RSO

La montée en puissance des activités de RSO a créé une activité économique en soi, ce qui constitue un aspect plutôt positif. Comme toute activité, elle a ses zones d'ombre : la plus évidente est le risque de *RSO washing* déjà mentionné et amplifié par le manque de stabilité du droit dur ou souple.

Le *reporting* extra financier est détourné de son objet si l'élaboration d'un rapport se substitue à la conduite d'un dialogue social nourri au sein de l'entreprise<sup>44</sup> ; le *reporting* et son corollaire, la prévention des risques, ont quelquefois donné lieu à un véritable « business de la conformité » conduisant à des procédures redondantes et dénuées de sens. Ce « business » est d'abord lié aux activités de conseil. Pour les entreprises, soumises au « tsunami de droit souple », il est fréquent de faire appel à un prestataire externe.

L'évaluation des politiques mises en œuvre en matière de RSO implique l'existence d'organismes de vérification externes : les agences de notation RSO. Souvent créées à l'origine dans des cercles militants, elles doivent assurer leur rentabilité économique. Elles dépendent donc des commandes des clientes et clients qu'elles sont chargées de noter. Le risque de conflit d'intérêt est similaire à celui encouru par les agences de notation financière, pointées du doigt lors des crises financières. Les deux métiers tendent d'ailleurs à se rapprocher comme le montre le rachat au printemps 2019 de Vigeo par Moody's.

La RSO a des conséquences ambiguës pour les PME. Si elles sont soustraitantes, elles doivent suivre bon gré mal gré les engagements de leur donneur d'ordre. La RSO n'est plus alors pour elles un choix : elles doivent s'engager dans des démarches consommatrices de temps et de ressources humaines, pas forcément adaptées à leur métier et parfois même coûteuses : achat des normes, adhésion à des associations. En contrepartie, l'accrochage à un grand groupe labellisé RSO peut leur ouvrir des marchés auxquels elles n'ont pas les moyens d'accéder seules.

La transparence crée aussi des effets pervers. Les entreprises publient des rapports étoffés sur leurs activités. Ces rapports sont publics et donc mis gratuitement

---

<sup>43</sup> Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre année 1 : les entreprises peuvent mieux faire, CCFD Terres solidaires, février 2019.

<sup>44</sup> CESE, « La RSE comme outil de la transition économique, sociale et environnementale » 2013.

à la disposition des concurrents moins ouverts. Ce phénomène lié au risque de pillage de données exploitées par le *big data* commence à inquiéter dans certains cercles de l'intelligence économique.

Enfin existe un risque de détournement de l'esprit de la RSO, qui a pu servir d'alibi pour la défense d'intérêts économiques. Toutefois, ces dérives ne sauraient être utilisées comme prétexte pour refuser la transparence.

## E - RSO et performance

Une question fondamentale pour le futur de la RSO est de savoir si elle constitue une chance ou un handicap pour les organisations. Le côté handicap est clair : coût de la mise en place de procédures, contraintes supplémentaires pour le personnel, distorsion de concurrence. Face à cela, il faut mettre en balance les avantages liés à la mise en place de politiques RSO qui permettent :

- de revoir les procédures internes et de les rendre plus efficaces ;
- d'agir sur les taux d'intérêts des emprunts grâce à la notation RSO ;
- de mieux motiver le personnel. Les personnes auditionnées par la section ont souligné qu'une politique RSO était mobilisatrice dans les PME mais pas forcément dans les grands groupes. Pour ceux-là, il pourrait quand même y avoir un effet indirect sur le recrutement et la fidélisation : on hésite à mentionner dans son CV un passage dans une entreprise éclaboussée par un scandale.

Pour la compétitivité économique, France Stratégie a analysé dans une étude publiée en 2016 le cas de 8 500 entreprises de plus de 10 salariées et salariés. Elle conclut que « quelles que soient la mesure de la performance économique (profit par tête, excédent brut d'exploitation ou valeur ajoutée par tête) et la dimension de la RSE (environnement et éthique, ressources humaines, relation client, relation fournisseur), on observe un gain de performance économique d'environ 13 % en moyenne chez les entreprises qui mettent en place des pratiques RSE par rapport à celles qui ne le font pas. Ces écarts de performance moyenne varient selon les dimensions observées : ils s'échelonnent de 5 % pour la « relation client » à 20 % pour la dimension « ressources humaines ». Les entreprises qui mettent en place des pratiques RSE semblent ainsi concilier management responsable (envers les clientes, clients et fournisseurs, envers le personnel), respect de l'environnement et exigence de compétitivité ». Cependant il est difficile de savoir s'il y a une relation de causalité : l'entreprise est-elle plus performante parce qu'elle met en place une politique RSE ou l'entreprise met-elle en place une politique RSE parce qu'elle est plus performante ? Ou les deux phénomènes vont-ils de pair ? Par ailleurs, faut-il que la RSO soit « rentable » pour être justifiée ? Un dépouillement de la littérature existante (qui est très abondante) donne des résultats contradictoires : Il existe à peu près autant d'études qui concluent à une absence d'impact, qu'à un impact positif, un 3ème groupe d'études concluant à un impact incertain.

Pour autant, on ne peut passer sous silence l'une des objections les plus fréquentes à la mise en place d'instruments coercitifs : les entreprises auxquelles on impose des contraintes RSE seraient désavantagées dans la compétition internationale par rapport à celles qui n'en subissent pas. Et donc en fin de compte

les contraintes sur les unes permettraient aux autres de gagner des parts de marché. A contrario on peut considérer la RSO comme un avantage compétitif à long terme : il vaut mieux mettre en place dès aujourd'hui ce qui deviendra obligatoire demain et avoir un effet d'entraînement sur la compétition. Avec la réglementation REACH entrée en vigueur en 2007, l'Europe a été pionnière sur l'impact santé et environnement des produits chimiques. Elle l'est aujourd'hui avec le Règlement Général sur la Protection des Données. Compte tenu de la taille du marché européen, les entreprises les plus réactives peuvent être gagnantes. Les rejets que commence à susciter l'attitude jugée impérialiste de la Chine en Afrique donnent à réfléchir. De plus si la RSO était contreproductive, on voit mal pourquoi tant d'entreprises occidentales s'y engageraient. Pour autant, l'argument du « level playing field » est incontournable et implique d'agir pour que les mêmes obligations s'imposent à toutes les organisations. Les progrès enfin réalisés dans l'UE sur la directive concernant les travailleurs et travailleuses détachés montrent toute la pertinence de cette approche, et toute la difficulté à la mettre en œuvre.

## F - Droit dur droit souple complémentaires

On peut résumer la question du choix des outils de RSO par celui de la contrainte ou du volontariat. Les auditions en section ont montré que la vérité était plus nuancée. Une politique de contrainte sera inopérante ou détournée si les parties prenantes ne se l'approprient pas, mais cela suppose un socle minimum à respecter. Une politique de volontariat seul a montré ses limites, rappelées dans plusieurs exemples de cet avis. Elle ne pousse pas l'ensemble des parties prenantes à progresser : voir le débat français autour des rémunérations des hauts dirigeants et hautes dirigeantes d'entreprises (*say on pay*). Mais le volontariat aide à définir les contraintes réalistes. Et les entreprises pionnières ouvrent la voie.

En fin de compte, il faut donc agir à la fois dans le cadre du droit dur et dans celui du droit souple. Le droit souple fera à terme progresser le droit dur. Le droit dur généralisera les contraintes réalistes. Dans tous les cas, la pression de la société civile est indispensable pour progresser.

## G - La responsabilité des pouvoirs publics

Faire respecter le droit dur et arbitrer est le rôle des pouvoirs publics, à leur niveau (États, UE). Pour être crédibles, ils doivent eux-mêmes être irréprochables.

Par exemple, si l'on fait référence aux domaines de la norme ISO 26000 :

- gouvernance : les pouvoirs publics sont-ils toujours transparents ?
- droits de l'homme : les pouvoirs publics les respectent-ils ?
- relations et conditions de travail : les pouvoirs publics sont-ils de bons employeurs ?
- environnement : les pouvoirs publics y sont-ils sensibles dans leur activité ?
- loyauté des pratiques : les pouvoirs publics sont-ils indemnes de corruption ?
- consommation : les citoyennes et citoyens, usagères et usagers des services publics, sont-ils considérés correctement ?

- communautés et développement local : les pouvoirs publics tiennent-ils compte des parties prenantes ?

Poser ces questions, ce n'est pas rêver à un impossible monde parfait ; c'est accepter que l'État est d'autant plus fondé à imposer des règles qu'il les respecte lui-même et que les entreprises sont d'autant plus fondées à être exigeantes avec les États qu'elles le sont envers elles-mêmes. Le même raisonnement est valable pour les autres formes d'organisation : associations, ONG, syndicats, entreprises hors champ lucratifs. Toutes sont constituées d'hommes et de femmes éventuellement faillibles. C'est dans leur capacité à reconnaître leurs erreurs et à les corriger qu'elles gagnent en efficacité.

## IV - PRÉCONISATIONS

Comme on l'a vu précédemment, si la RSO progresse dans le droit et dans les faits, sa prise en compte est encore loin d'être à la hauteur des enjeux planétaires rappelés en introduction. Les préconisations qui suivent visent à la rendre plus universelle, plus efficace et mieux reconnue. Elles s'adressent, dans une découpe forcément un peu artificielle, d'une part aux institutions internationales et donc à celles et ceux qui y représentent la France, d'autre part aux parties prenantes.

### A - Vers les institutions internationales

#### 1. L'OIT

Les enjeux mondiaux de la RSO ne peuvent être discutés que dans un forum mondial. Depuis un siècle, l'OIT a acquis la légitimité historique et l'expérience pratique nécessaire pour les prendre en compte. Cela ressort d'ailleurs nettement du rapport du centenaire cité en introduction, « Travailler mieux pour bâtir un avenir meilleur », qui insiste sur la nécessité de redynamiser le contrat social.

Très concrètement et tout en poursuivant ses efforts pour augmenter le nombre de signataires des conventions existantes et travailler sur de nouvelles, l'OIT pourrait agir dans plusieurs directions :

- travailler à la convergence des divers instruments de droit souple ou dur concernant la RSO. Il est impossible et il serait d'ailleurs inopérant d'aboutir à un référentiel mondial unique, mais la complexité et la multiplicité des systèmes actuels entrave le développement de la RSO et peut même nourrir les soupçons de *RSO washing*. Il faut donc progresser dans une approche commune des définitions des constituants de la RSO, des critères de leur évaluation et de la publication de leurs résultats ;
- contribuer à une généralisation d'accords-cadres internationaux dans les FMN en offrant si nécessaire un appui technique et logistique aux négociations, en développant des outils méthodologiques et en recensant les accords. Une réunion d'expertes et d'experts de l'OIT début 2019 a formulé des propositions en ce sens sans toutefois s'accorder sur une éventuelle action normative pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ;



- formaliser le dialogue existant avec les parties prenantes et y inciter. Les enjeux de la RSO ne se limitent pas au travail, raison d'être de l'OIT, et on pourrait souhaiter qu'une organisation internationale soit par exemple spécifiquement dédiée à l'environnement. En attendant sa création éventuelle, l'OIT existe et fonctionne. Elle a déjà développé des partenariats au-delà de ses collègues d'origine comme avec l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) ou avec l'Agence française de développement (AFD). Elle accueille dans ses couloirs des ONG qui travaillent de manière informelle avec ses membres. Ces initiatives sont à poursuivre en associant aux travaux des représentantes et représentants des sociétés civiles organisées.

## Préconisation 1 :

**Confier à l'Organisation internationale du travail (OIT) la mission de faire converger les différents instruments de Responsabilité sociale des organisations (RSO) en lien avec son champ de compétence, fournir un appui technique et logistique à la conclusion d'accords-cadres transnationaux entreprises/ organisations syndicales et poursuivre le dialogue avec la société civile organisée.**

Après plusieurs années de négociation, la Conférence internationale du travail de l'OIT a adopté en juin 2019 une nouvelle convention mondiale pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La Convention établit pour la première fois un droit unique et global pour chacun et chacune de travailler sans violence ni harcèlement. La Convention engage les pays du monde entier à :

- mettre en place des lois qui interdisent et sanctionnent la violence et le harcèlement au travail ;
- obliger les employeurs et employeuses, après avoir consulté les travailleurs et les travailleuses et leurs syndicats, à mettre en oeuvre une politique de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement.

Cette convention 190, la première adoptée depuis 8 ans, est une avancée majeure. Il s'agit maintenant de la faire entrer dans les faits. Elle prendrait plus de force en étant ajoutée aux 8 conventions fondamentales de la Déclaration de l'OIT de 1998, relative aux principes et droits fondamentaux au travail (cf. § II.B.3.1).

## Préconisation 2 :

**Faire en sorte que chaque État, y compris la France, ratifie rapidement et transpose la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) en droit national clair et efficace. Ajouter cette convention à la liste des 8 Conventions fondamentales de l'OIT.**

## 2. L'ONU

*Ce paragraphe fait l'objet d'un dissensus du groupe des Entreprises qui considère qu'il ne faut pas remettre en cause l'organisation internationale du système judiciaire : un nouveau traité sera inopérant pour les États qui ne prennent pas leur responsabilité en termes de droits humains.*

Un traité de l'ONU sur les droits humains et les entreprises transnationales (cf. II.B.3.2) serait une avancée incontestable. La négociation est toujours en cours à l'automne 2019 et l'avenir du traité est incertain. Ce traité engagerait les États. Il permettrait aux victimes de dommages sociaux ou environnementaux de demander réparation devant une juridiction étrangère, levant l'important obstacle actuel de la séparation juridique entre filiales d'une même FMN entre pays différents. Il serait un premier pas vers une application mondiale du devoir de vigilance.

On objectera que les États-Unis, l'un des principaux pays concernés, s'opposent à un tel texte, manifestant ainsi leur répugnance connue à tout arbitrage international hors celui de l'OMC. Il en est de même des principaux pays donneurs d'ordre, en particulier la Chine et l'Inde, qui pourtant évoluent peu à peu, notamment grâce aux accords-cadres internationaux.

L'Europe n'est pas partie prenante en tant que telle des négociations, mais son attitude a été longtemps vue comme hostile au projet : absence des débats et refus des conclusions adoptées. A la date d'écriture de cet avis, la position de la nouvelle Commission Européenne en cours de mise en place n'est pas connue. Pour autant, chacun des États membres est libre de défendre sa propre vision. La France est favorable à un tel traité et s'implique dans la négociation. S'appuyant sur la loi relative au devoir de vigilance, elle défend l'idée que les dispositions du traité devront s'appliquer à toutes les organisations et pas uniquement aux FMN : « la prise en compte de l'ensemble des entreprises (...) apparaît comme une condition nécessaire à l'universalité et à l'efficacité de l'action internationale en ce domaine ». Les pays de l'UE, parmi les plus engagés pour la RSO, ont intérêt à voir s'élever les exigences mondiales de transparence et de justice. Un outil même imparfait allant dans le sens des objectifs d'une Europe plus sociale et en pointe sur les questions environnementales vaut mieux que pas d'outil du tout. Et comme souvent après une phase de réticence, les pays s'habitueront peu à peu à le voir utilisé. Enfin, un tel traité imposerait la prise en compte des aspects sociétaux et environnementaux dans les accords de commerce international et le règlement des différends.

Dans une résolution adoptée le 4 octobre 2018, le Parlement européen a d'ailleurs fait part de son soutien à la négociation onusienne et demandé un engagement réel de la part de l'UE.

### Préconisation 3 :

**Demander à l'Union européenne et à ses États membres, en particulier la France, de peser pour la conclusion rapide du projet de traité de l'ONU sur les droits humains et les sociétés transnationales, incluant un instrument juridiquement contraignant.** Cette préconisation fait l'objet d'un dissensus du groupe des entreprises concernant l'instrument juridiquement contraignant.

## 3. L'OCDE

Les PCN de l'OCDE sont aujourd'hui les seules instances où peuvent être instruites des plaintes (appelées dans le vocabulaire OCDE « problèmes soulevés par la mise en œuvre des principes directeurs dans des circonstances spécifiques ») contre des FMN. Même sans pouvoir judiciaire, ils offrent donc une structure d'évaluation et de médiation éventuelle. Dans son rapport annuel 2017 sur ses

principes directeurs, l'OCDE indique que 48 États se sont engagés à établir un PCN et que 47 l'ont fait. En 2017, 34 circonstances spécifiques ont été closes et 28 nouvelles ont été soumises aux PCN. On peut s'étonner de ce faible nombre au regard du poids des FMN dans l'activité mondiale. Bien sûr, le PCN n'est pas le seul lieu possible pour faire respecter les exigences de la RSO, mais la sous-utilisation de ces instances s'explique surtout par d'autres raisons déjà exposées : les PCN sont peu connus, et rarement tripartites (contrairement à l'OIT), ce qui pour certains réduit leur efficacité.

Dans le même rapport, l'OCDE indique que « la Conduite responsable des entreprises (CRE) s'impose comme un sujet majeur (...) pour remédier aux conséquences négatives de la mondialisation et promouvoir une contribution positive des entreprises au développement durable ». Elle note une prise de conscience accrue de la CRE sous la présidence chinoise (non membre de l'OCDE) du G20 en 2016. Le CESE ne peut que partager ces objectifs et plaider pour un renforcement du rôle et de l'indépendance des PCN pour les atteindre.

#### Préconisation 4 :

**L'OCDE doit veiller à mieux assurer le fonctionnement effectif des "Points de contact nationaux" (PCN), à développer l'information à leur sujet et à inciter à un fonctionnement tripartite : États, organisations patronales, organisations syndicales. Leur présidence pourrait être tournante et assurée alternativement par chaque collège; leurs moyens d'investigation devraient être renforcés. Les PCN devraient associer plus régulièrement les autres organisations de la société civile, en particulier les associations et fondations.**

## 4. L'Union Européenne

L'UE porte des valeurs qui devraient la situer à l'avant-garde des politiques de RSO : développement durable, démocratie, entreprises responsables, état de droit. La priorité donnée aux aspects budgétaires et normatifs ainsi que les retards en matière sociale, fiscale et environnementale figurent parmi les raisons du désenchantement vis-à-vis de la construction européenne. L'UE doit donc se renouveler en promouvant les principes de la RSO à l'intérieur et à l'extérieur de ses frontières. La proclamation du Socle européen de droits sociaux en 2017 a été une étape importante sur de nombreux aspects de la RSO. Le socle commence à produire du contenu, comme l'institution d'une Autorité européenne du travail et les directives sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée ainsi que sur les lanceurs et les lanceuses d'alerte. Pour autant, les avancées restent limitées par rapport aux espoirs et aux exigences des citoyennes et des citoyens européens, des organisations de la société civile et même des gouvernements<sup>45</sup>.

Le CESE s'est interrogé sur la meilleure façon de faire progresser la RSO dans l'Union, en particulier sur le fait de savoir si tous les États devaient avancer au même rythme. D'une part, le choix de coopérations renforcées, notamment à l'intérieur de la zone euro, permettrait un démarrage plus rapide avec effet d'entraînement ; de

<sup>45</sup> Voir le rapport de France Stratégie " Refonder l'Europe de la solidarité".

<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-na75-2019-europe-sociale-3avril.pdf>

l'autre, accepter des évolutions différenciées, c'est prendre le risque d'accroître à la fois les divergences intra-européennes et le dumping fiscal, social et environnemental interne. Le CESE n'a pas tranché : à la frontière entre coopérations renforcées et règles appliquées à tous et donc minimalistes, il propose de travailler sur la convergence des objectifs et des pratiques entre États membres.

Plusieurs institutions européennes prennent en charge certains aspects de la RSO : la Commission, le Parlement, la Cour de justice, l'Autorité du travail en cours de mise en place et même l'Ombudsman (médiateur européen) qui examine les recours des citoyens et citoyennes contre l'UE elle-même. De même qu'au niveau international il préconise le renforcement du rôle de l'OIT, le CESE considère que l'UE a besoin d'un outil RSO à l'origine d'initiatives qui lui soient propres. Pour éviter de créer une nouvelle institution dédiée, l'UE pourrait s'appuyer sur la plateforme ODD mise en place en 2017 par la Commission.

En réunissant un groupe diversifié d'expertes et d'experts issus d'horizons et de domaines de connaissance différents, cette plateforme pluripartite complète l'expertise de la Commission et fait office de forum d'échange de bonnes pratiques aux niveaux local, régional, national et européen. Elle représente un ensemble de parties intéressées, notamment les ONG, la société civile, les entreprises et les universités, et couvre les aspects sociaux, économiques et environnementaux, ainsi que les dimensions intérieure et extérieure des objectifs de développement durable. A l'image de la plateforme RSE française, cette plateforme européenne, dont la composition devra évoluer, verrait sa mission élargie pour :

- préparer les initiatives européennes en matière de RSO ;
- évaluer les politiques RSO de l'UE ; ceci est particulièrement important pour la directive sur la publication d'informations extra financières, appliquée de façon très hétérogène dans les États membres, ce qui rend les comparaisons impossibles ;
- échanger et populariser les bonnes pratiques ;
- contribuer à la convergence des législations nationales ;
- contribuer à la convergence des outils de RSO et de leurs méthodes d'évaluation.

Ces objectifs de convergence sont fondamentaux. Les propositions en cours sur le salaire minimum européen, déterminé en fonction du salaire médian de chaque État membre et de l'assurance chômage européenne qui vient en complément de celle de chaque État membre, en donnent une approche : un outil prenant en compte les différences initiales de situation et cherchant à les minimiser dans la durée, donc avec un calendrier. Comme indiqué dans l'avis du CESE sur les fonds structurels européens<sup>46</sup> les versements correspondants seraient liés au respect du calendrier de convergence.

---

<sup>46</sup> CESE, « La réforme des fonds structurels européens », Adria Houbairi et Jean-Luc Bennahmias, rapporteurs, juin 2018.

## Préconisation 5 :

**Faire évoluer la composition et les missions de la plateforme Objectif de développement durable (ODD) de l'Union européenne (UE) pour y intégrer les aspects de la Responsabilité sociétale des organisations (RSO), partager les bonnes pratiques, les évaluations et préparer des initiatives visant à la convergence entre les États membres.**

La loi sur le devoir de vigilance des entreprises multinationales, adoptée en France en février 2017, fait obligation à ces entreprises de démontrer qu'elles veillent au respect des droits humains et évitent les atteintes à l'environnement dans toute leur chaîne d'approvisionnement. Cette loi a été saluée par de nombreux acteurs de la RSO comme marquant un progrès significatif et plusieurs pays ont commencé à s'en inspirer. A l'initiative du Parlement français, huit parlements nationaux avaient déjà demandé en 2016 à la Commission européenne de légiférer en ce sens. Il est en effet de l'intérêt du pays que cette loi soit généralisée au plus vite<sup>47</sup>.

## Préconisation 6 :

**Le CESE souhaite que l'Union européenne (UE) se dote durant cette mandature d'une législation sur le devoir de vigilance des entreprises multinationales, inspirée par la loi française. Il demande au gouvernement français d'en faire une des principales priorités de son action au niveau européen et de veiller à ce que le respect des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) soit au cœur de cette législation.**

Exigeante pour elle-même, l'UE doit l'être également pour ses partenaires. Le principe de base est de ne pas accepter à l'importation des produits qui ne seraient pas admis sur le marché intérieur européen soit à cause de leur composition, soit à cause de leurs conditions de production. Ce principe ne s'oppose d'ailleurs en rien aux règles du commerce international définies par l'OMC dès lors qu'il s'applique à tous les pays de façon non discriminatoire. Il ne sert par exemple à rien de réglementer l'exploitation minière à l'intérieur de l'Union si elle importe des métaux extraits dans des conditions environnementales ou sociales désastreuses dans le pays source. Il ne sert à rien de lutter contre le travail détaché abusif, l'exploitation de la main-d'œuvre ou les inégalités de genre dans l'UE si l'on importe massivement des produits électroniques fabriqués au mépris de ces critères. Il ne sert à rien d'interdire dans l'Union des produits jugés dangereux en chimie ou en agriculture s'ils rentrent par d'autres canaux. Les règlements peuvent d'ailleurs avoir un effet positif : les progrès sur la traçabilité des produits à la suite de crises alimentaires comme celle de la vache folle dans les années 90 l'ont montré.

Ce point a déjà fait l'objet de plusieurs préconisations du CESE, par exemple dans l'avis portant sur « Les enjeux de la négociation du projet de partenariat transatlantique pour le commerce et l'investissement » en 2016. Ou plus récemment dans la partie rédigée par la section des Affaires Européennes et Internationales de

---

<sup>47</sup> La rédaction de cet alinéa et de la préconisation 6 résulte d'un amendement déposé par Guillaume Duval (personnalité qualifiée) et adopté en assemblée plénière.

la contribution du CESE à la Convention citoyenne sur la transition écologique, reprise pour l'essentiel dans la préconisation ci-dessous.

### Préconisation 7 :

**Placer les exigences de RSO au centre des négociations commerciales en identifiant secteur par secteur et avec les organisations concernées les normes les plus protectrices tant du côté européen que chez les États partenaires ; rendre ces normes juridiquement opposables en soumettant le champ « développement durable » des accords (notamment la lutte contre le changement climatique de l'accord de Paris sur le climat, la protection de la biodiversité et le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail) à un mécanisme de règlement des différends d'État à État.**

Cette préconisation s'applique évidemment au CETA, à l'accord avec le Mercosur déjà négocié par la Commission et aux autres négociations en cours.

## B - Vers les parties prenantes

Cet avis traite essentiellement des aspects internationaux de la RSO. Il privilégie donc un cadre institutionnel en phase avec l'actualité : centenaire de l'OIT, négociation à l'ONU, renouvellement du Parlement européen et de la Commission européenne. Il va sans dire que les parties prenantes sont les acteurs essentiels de la RSO et doivent progresser dans sa mise en œuvre quel que soit le contexte international du droit. Il est notoire que des États, des entreprises et parfois des organisations sans objet lucratif violent les principes élémentaires de la RSO même lorsqu'ils s'en réclament. Le CESE ne l'ignore pas et ne s'en accommode pas. Les organisations syndicales et les ONG de plaidoyer jouent un rôle indispensable de dénonciation : dénoncer n'est pas l'objet de cet avis qui cherche plutôt à éclairer les moyens structurels par lesquels les parties prenantes pourront progresser.

### 1. Les pouvoirs publics

Bien que cet avis ne traite pas spécifiquement du cas français, il est évident que ce paragraphe s'applique aussi à notre pays.

Les pouvoirs publics jouent un rôle particulier dans le domaine de la RSO : ils sont à la fois juge et partie. En tant que juge, ils élaborent des lois ou des réglementations touchant à tous les domaines de la RSO : droits de l'homme, droit de l'environnement, droit du travail, consultations démocratiques, luttes contre les inégalités... Ils doivent faire respecter ces textes et affecter à cet effet les moyens humains et financiers nécessaires. Ils doivent en évaluer l'efficacité et les adapter si besoin. Pourtant, le contrôle du respect des textes et l'évaluation sont souvent défailants et contribuent au ressenti de la RSO comme chiffon de papier. Il est ainsi caractéristique que si la loi Grenelle 2 comporte un article (225) sur l'obligation de *reporting* concernant les entreprises, et un autre (224) sur les établissements financiers, celui concernant l'Etat, jugé inapplicable en l'état, n'a jamais été réécrit. De même, les dispositions de l'article 173 de la loi pour la transition énergétique et la croissance verte (LTCECV) n'ont pas d'équivalent pour l'Etat. L'Etat doit être soumis aux mêmes obligations que

les entreprises, s'agissant par exemple des droits humains, de la préservation de l'environnement, ou de l'égalité femmes-hommes.

En tant que parties prenantes, les États se doivent d'être exemplaires au regard des principes de la RSO (cf. § III.G). Cette redevabilité s'applique à chaque niveau de gouvernance national, régional, local. Plusieurs mesures peuvent y contribuer :

- se donner ses propres principes de RSO. En France, on peut citer plusieurs lois, les plus récentes étant celle du 20 avril 2016 sur la déontologie et les droits et devoirs des fonctionnaires, la loi Sapin II sur la transparence et la lutte contre la corruption, une circulaire du Premier ministre du 29 septembre 2015 sur les relations entre pouvoirs publics et associations, restée pour l'essentiel lettre morte. Sur l'action extérieure, la future loi d'orientation et de programmation pour le développement de la solidarité internationale offre une occasion exceptionnelle de cohérence de l'État sur la RSO ;
- mettre en œuvre une politique d'achats responsables. Le CESE a exploré cette voie dans l'étude « Commande Publique Responsable : un levier insuffisamment exploité » de mars 2018 qui ouvrait des pistes pour une politique prenant en compte des critères de type RSO dans les appels d'offres publics ;
- faire évaluer sa propre politique RSO par des pairs. C'est un des outils proposé par l'OCDE pour la mise en œuvre de ses principes directeurs.

L'enjeu territorial est essentiel. Les collectivités locales disposent de leviers importants pour agir dans le domaine de l'énergie, de l'aménagement de l'espace, du logement, des transports et bien sûr de la gouvernance et de l'économie circulaire.

## Préconisation 8 :

**Inciter les pouvoirs publics (États et collectivités territoriales) à se doter d'une stratégie Responsabilité sociétale des organisations (RSO) incluant l'intégration de clauses sociales et environnementales dans leur politique d'achats.**

Pour le CESE, l'évaluation est essentielle. La question de l'évaluation des politiques publiques, qui dépasse le cadre de cet avis, fait régulièrement l'objet de travaux du CESE qui dispose d'une formation de travail dédiée. Les cultures nationales sur l'évaluation sont hétérogènes. La France ne brille pas par une grande attention au sujet. L'évaluation peut-être interne, confiée à des tiers sur le modèle des agences de notation RSO ou à des pairs, comme le fait l'OCDE sur le fonctionnement des PCN, évalué par d'autres États. Enfin, les lanceurs et lanceuses d'alerte, individus, syndicats ou associations jouent un rôle essentiel de vigilance et peuvent relayer les moyens de l'État.

## Préconisation 9 :

**Développer dans les pouvoirs publics (États et collectivités territoriales) la culture et les outils d'évaluation interne ou externe des politiques de Responsabilité sociétale des organisations (RSO).**

Enfin les pouvoirs publics doivent donner l'impulsion nécessaire pour populariser la RSO auprès des acteurs. Cela passe d'abord par de l'information à l'instar des

activités de la plateforme RSE en France. Mais il est surtout essentiel de former les futurs salariés et salariées, y compris mais pas seulement les futurs responsables, aux concepts de la RSO. Il est navrant qu'un dirigeant ou une dirigeante d'entreprise ou d'organisation puisse n'avoir jamais réfléchi pendant ses études aux aspects éthiques de son travail. C'est pourtant hélas le cas, comme l'a rappelé Cécile Renouard, directrice du programme Entreprise et développement à l'ESSEC, lors de son audition. Au collège et au lycée, l'approche devrait être pragmatique, basée sur des actions concrètes plutôt que sur un enseignement magistral. Elle doit être plus poussée dans l'enseignement supérieur et adaptée aux différentes filières.

### Préconisation 10 :

**Sensibiliser à la Responsabilité sociétale des organisations (RSO) au collège et au lycée par des actions concrètes. Introduire des modules dédiés dans les formations supérieures.**

## 2. Les entreprises

Cet avis du CESE sur la responsabilité sociale cherche à aller au-delà du E pour entreprise vers le O pour organisations. Il n'en est pas moins vrai qu'avec la montée en puissance des FMN dans une économie mondialisée, les entreprises sont au cœur du sujet. C'est d'ailleurs ce qui fonde le débat sur l'entreprise en tant que commun : l'entreprise est plus qu'un simple acteur économique, ce qui conduit à réétudier les interactions entre capital et travail ou entre actionnaires, salariées et salariés et autres parties prenantes. Voir la notion « d'entreprise à mission » dans la loi Pacte du 11 avril 2019. Faute d'information sur le plan international, le CESE n'a pas approfondi ce thème qui reste une piste à explorer.

De façon plus pratique et sans nier l'effet d'entraînement d'entreprises pionnières, le CESE s'est attaché aux outils à mettre en œuvre dans la plupart des entreprises. Il encourage évidemment celles-ci à rejoindre l'une ou l'autre des associations volontaires qui affirment mettre la RSE au cœur de leurs pratiques (GC, B Corp,...) ou au minimum à adopter des chartes de bonnes pratiques internes. La crédibilité de ces engagements et donc la réponse aux accusations éventuelles de *RSE washing* peuvent se mesurer dans trois domaines.

### 2.1. Les pratiques de RSO

Il existe de multiples exemples et de multiples moyens de prendre en compte la RSO dans la vie de l'entreprise : gestion des risques, diminution des impacts environnementaux négatifs ou augmentation des positifs, politique d'achat, adhésion à une association d'entreprises responsables etc...

Les auditions ont suggéré d'approfondir plusieurs pistes particulières qui constituent des marqueurs de la volonté de l'entreprise :

- la place du ou de la responsable RSO dans l'organigramme ;
- la formation des administrateurs et des administratrices sur les sujets RSO ;
- l'intégration de critères RSO dans la part variable de la rémunération des dirigeantes et dirigeants, voire des salariées et salariés ;
- la prise en compte des engagements RSE dans les procédures d'audit interne et de contrôle externe des engagements publics de RSE ;



- la mise en place d'instances de dialogue donneurs d'ordre / sous-traitants ;
- la définition d'outils comptables spécifiques. Plusieurs intervenantes et intervenants ont souligné le caractère structurant pour l'entreprise des normes comptables d'inspiration anglo-saxonne (IFRS). Dans son avis de mars 2017 « Vers une bioéconomie durable », le CESE préconisait la mise en place d'une comptabilité élargie aux enjeux sociaux et environnementaux et prenant en compte les externalités positives et négatives de l'activité de l'entreprise, comme la comptabilité CARE (Comptabilité adaptée au renouvellement de l'environnement). On peut aussi évoquer la comptabilité en triple capital : financier, humain, naturel. « *Si ça compte, ça se compte!* ».

Bien sûr, chaque entreprise adapte ses engagements à sa situation particulière et à sa taille (TPE /PME/ ETI / FMN).

## Préconisation 11 :

**Le CESE préconise que les entreprises concrétisent leurs engagements Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) par des actes tangibles adaptés à leur situation : dans leur gouvernance, la prise en compte des externalités, les rémunérations, les outils de gestion, le dialogue avec les parties prenantes...**

La question de l'exercice du droit de vote des actionnaires ayant confié leur épargne à un fonds a été traité dans l'avis du CESE de janvier 2019 « Demain la finance durable: comment accélérer la mutation du secteur financier vers une plus grande responsabilité sociale et environnementale? »,<sup>48</sup>

### 2.2. L'implication du personnel et des partenaires sociaux :

Les salariées et les salariés sont à l'évidence les premiers concernés par la politique RSE de leur entreprise au-delà du simple respect des obligations du code du travail. La crédibilité d'une politique RSE impose donc qu'ils et elles y soient associés et que tant leurs institutions représentatives que les organisations syndicales soient informées et consultées sur le sujet. Trop de rapports RSE émanent encore des services de communication sans avoir été discutés ni critiqués dans les instances ad hoc : conseil économique et social ou institutions similaires étrangères, comités d'entreprise européens ou mondiaux quand ils existent. La RSE est par essence un objet de dialogue social. Cette volonté de dialogue se manifeste également dans la négociation avec les fédérations syndicales d'accords-cadres internationaux.

---

<sup>48</sup> CESE, « Demain, la finance durable : comment accélérer la mutation du secteur financier vers une plus grande responsabilité sociale et environnementale ? ». Guillaume Duval & Philippe Mussot, rapporteurs, janvier 2019.

### Préconisation 12 :

**Impliquer les salariées et les salariés dans les politiques Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) (définition, conduite, évaluation) par l'information/consultation des syndicats et des institutions de représentation du personnel, y compris aux niveaux européen et mondial quand elles existent, et par la négociation d'accords-cadres internationaux avec les organisations syndicales internationales.**

#### 2.3. La participation des salariées et des salariés à la gouvernance de l'entreprise

La section AEI après d'autres sections du CESE a évidemment abordé cette question qui fait l'objet de dissensus connus. Ceux-ci ont été rappelés notamment dans l'avis « fracture et transitions : réconcilier la France » cité ci-dessous.

### Préconisation 13 :

**Objectif : améliorer la participation des salariées et salariés et de leurs représentantes et représentants à la gouvernance des entreprises.**

**Action à engager : le Cese recommande que le nombre d'administrateurs salariés et d'administratrices salariées soit augmenté, leur présence étendue à toutes les entreprises quel que soit leur statut et que le seuil d'effectif les rendant obligatoires soit abaissé à 500 emplois à temps plein.**

**Dissensus :** le groupe des entreprises est en désaccord avec cette préconisation, considérant qu'avant toute nouvelle décision d'extension de la présence ou du nombre d'administrateurs salariés et d'administratrices salariées, une évaluation de la loi du 17 août 2015 doit être conduite. Le groupe FO n'adhère pas au principe de la cogestion et donc de la coresponsabilité des décisions prises par l'entreprise.

## 3. Les organisations de la société civile

Les auditions et les entretiens réalisés dans le cadre de cet avis ont montré une sensibilisation croissante de la société civile organisée à la nécessité de la RSO. Cette tendance est illustrée par les nombreux exemples pratiques qui nous ont été décrits. En plus de ceux mentionnés précédemment dans cet avis, on peut citer :

- dans les branches professionnelles, la rédaction de guides méthodologiques comme le guide « RSE - démarche au service de la stratégie et de l'efficacité des PME mécaniciennes » publié par le syndicat professionnel des industrielles et industriels de la mécanique. Voir aussi les exemples cités au §III.A.2 dans l'artisanat et l'agro-alimentaire ;

### Préconisation 14 :

**Encourager les organisations professionnelles à favoriser le déploiement de démarches Responsabilité sociétale des organisations (RSO), en particulier de la part des PME ou TPE, en les sensibilisant à l'intérêt de telles démarches et en leur proposant des méthodes et des outils adaptés afin de réaliser un diagnostic et de mettre en place un plan d'action.**

- les outils similaires de bonnes pratiques disponibles dans d'autres secteurs comme le cours en ligne (MOOC) du mouvement coopératif, le guide des entreprises de l'économie sociale et solidaire, les labels de transparence financière des associations (prix Cristal), l'accompagnement pédagogique des fédérations sportives par la CNOSF, les audits internes RSO ;
- les actions de mise en œuvre des pratiques RSO : bilan carbone des événements organisés, diversité dans la gouvernance en particulier pour les jeunes et les femmes, démocratie participative, achats responsables ;
- l'accent mis sur des instruments de financement socialement responsables décrits dans l'avis du CESE sur la finance durable<sup>49</sup> : ainsi des mouvements contre le financement des énergies fossiles ou, sur un cas particulier, le succès de la pression exercée par un fonds de retraite de la fonction publique sur le gestionnaire d'un groupe d'hôtels à la demande de syndicats américains qui en dénonçaient les pratiques antisyndicales.

Toutes ces pratiques ont un double bénéfice : pour la RSO elle-même à l'intérieur des organisations concernées et pour la crédibilité de leurs actions de plaidoyer en direction des entreprises ou des gouvernements. La bonne volonté des organisations se heurte souvent au manque de moyens méthodologiques, humains ou financiers. Le CESE n'a pas approfondi le sujet : il pourrait l'être par la plateforme RSE qui étendrait ainsi son champ d'intervention et peut-être sa composition.

## Préconisation 15 :

**Inciter les organisations de la société civile à se doter d'outils de Responsabilité sociétale des organisations (RSO) en interne et à faire porter un regard extérieur sur leur pratique. Réfléchir avec la plateforme Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) aux moyens à mettre en œuvre.**

---

<sup>49</sup> Cf. Note de bas de page 7 et annexe.

---

## Conclusion

L'humanité est confrontée à des défis essentiels à la fois environnementaux, sociaux et sociétaux. Qu'il s'agisse de la préservation de la planète, de la réduction des inégalités ou de la démocratie, ces défis sont bien définis par les 17 Objectifs de développement durable de l'ONU. La RSO est une condition indispensable à la réalisation de ces objectifs. Elle en constitue à la fois le but et le chemin.

Qui dit enjeux mondiaux dit solutions mondiales, les replis nationaux ne peuvent que retarder ces solutions. C'est pourquoi cet avis plaide pour une approche multilatérale donnant un rôle majeur aux organisations internationales.

Il invite aussi à prendre une nouvelle conscience des biens communs comme l'air, l'eau, les savoirs, les espaces sociaux... En fin de compte, il s'agit de faire de la justice sociale et environnementale un objet de dialogue international pour progresser vers une gouvernance mondiale protectrice de ces communs universels.



# *Déclarations/ Scrutin*

## Agriculture

Cet avis présente de manière très accessible ce que peut être la responsabilité sociétale des organisations et les enjeux politiques, éthiques, économiques et environnementaux auxquels elle peut apporter une contribution.

La RSO ne peut pas être considérée comme la solution à toutes les difficultés de notre société mais c'est un levier d'amélioration dans tous les domaines. Pour la profession agricole, c'est avant tout un outil permettant de nous interroger sur nos propres pratiques et fonctionnements, de réfléchir aux voies d'amélioration et de faire connaître nos savoir-faire.

Toutefois, comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, y compris dans cette enceinte, en 2013, lors de la plénière consacrée à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), nous considérons qu'il est fondamental que de telles démarches restent inscrites dans un cadre volontaire et progressif et tiennent compte des impératifs de compétitivité. Il était donc important qu'un *dissensus* soit intégré à la 3ème préconisation sur la mise en place d'un instrument juridiquement contraignant.

Nous restons cependant convaincus que la RSO peut avoir un effet positif, à condition que la démarche soit construite de manière partenariale. La RSO ne peut pas se concevoir en solitaire. Elle doit alors déboucher sur une valorisation des actions conduites par l'ensemble des acteurs impliqués, notamment en termes d'image.

Dans le secteur agricole, les différents acteurs, de l'amont et de l'aval, discutent et s'engagent pour diffuser les valeurs de la RSE et de la RSO. Ces démarches répondent aux demandes des citoyens et des consommateurs mais leur réussite dépendra de la bonne prise en compte de toutes les parties prenantes et tout particulièrement des fournisseurs de matière première que sont les agriculteurs.

Enfin, pour la profession agricole, nous pensons que la RSE et la RSO peuvent jouer un rôle fondamental sur le plan international. Nous approuvons la préconisation relative à l'intégration de la RSO dans les négociations commerciales. C'est pour nous un sujet d'actualité et un sujet essentiel.

Nous avons eu l'occasion d'exprimer notre mécontentement et nos craintes sur l'engagement de notre pays dans des accords internationaux qui ne tiendraient pas compte de nos spécificités et surtout de nos niveaux d'exigences sociales et environnementales.

Nous plaidons, comme l'affirme également le texte, pour que les négociations commerciales internationales tiennent compte des préoccupations non commerciales. La RSO et la RSE sont des outils qui peuvent être utilisés dans cet objectif.

Le groupe de l'agriculture a voté l'avis.

## Artisanat

Selon une étude de BPI France, 1 PME sur 5 déclare avoir mis en place une démarche RSE. Ainsi, indépendamment de toute obligation réglementaire, nombre d'entreprises cherchent volontairement un meilleur équilibre entre leurs objectifs économiques, sociaux et environnementaux.

Les TPE des secteurs de l'artisanat et du commerce alimentaire de détail ne sont pas en reste, tant elles sont soucieuses de réduire leur consommation énergétique, d'économiser leurs matières premières, de limiter leurs déchets, mais aussi de répondre aux attentes écologiques de la clientèle dans ses choix de produits ou de services.

Pour autant, la formalisation d'une démarche RSE n'a rien d'évident pour les petites structures. Les facteurs temps et coût, la crainte de complexité attachée à un concept qui peut sembler inadapté à leur fonctionnement, sont autant de freins à un engagement formalisé.

C'est pourquoi, ces entreprises doivent être accompagnées pour passer de la prise de conscience à la mise en action.

Les organisations professionnelles, comme les chambres de métiers, l'ont bien compris.

Elles sont en effet nombreuses, des métiers de l'alimentaire, à ceux des services et du bâtiment, à avoir pris des initiatives afin de favoriser le déploiement de démarches RSE.

Elles ont ainsi conçu des outils adaptés aux entreprises et aux secteurs qu'elles recouvrent, en visant à sensibiliser aux avantages de telles démarches, comme à aider dans leur mise en œuvre concrète.

Du diagnostic au plan d'action individualisé, en passant par la valorisation d'une stratégie-RSE en termes de communication auprès des clients ; c'est tout un panel d'outils pratiques qui est proposé aux entreprises.

Toutes ces initiatives, parce qu'elles prennent en compte les spécificités sectorielles, portent leurs fruits et chaque année, de nouvelles entreprises artisanales s'engagent volontairement sur la RSE.

Mais pour convaincre celles qui sont encore réticentes, il importe aussi de capitaliser sur les résultats obtenus par leurs pairs qui se sont lancés. Les actions de mise à l'honneur et de remise de prix, conduites par des Chambres de métiers, en lien avec leurs partenaires territoriaux, vont dans ce sens en contribuant à une plus large diffusion auprès des TPE.

Le groupe de l'artisanat salue donc la proposition de l'avis de valoriser ces démarches des organisations professionnelles ; l'importance du tissu de PME au sein de l'Europe justifie en effet d'encourager leur accompagnement pour progresser de manière effective sur la RSE.



# Déclarations des groupes

---

L'avis souligne également l'intérêt de « l'outil RSO » pour lutter contre le *dumping* social, environnemental et fiscal, tant à l'intérieur de l'Union européenne, que dans les relations commerciales de l'Europe avec des pays tiers.

Le groupe de l'artisanat partage pleinement ces objectifs, d'autant que les problématiques de *dumping* impactent aussi les entreprises artisanales qui subissent, parfois durement, une concurrence liée au coût de la main d'œuvre, à la fiscalité ou aux normes des produits.

Il est donc favorable à une convergence des législations des États-membres en matière de RSO. Dans ce cadre, les questions sociales et fiscales lui semblent prioritaires.

Il soutient également la nécessité pour l'Europe d'être plus exigeante à l'égard de ses partenaires commerciaux dans les conditions d'importation des produits, en fixant, secteur par secteur, les normes de composition et de conditions de production admises sur le marché intérieur.

Le groupe de l'artisanat a par conséquent voté en faveur de cet avis.

## Associations

Cet avis est utile à tous, décideurs comme citoyens, car il présente une synthèse précieuse des outils et des questions à traiter en priorité.

Au-delà de la loi, la responsabilité sociétale des organisations permet de prendre en compte le sens de la loi, d'engager des démarches volontaires reposant sur l'éthique. Elle propose aux acteurs d'intégrer un tiers externe au contrat (y compris moral) : ce tiers externe, c'est la planète !

La RSO est aussi une méthode qui permet à toutes les organisations de définir des priorités, de les intégrer dans leur stratégie et dans leurs activités, cela dans un unique objectif : contribuer à un développement véritablement soutenable, à la fois économique, humain, écologique, social, culturel et solidaire. Elle est le levier opératoire d'une économie plus responsable.

Par tradition « *volontaire* », la RSO s'inscrit néanmoins dans un cadre juridique international, européen et national. Elle met en évidence un bouleversement assez profond de la hiérarchie des normes, « *la soft law* » prenant parfois le pas sur la loi, l'arbitrage international devenant l'instance de régulation des relations commerciales. À cet égard, l'amendement proposé par Guillaume Duval méritait d'être soutenu. La loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre est un outil qui pourrait être utilement étendu au plan européen et international.

Les enjeux de la RSO, cités au début de cet avis, sont largement relevés par les associations :

- d'une part, notre modèle non-lucratif répond à l'exigence d'une économie saine ;

- d'autre part, l'écologie et la réduction des inégalités sont le cœur d'activité d'une partie de nos organisations et concernent de facto l'ensemble d'entre-elles.

Nous, associations, nous sentons donc naturellement promoteurs de la RSO, comme nouvelle dimension de la performance et du progrès. Car si les statuts sont essentiels en ce qu'ils garantissent la gouvernance démocratique et la finalité d'intérêt général de nos structures, ils ne sont pas vertu. Actifs au sein de la Chambre française de l'ESS et du Conseil supérieur de l'Économie sociale et solidaire, nous défendons depuis toujours une approche à la fois ambitieuse et pragmatique. Nous vous suggérons d'ailleurs à tous et toutes de relire le guide des bonnes pratiques de l'ESS.

Par ailleurs, il ne suffit pas d'inciter « *les organisations de la société civile à se doter d'outils de RSO en interne* » comme évoqué dans la dernière préconisation, il faudrait aussi donner les moyens aux acteurs associatifs que nous sommes de relever les défis de la RSO, que ce soit en termes d'emplois ou d'éco-citoyenneté. De plus, les outils RSO sont conçus pour les grandes entreprises, mais les outils pertinents pour les PME, TPE, associations, etc. sont moins nombreux et moins visibles. Il faut les faire connaître et les développer.

Enfin, évoquons les 17 Objectifs du développement durable adoptés par les Nations Unies en 2015. Ils donnent l'opportunité de répondre à l'ensemble des défis contemporains par une approche intégrée, transversale et territoriale. C'est pour répondre à ces ODD rassemblés dans l'Agenda 2030 que la mise en œuvre de la RSO est aujourd'hui un impératif. Encore faut-il donner les moyens aux acteurs de l'ESS de conserver leur avance de phase en matière de mise en œuvre des ODD.

Le Groupe des associations a voté cet avis, riche, bien construit et bien documenté. Il a salué le travail de la section et remercié son rapporteur.

## CFDT

Les Objectifs de développement durable et l'accord de Paris sur le climat, et la demande croissante des populations d'une prise en compte par les entreprises et les gouvernements des questions éthiques, environnementales et sanitaires rendent la responsabilité sociétale des organisations incontournable. La RSO, au cœur d'une dynamique de développement durable, est une clé de notre avenir.

Le poids des entreprises, en particulier transnationales, dans l'économie mondiale les place bien sûr en première ligne des actions à mener pour le développement durable. Mais l'avis souligne que la RSO est l'affaire de tous. La CFDT, engagée avec d'autres organisations de la société civile dans le pacte du pouvoir de vivre pour obtenir une transition environnementale juste, n'entend relâcher ni sa vigilance ni son action en faveur d'un autre modèle de développement. C'est un choix politique historique et fondamental de notre syndicalisme.

La globalisation explique pourquoi les préconisations sont tournées vers des entités internationales. L'avis n'a pas la prétention de rajouter de nouveaux outils. Il propose de faire fonctionner et améliorer ceux qui existent. Cela suppose de promouvoir le dialogue social, y compris dans sa dimension internationale, et le

# Déclarations des groupes

---

multilatéralisme, aujourd'hui dangereusement mis à mal par les replis nationaux, trop nombreux partout dans le monde.

Ainsi, défendre les droits des salariés employés sur la construction des infrastructures pour l'organisation des championnats du monde d'athlétisme ou de football en Russie ou à Doha, c'est défendre les droits des salariés de notre pays. In fine faire progresser les droits des travailleurs ou la protection de l'environnement dans un pays tiers, c'est lutter contre le dumping social ou environnemental en général, dans un monde globalisé.

Cependant, la CFDT regrette que, malgré des initiatives heureuses que l'avis salue, trop souvent au quotidien les entreprises se montrent frileuses pour assumer tous les impacts de leur activité. La France a montré la voie pour progresser par la loi sur le devoir de vigilance, mais le niveau national est insuffisant. La conclusion d'un traité à l'ONU, sur les droits humains et les sociétés transnationales avec un instrument juridiquement contraignant, permettrait d'aller bien plus loin, de réduire la concurrence faussée entre les entreprises selon le pays où elles exercent leur activité. Nous nous félicitons que ce soit la position de la diplomatie française.

La CFDT a voté l'avis.

## CFE-CGC

La demande de Responsabilité sociétale des organisations devient incontournable pour les organisations quel que soit leur statut (entreprises, administrations, associations...).

Pour nous, tout doit être fait pour inciter ces organisations à s'engager immédiatement dans des démarches responsables, dans les domaines environnementaux, sociaux, sociétaux et économiques.

Cet avis présente bien cette prise de conscience des citoyennes et des citoyens et leur demande croissante de transparence ; cet avis propose justement quelques pistes pour mettre en place, et ce rapidement, des solutions pour répondre à cette demande de RSO : respect des droits humains, respect des normes internationales du travail, lutte contre le changement climatique, contre la corruption...

Le groupe CFE-CGC a donc voté cet avis.

Nous soutenons, tout particulièrement, la préconisation n°12 du CESE qui recommande que le nombre d'administrateurs salariés soit augmenté, leur présence étendue à toutes les entreprises quel que soit leur statut et que le seuil d'effectif les rendant obligatoires soit abaissé à 500 emplois à temps plein.

Le groupe CFE-CGC soutient, notamment, la volonté exprimée dans l'avis d'impliquer les salariés dans les politiques RSO, y compris au niveau européen et mondial et d'améliorer la participation des salariés et de leurs représentants à la gouvernance des entreprises.

En effet, la CFE-CGC, première organisation syndicale à avoir adhéré au *Global compact*, estime que le dialogue social, le partage et le retour d'expérience de terrain sont des outils nécessaires pour construire le futur.

Quant au CETA, nous souhaitons rappeler que la CFE-CGC est cosignataire d'une demande de non-ratification adressée aux parlementaires français, puisque cet accord présente des risques largement documentés sur le plan économique, social et écologique.

Pour le groupe CFE-CGC, il est temps de mettre l'humain au cœur de la prise de décisions et la RSO est, pour nous, l'outil indispensable.

## CFTC

Si la prise de conscience de notre coresponsabilité vis-à-vis de notre maison commune et de ses habitants progresse, si des objectifs de bon sens sont fixés au niveau international comme l'éradication de la pauvreté et la protection de la planète, bien des efforts restent à faire pour que ces souhaits deviennent réalités.

C'est tout l'intérêt de cet avis de mettre le doigt sur quelques points où nous pouvons, ou nous devons avancer concrètement.

Avec 15,330 milliards d'euros de PIB, l'Union Européenne pèse considérablement dans l'économie mondiale. L'importance majeure de notre continent dans le commerce international nous donne des droits mais aussi des devoirs, au premier rang desquels veiller au respect des droits humains, à l'intérieure de l'union comme avec nos partenaires commerciaux.

En ce sens la cinquième préconisation qui vise à ce que nous n'importions pas de produits qui ne seraient pas admis sur le marché intérieur européen en raison de leurs conditions de production ou de leur composition, est essentielle pour soutenir les bonnes pratiques sociales et environnementales sur l'ensemble de la planète et éviter une concurrence déloyale destructrice.

Il nous faut garder en mémoire le drame du Rana Plaza, le 24 avril 2013 au Bangladesh, qui fit au moins 1 127 morts sur les 5 000 ouvriers qui travaillaient dans des conditions abominables au profit de grandes marques de textiles notamment européenne.

Au sein de l'Union, il ne s'agit pas de rester à la proclamation d'un socle européen des droits sociaux, mais de passer aux actes en mettant en place les outils permettant l'existence réelle de ce socle comme une inspection du travail indépendante et dotée de moyens adéquats au sein de tous les pays de l'Union et un salaire décent pour tous les travailleurs.

C'est à juste titre que l'avis insiste sur la nécessité de l'évaluation des politiques publiques en matière de RSO. Décréter des politiques sans les évaluer régulièrement et en tirer les enseignements ; c'est plus faire dans l'effet d'annonce que dans l'efficacité.

Nous appuyons les recommandations visant à mobiliser l'ensemble des acteurs pour parvenir à un développement durable au service de tous.

En ce sens la CFTC ne peut qu'approuver la 12e préconisation sur la gouvernance des entreprises, visant à améliorer la participation des salariés au sein des instances de gouvernance.

# Déclarations des groupes

---

Travailler ensemble pour le bien commun, c'est notamment associer salariés, direction et actionnaires au sein d'organes de réflexions et de décisions des entreprises car c'est ensemble que nous pourrions répondre efficacement aux défis humains, environnementaux et technologiques du XXI<sup>e</sup> siècle.

La CFTC a voté l'avis.

## CGT

La CGT a voté cet avis.

300 millions de travailleurs.es pauvres, 20 % d'écart de rémunération femmes/hommes, 190 millions de personnes au chômage, les libertés syndicales et le droit à la négociation collective bafoués, telle est la photographie sociale mondiale. ... « *La troisième guerre mondiale est sociale* », titre choc du livre de Bernard Thibault rappelle la violence d'une guerre qui ne dit pas son nom.

Le travail est devenu une variable d'ajustement. Le droit à une vie décente, la préservation des ressources et parfois la démocratie et les droits humains sont priés de s'incliner devant la toute-puissance du marché.

L'objectif de la RSO est de créer un cadre réglementaire international contraignant notamment pour les FMN et mieux lutter contre les dumpings fiscal, social et environnemental.

Le rôle des firmes dans l'organisation et la désorganisation du monde, les met en situation de le diriger : Selon l'OIT 50 000 firmes-monde et 45 000 filiales, emploieraient plus de 200 millions de personnes. Emplois induits, cela représente un travailleur.ses sur cinq dans le monde. Elles concurrencent ainsi les gouvernements nationaux. Selon une étude de l'organisation *Global justice now*, 10 de ces entreprises font partie des 30 plus grandes entités mondiales (États et entreprises confondus).

Cet avis tente de mieux appréhender les enjeux économiques, sociaux et environnementaux de la régulation internationale du travail. Il identifie les lieux de normalisation comme l'OIT, les principes directeurs de l'ONU, l'Union Européenne, les accords-cadres internationaux dans les entreprises, les réglementations nationales, comme la loi sur le devoir de vigilance pour la France. Cette multiplicité n'évite, hélas, pas les drames comme la catastrophe du Rana Plaza.

Le texte soutient un multilatéralisme indispensable à la régulation internationale pour lutter contre le dumping social, fiscal et environnemental.

Les *dissensus* y sont clairement affichés et nous nous retrouvons dans un certain nombre de préconisations notamment le renforcement et l'ouverture à la société civile organisée de l'OIT, la transposition en droit français de la convention 190 contre le harcèlement sexuel au travail, l'instauration d'instruments contraignants RSE dans les accords commerciaux mondiaux, la nécessité d'agir pour la France et l'UE à faire aboutir le projet de traité de l'ONU sur les droits humains et les sociétés transnationales, incluant un instrument juridiquement contraignant ; l'engagement et la responsabilité des entreprises vis-à-vis des sous-traitants ; la présence renforcée des salarié.es dans les instances de gouvernance des entreprises.

À ce regard positif, nous regrettons que n'aient pas été retenus les éléments OIT et OCDE démontrant un double langage gouvernemental qui au travers de dernières réformes réduisent l'intervention et les garanties collectives des salarié.es.

## CGT-FO

Nous remercions le rapporteur pour son travail de synthèse autour des principaux enjeux de la RSO, ainsi que pour sa présentation des acteurs, des dispositifs et cadres au cœur de cette démarche. Nous saluons également le travail fait sur les limites et avancées de la RSO, même si nous devons relativiser les quelques réussites arrachées contre des comportements parfois irresponsables de certaines entreprises. Sans doute la mobilisation de la société civile peut fortement influencer l'adoption de pratiques dites « responsables », mais combien d'engagements sont vite oubliés juste après le relâchement de la mobilisation ou de la pression médiatique. Nous craignons, par ailleurs, que la multiplication de normes, de chartes éthiques, de codes de bonnes conduites, etc. renforce l'idée qu'on est mieux protégé et transfère le processus normatif et les lieux de production de la norme des pouvoirs publics vers les acteurs privés.

Pour le groupe FO, il est indispensable que la responsabilité des organisations et les sanctions aux manquements soient prévues par le socle commun de la loi qui revêt un caractère contraignant et que son respect soit assuré par des autorités publiques et des institutions. Nous sommes ainsi favorables à la préconisation N°2 et soutenons la convention 190 de l'OIT contre la violence et le harcèlement. Nous militons pour que cette convention soit ratifiée par la France et transposée dans sa législation, de même pour qu'elle soit ajoutée aux normes fondamentales de l'OIT, au niveau international.

Nous insistons sur l'importance du caractère contraignant pour que les organisations assument réellement la responsabilité de leurs actions. Le partage de bonnes pratiques et autre ainsi que l'intégration des aspects RSO dans la plate-forme ODD de l'UE (Préconisation N° 5) est pour nous largement insuffisant. Pour le groupe FO, l'UE devrait plutôt chercher à réaliser les objectifs du développement durable et privilégier des mécanismes réglementaires pour les atteindre. C'est seulement dans ce cadre que L'ODD 8 sur le travail décent, par exemple, peut devenir une réalité.

Cette démarche doit par ailleurs être privilégiée lors des négociations d'accords commerciaux en conditionnant leurs signatures au respect des droits des travailleurs et des conventions fondamentales de l'OIT.

Enfin, nous regrettons que l'avis aborde la question de l'implication des salariés dans les politiques RSE et passe sous silence les risques que représente la diminution des moyens des représentants des salariés (suppression des CHSCT et la fusion des instances représentative du personnel) sur la défense de leurs droits. De même, notre groupe ne s'inscrit pas dans l'idéologie de l' « entreprise, bien commun » et réaffirme son opposition à la participation des salariés et de leurs représentants à la gouvernance de l'entreprise.

Compte tenu de l'importance du sujet et malgré ces quelques réserves, le groupe FO a voté pour cet avis.

## Coopération

S'interroger sur l'impact de son activité n'est pas encore un réflexe pour bon nombre d'organisations. Et pourtant, comment peut-on encore aujourd'hui ne pas intégrer les impacts de ses choix sur l'environnement, mais aussi sur l'emploi ou sur la manière dont on fait société ?

Ces choix peuvent se faire de plusieurs manières. Ils peuvent se faire dès la rédaction des statuts : c'est le choix que font les coopératives, et les valeurs coopératives, codifiées au niveau international telles que : l'éducation et la formation à la gouvernance mais surtout l'engagement envers la communauté, en sont une illustration claire.

Toute entreprise peut également choisir de se donner un objet plus large que la seule production de biens, de services ou de valeurs. C'est l'un des objectifs de la récente loi Pacte.

C'est encore l'obligation imposée à certaines entreprises de transparence et d'informations extra financières.

Mais cela peut être aussi une démarche volontaire d'aller plus loin que ses seules obligations légales notamment en se référant à des normes ou des labels.

Il convient dans ce domaine de souligner les initiatives telles que *Global compact* ou *B Corp* ou les adaptations sectorielles de la norme ISO 26000 tel que menée notamment par Coop de France pour le secteur agroalimentaire.

Toutefois, le chemin à parcourir pour une approche plus globale de la responsabilité sociétale de toutes les organisations, et notamment des organisations publiques reste long.

Cet avis qui liste ce qui existe en France ou à l'international, tant au niveau volontaire, par la RSE, que par l'édition de nouvelles réglementations plus encadrantes, insiste bien sur les conditions de réussite de telles démarches :

Il faut tout d'abord que les États et institutions publiques soient plus vertueux en s'appliquant à eux-mêmes les principes de la RSO et en veillant, notamment dans les traités et outils de régulation internationaux à ce que ces principes soient appliqués.

Il faut ensuite que la RSO devienne un réflexe, tel est notamment le sens des préconisations visant à articuler ODD et RSO ou qui plaident pour le développement d'une culture RSO.

Il faut enfin que la RSO se généralise et permette à chacun, quelle que soit son activité, de s'interroger sur ses impacts et de chercher à les minimiser. Certains ont montré la voie en plaçant la RSE au cœur de leur stratégie, d'autres en font un argument en allant plus loin que les obligations légales, mais beaucoup trop se contentent d'appliquer les réglementations de manière passive.

Soyons toutefois réalistes et pragmatiques, tout le monde ne peut pas avancer à la même vitesse et c'est le volontariat et l'implication de tous les acteurs qui est facteur

de réussite. Cette implication doit se construire, de manière volontaire, sans qu'il soit nécessaire d'en imposer la forme.

Il convient de préparer notre société et notre avenir et dans cette construction, toutes les formes d'organisations, et en premier lieu les États, ne peuvent plus désormais ne pas intégrer l'impact de leurs choix et les contrôles auxquels ils doivent se soumettre.

Le groupe de la coopération a voté l'avis.

## Entreprises

Dans cet avis, la responsabilité sociétale est abordée sous un l'angle des organisations. Il est en effet important que tous les acteurs soient impliqués, États, associations, mutuelles et entreprises. Seule une approche systémique permettra d'obtenir les résultats répondant aux enjeux de la société.

Les entreprises, se sont par ailleurs pleinement saisies du sujet comme de nombreux exemples encore récents le prouvent (Air France ou Carrefour par exemple). Engagement confirmé par le classement *Écovadis* qui place les entreprises Françaises au troisième rang mondial.

Toutefois, l'avis présenté aurait dû être plus prospectif. Malgré les nombreuses évolutions de ce texte, le groupe des entreprises regrette que l'essentiel des préconisations, en partie contraignantes, s'adressent encore uniquement aux entreprises. Ceci explique d'ailleurs les *dissensus* que nous avons fait inscrire dans le texte.

Concernant la préconisation 3, il est difficile de soutenir un projet de traité dont on ne connaît pas la rédaction finale et qui plus est, serait contraignant. Laissons aboutir les négociations avant de vouloir se prononcer sur la qualité d'un traité.

Concernant la gouvernance des entreprises le groupe souhaite attendre l'évaluation de la loi du 17 août 2015.

Le groupe des entreprises estime que, les politiques en matière de RSO doivent prôner une démarche collective et demeurer incitatives. C'est cette vision qui doit être mise en avant au niveau international. Toute forme d'obligation difficilement applicable et contrôlable pourrait s'avérer au final contreproductive.

Enfin, nous tenons également à ce que le rôle des différentes instances internationales demeure fort, mais nous sommes défavorables à ce que l'OIT ou les Points de Contacts Nationaux perdent en lisibilité et en légitimité en faisant évoluer leur composition ou leurs missions. Nous prenons toutefois acte de l'évolution de la rédaction de la préconisation concernée.

Les débats ont permis de faire progresser la perception initiale de l'usage de la RSO par les entreprises et nous remercions le rapporteur de son écoute attentive qui a su faire évoluer positivement ce texte. Peut-être que le champ couvert par cet avis était trop vaste pour permettre une véritable coconstruction.

Le groupe des entreprises votera favorablement le projet d'avis.



## Environnement et nature

Les échanges en section ont permis de montrer que, par-delà la tentation du *greenwashing* et les imperfections du cadre international, permettre à des acteurs économiques implantés en divers points du globe de se doter d'une politique sociale et environnementale pouvait constituer une source de progrès.

Nous sommes bien conscients que l'existence d'une politique RSO ne garantit pas, à elle seule, le respect des travailleurs et de l'environnement. Il est clair que l'engagement dans une démarche RSO repose la plupart du temps et dans nombre de pays sur le seul volontariat. Or, on a vu par le passé que les organisations qui s'engagent dans des processus volontaires de labellisation ou de certification sont souvent celles qui ont une forte marge de progression. À titre d'illustration, il n'y a pas si longtemps des sacs plastiques jetables étaient labellisés NF Environnement alors qu'aucun fabricant de cabas réutilisables ou de paniers ne l'était !

Si tout progrès mérite d'être salué en tant que contribution à un but collectif, il nous apparaît assez clairement que des engagements RSO ne peuvent répondre utilement aux grands enjeux environnementaux et sociaux s'ils restent essentiellement volontaires. Nos travaux en section ont justement illustré le désaccord entre les partisans de contraintes réglementaires relevant de la « *hard law* » d'un côté, et ceux qui s'y opposent. S'il est vrai que la réglementation ne règle pas tout et peut être contournée, elle fournit néanmoins un cadre minimal et opposable à même de susciter la confiance de toutes les parties prenantes dont les consommateurs. Au niveau international, elle est nécessaire pour éviter les distorsions de concurrence induites par la force de frappe de certains acteurs, à même de communiquer – ou non – pour dissimuler ou désamorcer les problèmes. Le cas de la tromperie sur les émissions des motorisations diesel, alors que le groupe Volkswagen est doté d'une politique RSO, est à cet égard emblématique.

Pour notre groupe, un autre moyen de créer une plus grande confiance dans ces engagements consiste à ouvrir la gouvernance en ne la limitant pas aux seuls acteurs du dialogue social car, assez logiquement, un travailleur d'une organisation impliquée dans un scandale tel que celui du *diesel gate* pensera aussi à préserver son emploi. Cela devrait se traduire par une ouverture des instances de concertation aux organisations de consommateurs mais aussi environnementales qui ne sont pas les plus mal placées pour proposer des mesures environnementales pertinentes. Quasiment tout le monde est d'accord pour reconnaître l'urgence écologique mais le changement de paradigme dont elle découle se fait décidément assez lentement. Comme le souligne la préconisation 5, il faut articuler la RSO avec les objectifs de développement durable onusiens en consacrant une approche intégrée des 3 piliers du Développement durable. Lors de nos travaux, cette demande s'est heurtée à des résistances même si finalement la préconisation n° 4 relative aux points de contacts de l'OCDE propose une timide ouverture.

Pour ces raisons, notre groupe adoptera un vote partagé.

## Mutualité

Contribution volontaire des organisations au développement durable, la responsabilité sociétale des organisations doit permettre « *une progression globale et harmonieuse vers des normes et pratiques plus élevées sur les plans environnemental, social ou encore en matière de gouvernance* ».

Les instruments au niveau international, européen et national sont nombreux : encouragements, incitations, ou réglementations,.... Mais leur articulation n'est pas toujours lisible et chacun d'entre eux s'applique dans un contexte différent, ce qui crée de la confusion et ouvre ainsi la porte aux accusations de « *RSO washing* », amplifiées par le manque de stabilité du droit dur ou souple.

Des outils existent au niveau européen. Une étape a été franchie en 2017 avec la proclamation du Socle européen des droits sociaux mais des progrès restent à accomplir pour garantir l'application des engagements en matière de RSO.

Au niveau international, la réalisation des ODD passe par une meilleure mise en œuvre de la RSO. Cette réalisation impose une plus large ratification des conventions par les états membres.

Dans tous les cas, la pression de la société civile est indispensable pour progresser, encourager les démarches RSO qui pourraient contribuer à l'instauration d'un nouveau contrat social.

Ainsi, la RSO nous invite à revisiter nos valeurs et nos pratiques : les entreprises de l'économie sociale et solidaire, et en particulier les structures mutualistes, estiment que la RSO est inscrite dans leurs gênes car elle correspond à des principes fondateurs de leurs activités qui les prédisposent à placer la responsabilité au cœur de leurs décisions, de leur mode de gouvernance démocratique et plus largement de leur modèle solidaire.

Mais, cela ne suffit pas : ainsi la loi ESS du 31 juillet 2014 invite les organisations à réinterroger leurs pratiques à travers l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques rédigé et adopté en 2017 par le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire. Ce guide s'inscrit dans une démarche collective qui devrait « *engager l'ensemble des acteurs de l'ESS dans une dynamique d'amélioration individuelle et de convergence collective sur des principes au cœur de son identité* ».

Parallèlement à ce guide, le CSESS établit tous les trois ans un rapport sur l'égalité femmes/hommes dans l'ESS. Comme le souligne le 1er rapport, « *l'économie sociale et solidaire dans sa volonté et sa capacité de transformation sociale doit en être le modèle pour que cette égalité se diffuse dans toute la société* ».

Dans l'objectif de la norme Iso, certains groupements mutualistes ont mis en place des référentiels d'indicateurs qui interrogent l'ensemble de leurs parties prenantes : bénéficiaires, élu.e.s, salarié.e.s, acteurs sociaux et économiques à travers une démarche de transparence et de progrès, d'autres se sont engagées à répondre à des objectifs précis en matière de performance selon des critères extra-financiers.

# Déclarations des groupes

---

Le groupe de la mutualité ne peut donc qu'approuver les recommandations de l'avis car la transition de notre modèle économique, social et environnemental nécessite des changements rapides de nos pratiques tant au niveau national, qu'europpéen et international.

## Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Les nombreuses actions citoyennes suite aux conséquences de l'incendie de Lubrizol à Rouen, le blocage hier de la place du Chatelet à Paris par des militantes et militants d'*Extinction Rebellion*. En même temps, la première session de la convention citoyenne qui réunissait ce week-end 150 citoyennes et citoyens souhaitant agir afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ces trois exemples sont autant de signaux forts qui rappellent, depuis longtemps déjà, l'urgence d'agir.

Pour réussir les transitions, tout le monde doit agir. Nous saluons donc cet avis qui englobe toutes les organisations et pas seulement les entreprises. En particulier, nous soutenons les préconisations qui visent les pouvoirs publics qui sont souvent prescripteurs de normes, mais qui n'appliquent pas toujours leurs propres recommandations. À ce titre, pourrions-nous en profiter pour enfin produire le rapport RSO de notre assemblée comme demandé à de multiples reprises.

Nous soutenons également les éléments de l'avis concernant la responsabilité fiscale des entreprises et le devoir de vigilance. Les exemples du Rana Plaza et, dix-sept ans plus tôt, celui de Nike nous rappellent l'insuffisance de la « *soft law* » seule. Il est en effet nécessaire, en parallèle d'actions volontaristes des acteurs, d'imposer la protection d'un socle minimum de droits fondamentaux par des obligations réglementaires, assorties d'un système de sanction.

Par ailleurs, la loi sur le devoir de vigilance constitue une vraie avancée car elle permet d'engager la responsabilité juridique de la maison-mère ou du donneur d'ordre en cas de non-respect des droits humains. Cela doit inspirer rapidement une directive européenne et l'élaboration du traité onusien des sociétés transnationales et droits humains.

De plus, notre groupe est sensible au rappel dans l'avis de la convention mondiale (n°190) de la conférence internationale du travail sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail adoptée le 26 juin dernier. C'est un symbole fort de la reconnaissance du droit pour chacune et chacun de travailler dans un environnement sain, sans violence. L'enjeu est maintenant de la traduire concrètement en droit français, ce que l'avis propose à très juste titre.

Pour conclure, nous regrettons l'opposition systématique de certains sur le besoin de renforcer la participation des salariées et salariés à la gouvernance des entreprises qui constitue selon nous un garde-fou pour la mise en œuvre de la RSO.

Malgré cela, le groupe des organisations étudiantes et mouvements de jeunesse a voté l'avis.

## Outre-mer

La forêt amazonienne s'embrase, à qui la faute ? Les groupes agro-alimentaires qui sont à l'origine des défrichages massifs n'ont-ils de compte à rendre à personne ? Comment faire pour que de tels agissements ne se reproduisent plus ? Cet avis rappelle que la transition économique et écologique vers des modèles plus durables et respectueux des droits sociaux ne dépend pas uniquement de la volonté verticale des pouvoirs publics. Bien entendu, la mise en place d'un programme de Responsabilité Sociétale des Organisations entraîne obligatoirement des coûts supplémentaires mais il n'en demeure pas moins que la RSO est un formidable levier à la fois en termes d'identités des organisations qu'un vecteur de motivation des travailleurs. Mais avant toute chose, elle participe au bien-être général de la communauté. Car trop longtemps les intérêts économiques ont pris le pas sur les enjeux éthiques et écologiques, créant ainsi de faux antagonismes entre réussite économique et développement durable.

Pour citer cet avis, « *qui dit enjeux mondiaux dit solutions mondiales* ». Or dans le contexte international actuel où de nombreux États font cavalier seuls, renouveler son engagement en faveur du multilatéralisme devient un acte fastidieux. Conformément aux préconisations, il est nécessaire que la France profite de son poids au sein de nombreuses organisations internationales pour proposer des dispositions incitatives, mais aussi contraignantes, afin que même les firmes transnationales les plus réticentes adoptent des comportements responsables, dans l'intérêt de tous.

S'il est important de penser la RSO à l'échelle internationale, le groupe de l'Outre-Mer tient à rappeler que ses principes doivent aussi s'appliquer dans l'intégralité des territoires. Dans le cas des Outre-Mer, parler de responsabilité sociétale des organisations n'est pas anodin. En effet, par le passé, les territoires ultramarins ont connu des désastres écologiques et sanitaires du fait de l'irresponsabilité de certaines organisations. C'est notamment le cas de la Martinique dont les sols sont aujourd'hui contaminés par le chlordécone, un pesticide hautement cancérigène ou de la Polynésie française qui a été le théâtre d'essais nucléaires. Aujourd'hui, la RSO doit être un axe essentiel du développement des TPE/PME et associations qui font les sociétés civiles ultramarines. Garantir de bonnes conditions de travail semble crucial dans les Outre-Mer où l'on observe d'importantes inégalités sociales.

Ce sont les ambitions fixées par le projet « *Trajectoire Outre-Mer 5.0* » présenté en Avril 2019. Ce projet a pour ambition d'imaginer et de construire les Outre-Mer de demain avec comme défi: Zéro carbone, Zéro déchet, Zéro polluant agricole, Zéro vulnérabilité, Zéro exclusion.

Devant ces objectifs, seul un effort collectif peut rendre réalisable les grands changements de société que la situation actuelle nous imposent.

Le groupe de l'Outre-mer a voté l'avis.

## Personnalités qualifiées

**Guillaume Duval** : « Je tenais tout d'abord à remercier Philippe Saint Aubin et la section des affaires internationales de s'être saisis de ce sujet essentiel. On n'a guère réussi en effet depuis 50 ans à établir des règles sociales, environnementales et fiscales planétaires. Dans ce contexte, les multinationales ont pu jouer les territoires les uns contre les autres, notamment par le biais de leurs achats. Ce jeu pervers a été à l'origine chez nous de la désindustrialisation et de la pression à la baisse exercée sur les salaires. Sans pour autant que les pays du sud n'en profitent vraiment, parce que les multinationales les ont constamment joué les uns contre les autres. Quant aux profits réalisés, ils échappent largement à toute taxation via les paradis fiscaux.

Ces dysfonctionnements massifs ont conduit cependant à une mobilisation croissante des sociétés civiles pour demander des comptes aux multinationales. Pour puissantes qu'elles soient, celles-ci ont en effet leur talon d'Achille : leur succès dépend largement de leur image de marque. Cette dialectique a conduit à une foule de dispositifs, relevant le plus souvent de la « *soft law* » et de démarches volontaires, bien décrits dans l'avis. Pour autant les problèmes sont loin d'être réglés comme l'a montré notamment l'effondrement de l'immeuble usine du Rana Plaza au Bangladesh en 2013. Nombre de ces dispositifs donnent en effet lieu à ce qu'on appelle du social ou *green washing*.

Comment aller plus loin ? Il faut dépasser désormais les seules démarches volontaires. C'est notamment l'objet du Traité en cours de négociation à l'ONU sur les entreprises multinationales et les droits humains. Le groupe Entreprises a jugé bon d'exprimer un *dissensus* à ce sujet. On peut bien entendu critiquer la démarche engagée et je n'ignore pas que c'est la politique constante des organisations patronales de s'opposer à toute contrainte juridique en la matière. Mais ce faisant, je ne crois pas qu'elles défendent réellement les intérêts des entreprises françaises. Face à des multinationales chinoises notamment qui ne subissent pas les mêmes règles et la même pression de la société civile, les grandes entreprises françaises seront lourdement pénalisées dans un monde qui continuerait à s'en remettre uniquement aux initiatives volontaires. Il en va de même avec le *dissensus* au sujet de la place des salariés dans les conseils d'administration. Si l'industrie allemande a beaucoup mieux résisté que la nôtre ces dernières décennies c'est dû pour une bonne part au plus grand engagement de ses salariés, contrepartie de leur rôle majeur dans la gouvernance des entreprises. Si nous continuons à trainer les pieds en la matière, nous pénalisons en réalité l'économie française.

Enfin, je regrette vivement une absence au niveau des préconisations adressées à l'Union européenne : nous devrions en effet nous prononcer aussi en faveur d'une extension à toute l'Union de la loi sur le devoir de vigilance des multinationales adoptée en France en février 2017 qui fait obligation aux grandes entreprises de démontrer qu'elles veillent au respect des droits humains tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Une telle préconisation peut sans doute recueillir un large assentiment au sein de notre assemblée : il est de l'intérêt de tous ici que les entreprises présentes chez nos voisins y soient soumises également. J'ai donc déposé un amendement en ce sens.

---

Sous réserve qu'il soit adopté, je voterai cet avis. »

**Jacques Pasquier** : « sur le fond des propositions, cet avis est formidable, mais très paradoxal surtout !

L'introduction donne cette définition de la RSO : *“Le concept de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO), défini comme la gestion de ses propres impacts par une entité quelle que soit sa nature, constitue une réponse à cette exigence d'engagement collectif. Il permet une progression globale et harmonieuse vers des normes et pratiques plus élevées sur les plans environnemental, social ou encore en matière de gouvernance”*.

Premier paradoxe : qui peut croire au 21<sup>ème</sup> siècle que les progrès sociétaux soient par la simple volonté des acteurs, en interne, sans régulation des pouvoirs publics, ni des instances internationales multilatérales. Qui peut croire aux avancées sociales sans rapport de force, ni bras de fer entre différents intérêts en jeu ?

En tous cas, la Confédération paysanne ne le croit pas ! Pour preuve le déroulement des négociations commerciales entre industries agro-alimentaires et grande distribution qui pressurent toujours plus les paysans. Pas plus que ne le croient les femmes de chambre de STN, entreprise sous-traitante de l'Hôtel IBIS Batignolles, en grève depuis 3 mois !

Deuxième paradoxe : d'une RSO-initiative interne aux organisations, le projet d'avis glisse, louablement certes, vers des préconisations 2, 3 et 6 qui visent à créer du droit, des normes, des règles... mais ce qui relève du “juridiquement opposable” ne correspond pas à une démarche des entités par elles-mêmes. La RSO n'est pas le bon outil.

Troisième paradoxe : “L'UE porte des valeurs qui devraient la situer à l'avant-garde des politiques de RSO : développement durable, démocratie, entreprises responsables, état de droit. La priorité donnée aux aspects budgétaires et normatifs ainsi que les retards en matière sociale, fiscale et environnementale figurent parmi les raisons du désenchantement vis-à-vis de la construction européenne. L'UE doit donc se renouveler en promouvant les principes de la RSO à l'intérieur et à l'extérieur de ses frontières”.

Pouvons-nous sérieusement imaginer que ce que l'Union européenne ne fait pas, la RSO le ferait ?

Imaginer la RSO comme garde-fou des accords commerciaux ! Ils sont justement là pour “dédouaner” de toutes contraintes !

Avec une telle crédulité, pas surprenant que les multinationales soient aujourd'hui plus solides que la plupart des États.

La foi en la RSO, permet de croire que les compensations environnementales seraient efficaces, que les agro-carburants préservent le climat, que les crédits carbone ne sont pas de la spéculation. On peut croire que l'égalité hommes-femmes viendra de la concertation d'entreprise.

# Déclarations des groupes

---

Soyons réalistes la RSO c'est un habillage du capitalisme, de la cosmétique !

C'est un boulevard pour le libéralisme, en sortant les politiques publiques de la régulation des jeux d'acteurs.

Désolé, je n'ai pas cette foi, pour voter cet avis ».

## Professions libérales

L'idée de responsabiliser les entreprises sur leurs impacts sociétaux n'est pas nouvelle.

L'économiste américain Howard Bowen, dans son ouvrage paru en 1953, parlait déjà de « *responsabilité sociale du businessman* ».

« *La liberté unique de prise de décision économique ne peut être justifiée que si elle est bonne pour l'ensemble de la société* », disait-il.

Depuis le concept a évolué et on parle aujourd'hui de « *Responsabilité sociétale des entreprises* », ou, à plus grande échelle, de « *Responsabilité sociétale des organisations* ».

Pour le groupe des professions libérales, le principe de la RSO va évidemment dans le bon sens, pour de multiples raisons :

- la RSO reflète la demande croissante de prise en compte des questions éthiques, sanitaires et environnementales au sein de la population ;
- la RSO peut participer à redonner aux salariés du sens à leur travail et aux valeurs de l'organisation ;
- la RSO constitue une opportunité pour l'entreprise afin d'améliorer sa performance sociale, environnementale mais aussi économique car le respect des critères peut devenir un avantage compétitif pour lutter contre le dumping social et environnemental ou encore l'évitement fiscal. D'ailleurs, certaines entreprises l'ont bien compris et n'hésitent plus à faire vibrer cette « *corde* » face à la concurrence.

Cependant, dans la pratique, la tâche est herculéenne pour les organisations car les enjeux sont multiples : politiques, éthiques, économiques, financiers, sociaux, environnementaux et sociétaux. En conséquence, il est difficile de mobiliser les organisations au-delà d'un cercle de dirigeants militants car couvrir l'approche globale et stratégique de la RSO nécessite des moyens très importants.

Vous comprendrez que cela serait une mission encore plus compliquée pour les entreprises libérales, constituées à 98 % de TPE, et qui n'ont pas de personnel à dédier à la RSO.

Les préconisations de l'avis visent à une montée en puissance de la RSO. Nous n'y sommes évidemment pas opposés, à condition toutefois de ne pas faire de la RSO une « *usine à gaz* » créant de nouvelles obligations pour toutes les entreprises, d'autant que les instances existantes sont souvent suffisantes pour impliquer les salariés dans les politiques liées à la RSO.

Les préconisations de l'avis vont hélas dans le sens d'une complexification et d'une augmentation des contraintes au sein des organisations, alors même que l'approche de la RSO est déjà trop globalisante et inadaptée aux 96 % des entreprises françaises que sont les TPE.

Pour toutes ces raisons, vous le comprendrez, le groupe des professions libérales s'est abstenu de voter l'avis.

## UNAF

La RSO constitue un véritable enjeu pour nos organisations confrontées à de nouvelles attentes de la part de leurs parties prenantes au premier rang desquelles se trouvent les familles. C'est pourquoi le Développement durable et la Responsabilité sociétale des organisations (RSO) sont de plus en plus au cœur des stratégies des associations familiales, du réseau de l'UNAF et des Udaf comme des mouvements familiaux. Entre actions ponctuelles très diverses, plus ou moins symboliques, et opportunités de transformation en profondeur de leur objet sociétal, ces démarches s'inscrivent toutes dans une perspective « gagnant-gagnant » de long terme.

Il faut le rappeler ici, selon l'article 1er de la loi du 1er Juillet 1901, « *L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices* ». Le secteur associatif est porteur de valeurs et s'engage pour voir appliquer des principes d'éthique comme la délivrance d'une bonne qualité de service ou encore l'autonomie de gestion dans un processus démocratique. Bien avant la diffusion de la notion d'Objectifs de développement durable (ODD), de nombreux projets et initiatives menés par les associations familiales ont contribué à la structuration d'un développement économique orienté vers la satisfaction des besoins des familles. Sans en dresser une liste trop longue, ce sont toutes les actions en faveur de la conciliation vie familiale-vie professionnelles tout au long de la vie, la participation des majeurs protégés à leur mesure de protection, Familles gouvernantes ou Habitat inclusif, des séjours d'initiation nature en centre de loisirs...

Même s'il est aisé de penser que la RSO fait partie intégrante de la démarche des organisations de l'ESS, aujourd'hui certaines d'entre elles jugent pertinent et de la placer au niveau stratégique pour réinterroger et faire vivre leurs valeurs fondatrices. La préconisation 14 est une invitation à le faire et le groupe de l'UNAF la soutient. Pour ne prendre que deux exemples dans notre réseau, l'Udaf de l'Hérault dès 2014 a obtenu l'évaluation ISO 26000, outil de RSO porteur de sens et de cohésion au sein des équipes comme pour chacune des missions de l'Udaf à destination des familles. L'Udaf de l'Essonne a choisi la voie de la labellisation Agenda 21 pour deux actions : la *Micro-crédit social* et *Lire et faire lire*, sont ainsi reconnus :

- l'innovation économique et sociale pour réduire la précarité des personnes accompagnées, les soutenir dans leur démarche d'insertion et de mobilité ;
- le renforcement des liens sociaux et intergénérationnels par la transmission aux enfants du plaisir de lire et de partager.

Le groupe de l'UNAF a voté l'avis.



# Déclarations des groupes

---

## UNSA

Cet avis a le mérite d'aborder un thème mal connu qui trouve pourtant sa pleine résonance au regard de la crise environnementale et des soubresauts démocratiques et sociaux que connaît notre planète. Car, en effet, lorsque que l'on traite de la responsabilité sociétale des organisations, ce sont notamment ces sujets qui sont abordés et cela dans le cadre d'une conception systémique du monde, où les interdépendances sont multiples et complexes et où la question de la responsabilité à la fois morale, éthique et juridique devant la société mais plus largement devant l'humanité est désormais posée.

L'avis montre comment l'on a progressivement glissé d'un premier concept de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) à celui plus large de Responsabilité sociétale des organisations (RSO), élargissant ainsi le spectre des acteurs et l'éventail des responsabilités en passant du seul champ social limité aux relations dans l'entreprise à celui plus cohérent de l'ensemble des organisations humaines. L'incendie de l'usine Lubrizol de Rouen et ses répercussions multiples viennent nous rappeler combien cette responsabilité sociétale est d'actualité, une responsabilité largement pointée du doigt par des citoyens et une société civile organisée de plus en plus mobilisés et exigeants.

Ce qui est frappant c'est qu'alors que ces sujets sont traités de longue date par diverses instances internationales, ne serait-ce que le socle européen des droits sociaux, les conventions de l'OIT sur l'esclavage moderne ou le travail des enfants ou les recommandations de l'ONU ou de l'OCDE, leur impact sur les comportements d'un certain nombre d'acteurs économiques et notamment les sociétés transnationales est encore trop faible. Elles sont encore loin de se conformer à ses règles... et pour certaines le jeu consiste surtout à les contourner que ce soit dans le domaine des droits humains fondamentaux, des droits sociaux, des questions environnementales ou encore de la fiscalité... L'affaire du « *diesel-gate* » en est un exemple parlant.

Pour l'Unsa, cet avis particulièrement dense est important car il pose des problématiques urgentes qui ne peuvent pas être balayées d'un revers de la main :

- celle d'un changement total de paradigme dans l'organisation de l'ensemble des activités humaines ;
- celle d'un développement durable qui ne peut ignorer les droits humains, le progrès social et la réduction des inégalités ;
- celle de l'exemplarité des états en matière de RSO.

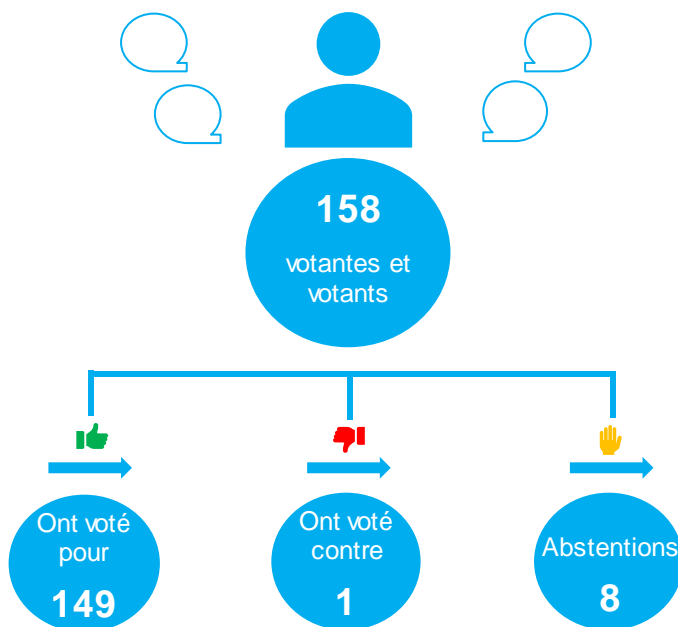
C'est aussi celle de la méthode : confiance ou bien contrainte pour réguler le fonctionnement des organisations dans un contexte où le compte à rebours de la catastrophe écologique planétaire est posé.

Finalement c'est penser et organiser le monde autrement pour tenter de le sauver.

Au moment où se tient, dans ces murs, la convention citoyenne sur le climat, cet avis très documenté vient apporter sa pierre à cette réflexion. L'Unsa l'a voté.



## Sur l'ensemble du projet d'avis présenté par Philippe Saint-Aubin



L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public lors de la séance plénière du Conseil économique, social et environnemental, le 8 octobre 2019

**Pour** : 149

<i>Agriculture</i>	Mmes Beliard, Bonneau, MM. Cochonneau, Coué, Dagès, Davesne, Mme Even, M. Gangneron, Mme Gautier, M. Lainé, Mme Lion, M. Roguet, Mme Valentin, M. Verger, Mme Vial.
<i>Artisanat</i>	Mmes Amoros, Foucher, M. Le Lann, Mme Marteau, M. Quenet, Mme Teyssedre.
<i>Associations</i>	MM. Deschamps, Jahshan, Mmes Lalu, Martel, M. Serres, Mme Trellu-Kane.
<i>CFDT</i>	Mme Blancard, M. Cadart, Mmes Canieux, Château, Duboc, M. Duchemin, Mme Esch, M. Gillier, Mmes Hervé, Houbairi, M. Mussot, Mme Nathan, M. Nau, Mme Pajares y Sanchez, MM. Quarez, Ritzenthaler, Saint-Aubin.

<i>CFE-CGC</i>	Mme Biarnaix-Roche, MM. Delage, Dos Santos.
<i>CFTC</i>	Mmes Coton, Lecerf, Roger, MM. Sagez, Thouvenel.
<i>CGT</i>	Mmes Bordenave, Cailletaud, Chay, MM. Dru, Fourier, Fournel, Mme Gallet, M. Garcia, Mmes Lejeune, Manière, MM. Naton, Oussedik, Teskouk.
<i>CGT-FO</i>	Mmes Chazaud, Derobert, Desiano, MM. Goulm, Kottelat, Techer.
<i>Coopération</i>	Mme Blin, MM. Landriot, Mugnier, Mme Saint Martin.
<i>Entreprises</i>	Mme Castéra, M. Cordesse, Mmes Dubrac, Duhamel, Escandon, MM. Gailly, Gardinal, Grivot, Guillaume, Nibourel, Mme Pauzat, MM. Pfister, Pottier, Mmes Prévot-Madère, Roy, Tissot-Colle.
<i>Environnement et nature</i>	M. Badré, Mmes de Béthencourt, Denier-Pasquier, M. Genty, Mmes Martinie-Cousty, Popelin.
<i>Mutualité</i>	M. Caniard, Mme Vion.
<i>Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse</i>	MM. Blanchet, Coly, Dulin, Mmes Le Bas, Weber.
<i>Outre-mer</i>	M. Antoinette, Mmes Biaux-Altmann, Mouhoussoune, MM. Suve, Vernaudeau.
<i>Personnalités qualifiées</i>	MM. Adom'Megaa, Amsalem, Aschieri, Bennahmias, Bontems, Bussy, Cabrespines, Cambacérés, Mme Djouadi, MM. Duval, Eledjam, Mmes Gibault, Grad, M. Grosset, Mme Hurtis, MM. Joseph, Jouzel, Keller, Mmes Lechatellier, Léoni, Levaux, Mignot-Verscheure, MM. Molinoz, Roustan, Mmes Sehier, Thiéry, M. Thieulin, Mmes Trostiansky, Verdier-Naves.
<i>UNAF</i>	Mmes Allaume-Bohe, Blanc, MM. Chrétien, Clévenot, Mmes Gariel, Koné, M. Tranchand.
<i>UNSA</i>	Mme Arav, MM. Bérille, Chevalier, Mme Vignau.

**Contre : 1**

<i>Personnalités qualifiées</i>	M. Pasquier.
---------------------------------	--------------

**Abstentions : 8**

<i>Environnement et nature</i>	MM. Bougrain Dubourg, Compain, Mme Ducroux.
<i>Personnalités qualifiées</i>	Mme Adam, M. Thomiche.
<i>Professions libérales</i>	MM. Chassang, Lafont, Mme Riquier-Sauvage.

# *Annexes*

## N°1 COMPOSITION DE LA SECTION DES AFFAIRES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES À LA DATE DU VOTE

✓ **Président** : Jean-Marie CAMBACERES

✓ **Vice-présidents** : Jacques BEALL et Claude COCHONNEAU

**Agriculture**

✓ Claude COCHONNEAU

✓ Daniel ROGUET

**Artisanat**

✓ Laurent MUNEROT

**Association**

✓ Philippe JAHSHAN

✓ Marie TRELLU-KANE

**CFDT**

✓ Adria HOUBAIRI

✓ Christophe QUAREZ

✓ Philippe SAINT-AUBIN

**CFE-CGC**

✓ Carole COUVERT

**CFTC**

✓ Joseph THOUVENEL

**CGT**

✓ Paul FOURIER

✓ Mohammed OUSSEDIK

✓ Raphaëlle MANIERE

**CGT-FO**

✓ Béatrice BRUGERE

**Coopération**

✓ Olivier MUGNIER

**Entreprises**

✓ François ASSELIN

✓ Christian NIBOUREL

**Environnement et nature**

- ✓ Jacques BEALL
- ✓ Bruno GENTY

**Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse**

- ✓ Emelyn WEBER

**Outre-mer**

- ✓ Dominique RIVIERE

**Personnalités qualifiées**

- ✓ Amewofo ADOMMEGAA
- ✓ Jean-Luc BENNAHMIA
- ✓ Frédéric BOCCARA
- ✓ Jean-Marie CAMBACERES
- ✓ Cindy LEONI
- ✓ Marie-Béatrice LEVAUX
- ✓ Jacques PASQUIER
- ✓ Benoît THIEULIN

**UNAF**

- ✓ Antoine RENARD

**Personnalités associées**

- ✓ Leyla ARSLAN
- ✓ Nicole GNESOTTO
- ✓ Siham SAHED



## N°2 LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES ET DES PERSONNES RENCONTRÉES EN ENTRETIEN

- ✓ **Mme Christina Tebar Less**  
*Cheffe de l'Unité de la conduite responsable des entreprises à l'OCDE*
- ✓ **Mme Marie-Noëlle Lopez**  
*Fondatrice et rédactrice en chef de Planet Labor*
- ✓ **Mme Cécile Renouard**  
*Directrice de programme de recherche CODEV "Entreprises et développement" de l'Institut ESSEC Iréné*
- ✓ **M. Cyril Cosme**  
*Directeur du bureau de l'OIT pour la France*
- ✓ **M. Sylvain Boucherand**  
*Président de la plateforme RSE*
- ✓ **M. Jacques Khelif**  
*Directeur du développement durable de Rhodia-Solvay*
- ✓ **M. Dominique Lamoureux**  
*Président du Cercle d'éthique des affaires*
- ✓ **Mme Rita Fahd**  
*Membre de France nature environnement*
- ✓ **M. Swann Bommier**  
*Chargé de plaidoyer au CCFD-Terre solidaire*
- ✓ **M. Guillaume Bodard**  
*Président de la Commission Environnement et développement durable de la CPME*
- ✓ **Mme Sandrine Bourgogne**  
*Secrétaire générale adjointe de la Commission Environnement et développement durable de la CPME*
- ✓ **M. Pierre-Yves Chanue**  
*Membre de l'Observatoire de la RSE*
- ✓ **Mme Delphine Lalu**  
*Directrice de la responsabilité sociétale d'entreprise et des fondations d'AG2R La Mondiale, présidente de la section des activités économiques du CESE*
- ✓ **M. Gille Vermot-Desroches**  
*Vice-président du Global Compact France*

- 
- ✓ **Mme Maryline Filippi**  
*Présidente de la commission française de l'ISO TS 26030*
  - ✓ **Mme Sandrine Espeillac**  
*Responsable du pôle agroalimentaire au sein de l'AFNOR*
  - ✓ **M. Benjamin Perdreau**  
*Responsable RSE au sein de Coop de France*
  - ✓ **M. Gaël David**  
*Conseiller économique à la Fédération générale de l'agriculture*
  - ✓ **M. Florent Marcoux**  
*Directeur exécutif de Surfrider Foundation Europe*
  - ✓ **M. Bruno Delor**  
*Secrétaire général adjoint du Comité national olympique et sportif français*
  - ✓ **M. Jean-François Bence**  
*Directeur du service Travaux législatifs au Comité économique et social européen*
  - ✓ **Mme Isabelle Barthes**  
*Senior Policy Adviser chez IndustriAll Europe*
  - ✓ **M. Ali Laïdi**  
*Chroniqueur à France 24 et chercheur à l'Institut de relations internationales et stratégiques*
  - ✓ **M. Christian Huglo**  
*Cabinet Huglo Lepage Avocats*

## N°3 PRÉCEDENTS AVIS DU CESE EN RAPPORT AVEC LA RSO

- l'avis sur « La responsabilité sociale des entreprises (RSE), une voie pour la transition économique, sociale et environnementale »<sup>50</sup>. Cet avis souligne que dans un contexte où les entreprises multinationales s'affirment comme des acteurs d'importance croissante sur la scène internationale et où se multiplient les crises qui menacent l'avenir de la planète, la RSE est appelée à se développer comme l'un des outils au service du développement durable et un moteur de la modernisation du cadre institutionnel juridique et international. Il préconise notamment la consolidation d'un cadre européen de *reporting* extra-financier, la prise en compte accrue dans l'UE de critères sociaux et environnementaux en matière de passation de marchés publics et de soutien aux entreprises, ainsi que le développement des accords-cadres internationaux à travers un dialogue de qualité entre les parties prenantes ;
- l'avis sur « L'influence de la France sur la scène européenne et internationale par la promotion du droit continental »<sup>51</sup> constate quant à lui que dans un contexte international où le droit constitue un instrument d'influence majeur et où le droit continental recule face à l'expansion de la « Common law » anglo-saxonne, il importe que les acteurs publics et privés, français et européens, se mobilisent autour d'une stratégie concertée de valorisation du droit continental. Entre autres recommandations, il insiste sur la nécessité de mettre en œuvre une stratégie d'influence offensive et appropriée, de consolider la présence française dans les organisations internationales, de promouvoir la langue française et de développer l'usage des langues étrangères ;
- l'avis sur « La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux »<sup>52</sup> relève que le projet de socle européen des droits sociaux annoncé en septembre 2015 par Jean-Claude Juncker, président de la Commission européenne, dans son discours sur l'état de l'Union, constitue une initiative bienvenue pour relancer la dynamique social de l'UE sur la base d'une convergence ascendante. Il considère toutefois que le projet maintient une approche en silos autour des trois principes que sont l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, une protection sociale équitable ; et qu'il reste insuffisant en matière d'effectivité des droits, alors que serait nécessaire une approche plus globale, universelle, attachée aux individus et fondée sur des engagements concrets. A partir de cette analyse, le CESE préconise notamment d'assurer l'application de la clause

<sup>50</sup> CESE, « La RSE, une voie pour la transition économique, sociale et environnementale ». Alain Delmas, rapporteur, juin 2013.

<sup>51</sup> CESE, « L'influence de la France sur la scène européenne et internationale par la promotion du droit continental ». David Gordon-Krief, rapporteur, septembre 2014.

<sup>52</sup> CESE, « La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux ». Etienne Caniard & Emelyn Weber, rapporteurs, décembre 2016.

sociale horizontale qui impose de tenir compte de cette dimension dans l'ensemble des politiques de l'Union ; d'impliquer la totalité des États membres dans l'application du socle ; d'engager une réflexion en faveur d'une convergence européenne en matière sociale et fiscale ;

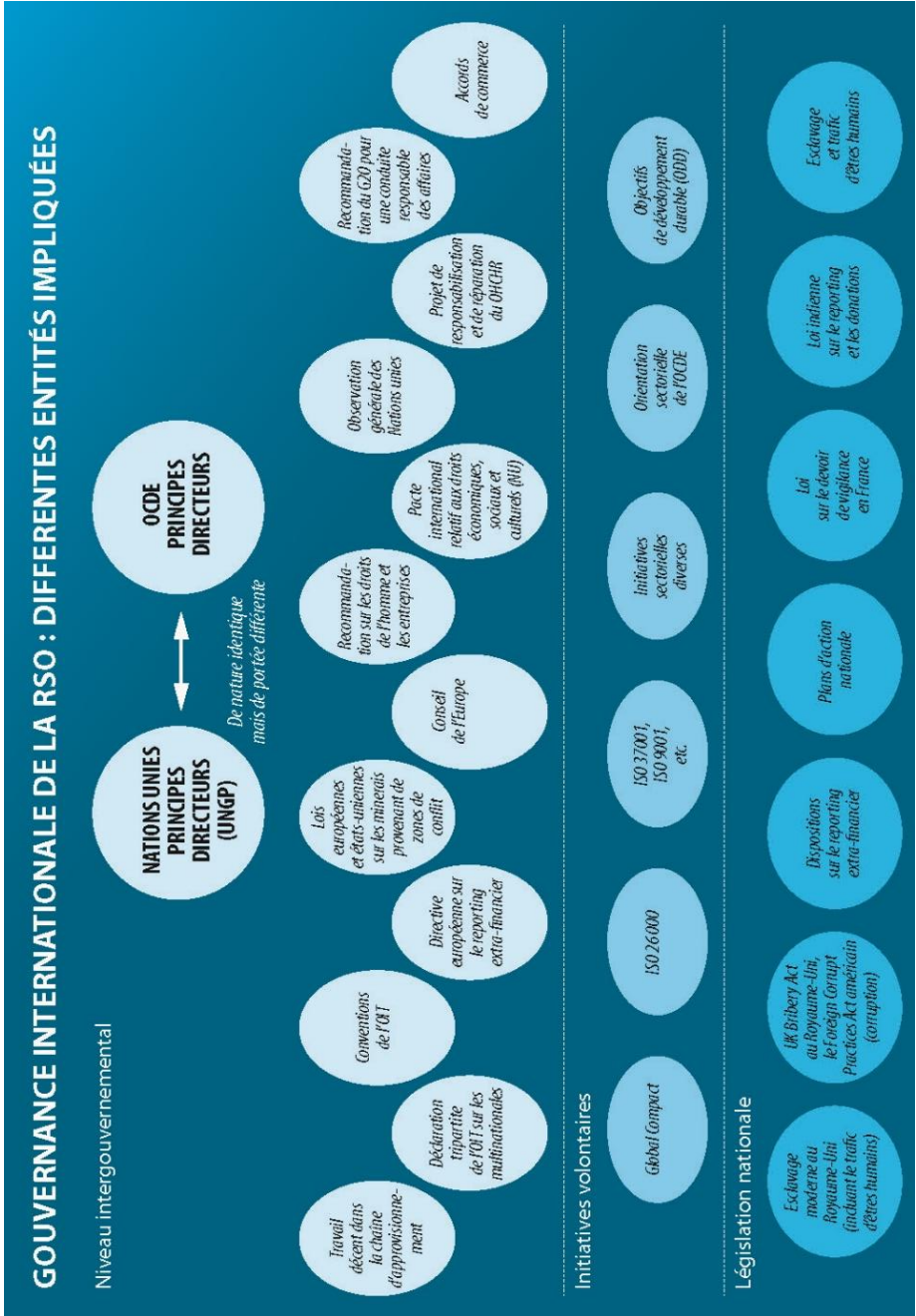
- l'avis intitulé « Demain, la finance durable : comment accélérer la mutation du secteur financier vers une plus grande responsabilité sociale et environnementale ? »<sup>53</sup>. Cet avis relève que malgré une responsabilité importante des acteurs financiers dans les dysfonctionnements économiques qui aggravent les déséquilibres sociaux et environnementaux globaux, le mouvement naissant en faveur d'une finance durable, en particulier dans le champ social, demeure limité dans son ampleur, sa lisibilité et l'efficacité des outils qu'il mobilise. Les principales préconisations de l'avis portent dès lors sur l'adaptation du cadre réglementaire applicable aux acteurs financiers en France et en Europe, l'orientation de l'épargne vers des investissements socialement responsables (ISR) de long terme, et le renforcement de la prise en compte des diverses parties prenantes ;
- l'avis sur « Les jeunes et l'avenir du travail »<sup>54</sup> souligne enfin que dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles profondes du travail, la jeunesse se trouve confrontée aux défis de l'insertion dans l'emploi mais affiche aussi son attachement au sens du travail, à l'amélioration du bien-être individuel et collectif, à la santé et la qualité de vie au travail. Le CESE préconise dans ces conditions d'améliorer l'accès des jeunes au monde du travail, de favoriser un travail émancipateur et riche de sens pour chacun et chacune, et d'accompagner les transitions économiques, sociales et environnementales notamment par le développement de la RSE et la promotion d'un projet mondial de justice sociale et climatique.

---

<sup>53</sup> CESE, « Demain, la finance durable : comment accélérer la mutation du secteur financier vers une plus grande responsabilité sociale et environnementale ? ». Guillaume Duval & Philippe Mussot, rapporteurs, janvier 2019.

<sup>54</sup> CESE, « Les jeunes et l'avenir du travail ». Dominique Castéra & Nicolas Gougain, mars 2019.

## N°4 PRINCIPALES ENTITÉS IMPLIQUÉES DANS LA GOUVERNANCE DE LA RSO



## N°5 ÉTAT DE LA RATIFICATION DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT

L'OIT compte 187 membres. 145 d'entre eux ont ratifié les 8 conventions dites fondamentales. 42 pays n'ont pas ratifié au moins l'une d'entre elles. La liste est donnée ci-dessous.

Pays	Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants		Total non ratifiées
	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182	
Afghanistan	1	1	1						3
Arabie saoudite	1	1							2
Australie							1		1
Bahreïn	1	1			1				3
Bangladesh							1		1
Brésil	1								1
Brunéi Darussalam	1	1	1	1	1	1			6
Chine	1	1	1	1					4
Corée, République de	1	1	1	1					4
Emirats arabes unis	1	1							2
Etats-Unis	1	1	1		1	1	1		6
Guinée - Bissau	1								1
Iles Cook	1	1			1	1	1		5
Iles Marshall	1	1	1	1	1	1	1		7
Inde	1	1							2
Iran	1	1					1		3
Japon				1		1			2
Jordanie	1								1
Kenya	1								1
Koweït					1				1
Laos	1	1		1					3
Liban	1								1
Libéria					1		1		2

# Annexes

Pays	Liberté syndicale	Travail forcé	Discrimination	Travail des enfants	Total non ratifiées
Malaisie	1			1	2
Maroc	1				1
Myanmar		1	1	1	5
Népal	1				1
Nouvelle-Zélande	1			1	2
Oman	1	1	1	1	4
Palaos	1	1	1	1	7
Qatar	1	1	1		3
Sainte-Lucie				1	1
Singapour	1			1	2
Somalie			1	1	2
Soudan	1				1
Soudan du Sud	1				1
Thaïlande	1	1			2
Timor-Leste			1	1	2
Tonga	1	1	1	1	8
Tuvalu	1	1	1	1	7
Vanuatu				1	1
Viet Nam	1	1	1		3

## N°6 LISTE DES ORGANISATIONS SECTORIELLES PARTICIPANT À L'EXPÉRIMENTATION DE LA PLATEFORME RSE

### **Fédérations professionnelles retenues en 2018 :**

Association des Agences-Conseils en Communication (AAC)

Association française des industries de la détergence, de l'entretien et des produits d'hygiène industrielle (AFISE)

Club Génération Responsable

Coop de France

Fédération des SCOP BTP

Institut national de la relation client (INRC)

Réunir

Syndicat national des associations d'assistance médicoteknique à domicile (SNADOM)

Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale (SYNOFDES)

Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM)

Union nationale des industries de l'impression et de la communication (UNIIC)

Vignerons en développement durable (VDD)

### **Fédérations professionnelles retenues en 2019 :**

Confédération nationale artisanale des instituts de beauté et des Spas (CNAIB SPA)

Coorace

Demain la Terre

SYNABIO

Fédération SYNTEC

Union française des métiers de l'événement (UNIMEV)



## N°7 TABLE DES SIGLES

ACE	Accords-cadres européens
ACI	Accords-cadres internationaux
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AFD	Agence française de développement
AICESIS	Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires
ALE	Accords de libre-échange
BEPS	Base d'imposition et transfert des bénéficiaires
CARE	Comptabilité adaptée au renouvellement de l'environnement
CDD	Commerce et développement durable
CDH	Conseil des droits de l'homme
CDP	Communication de progrès
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CETA	<i>Comprehensive economic and trade agreement</i>
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CNIL	Commission nationale informatique et libertés
CNOSF	Comité national olympique et sportif français
CPME	Confédération des PME
CRE	Conduite responsable des entreprises
ESS	Économie sociale et solidaire
FBI	<i>Federal Bureau of Investigation</i>
GAFA	Google, Apple, Facebook, Amazon
GC	<i>Global compact</i>
GIEC	Groupe intergouvernemental d'experts sur le climat
ISR	Investissement socialement responsable
NRE	Nouvelles régulations économiques

OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OFAC	<i>Office of foreign assets control</i>
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du Commerce
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations unies
PACTE	Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises
PCN	Points de contact nationaux
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PME	Petite et moyenne entreprise
PTCI	Partenariat transatlantique pour le commerce et l'investissement
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
RSO	Responsabilité sociétale des organisations
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
UE	Union européenne
UNCASS	Union Nationale des Caisses d'Allocations Familiales et de Sécurité Sociale
UNM	Union de la normalisation de la mécanique
UPP	Union des Professionnels de Proximité















## Dernières publications de la section des affaires européennes et internationales

**Résolutions**  
Conseil économique, social et environnemental

Pour une Europe ambitieuse, solidaire et respectée dans le monde  
novembre 2018

LES AVIS DU CESE

LES AVIS DU CESE  
Conseil économique, social et environnemental

La société civile engagée en faveur d'une politique méditerranéenne plus inclusive  
juin 2019

Pour une politique de souveraineté européenne du numérique  
Benoît Thieulin

## Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental

LES AVIS DU CESE

LES AVIS DU CESE

Étude d'impact : mieux évaluer pour mieux légiférer  
Jean-Louis Cabregines  
septembre 2019

LES AVIS DU CESE

LES AVIS DU CESE  
Conseil économique, social et environnemental

Cohésion et transitions : agir autrement  
RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FRANCE 2019  
Christel Teyssedre et Hervé Le Boulter Le Quiliec

Climat, énergie, biodiversité.  
Contribution du CESE  
à la Convention citoyenne  
Marc Blanc

LES FIDÈLES DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

LES AVIS DU CESE

Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

# [www.lecese.fr](http://www.lecese.fr)

Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15<sup>e</sup>,  
d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental.  
N° 411190023-001019 - Dépôt légal : octobre 2019

Crédit photo : Getty images

# LES AVIS DU CESE



La RSO est la gestion par une entité de ses impacts économiques, sociaux et environnementaux. Elle représente l'un des moyens privilégiés pour réaliser les 17 objectifs de développement durable (ODD) fixés dans le cadre de l'ONU. Pour autant, les organisations sont confrontées à de nombreuses injonctions dans ce domaine : normes et labels nationaux, européens ou mondiaux ; chartes de bonne conduite ; principes directeurs de l'OCDE et des Nations unies ; conventions et traités internationaux parfois peu ratifiés.

Le CESE a donc souhaité explorer des pistes pour progresser de façon effective et harmonieuse en s'adressant à l'ensemble des acteurs concernés : quels axes d'amélioration sur le plan de la gouvernance internationale et européenne ? Quels critères « responsables » dans les accords de commerce et d'investissement négociés par l'UE ? Comment mieux associer et sensibiliser les entreprises, leurs personnels, leurs directions ou encore les pouvoirs publics et les organisations non étatiques ?

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENTAL

9, place d'Iéna  
75775 Paris Cedex 16  
Tél. : 01 44 43 60 00  
[www.lecese.fr](http://www.lecese.fr)

N° 41119-0023

ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-152235-0



9 782111 522350



Direction de l'information  
légale et administrative  
Les éditions des *Journaux officiels*  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)