

Articulation entre démarche RSE et dialogue social

Etude n° 10 - Décembre 2006

Ce document propose une synthèse des débats tenus au sein du groupe de travail de l'ORSE autour de la problématique « démarche de responsabilité sociale des entreprises et dialogue social ».

A ce titre, il s'attache à rendre compte fidèlement des questions soulevées et s'appuie pour ce faire sur les différentes contributions des participants au groupe ainsi que sur les présentations soumises à la discussion par plusieurs entreprises transnationales.

Plan

Introduction

Questions de départ

- A.1 La promotion du dialogue social, partie intégrante d'une démarche de RSE ?
 - Démocratie sociale et RSE
 - Dialogue social et RSE : une spécificité européenne
- A.2 La démarche RSE, comme outil de dynamisation du dialogue social
- B1 L'apprentissage des obstacles à la mise en œuvre d'un dialogue social constructif dans le cadre des démarches RSE
 - L'obstacle institutionnel et culturel
 - Les difficultés pratiques
- B.2 Des apprentissages continus
 - Le premier est celui de la patience et de l'inscription dans la durée
 - Le second est celui du pragmatisme.

Conclusion

Annexes

Remerciements

Introduction

En confrontant leurs expériences en matière d'association de l'acteur syndical aux démarches de RSE, les participants au groupe de travail (voir en annexe) ont réfléchi ensemble aux articulations présentes, possibles et souhaitables entre la déclinaison concrète d'une dynamique de responsabilité sociale de l'entreprise et le renforcement, l'élargissement et le renouvellement des pratiques en matière de dialogue social.

Les questions de départ

L'acteur syndical est-il :

- une des parties prenantes parmi d'autres (consommateurs, communautés locales, autorités publiques, défenseurs de l'environnement)
- ou bien un acteur particulier, aussi bien dans ses «droits», en tant que représentant des «producteurs», que dans ses «devoirs» (sa position lui donnant une vue interne sur la tenue des engagements pris par le management, de nature à en assurer le suivi et la crédibilisation) ?

Quel est le bilan tiré à l'heure actuelle par les deux parties, de l'intérêt d'une telle association en distinguant en fonction des différentes pratiques : construction d'indicateurs et reporting social, panels, dialogue social et signature d'accords ?

Comment articuler les pratiques «à la base» et «au sommet» ?

Quelle déclinaison interne des engagements pris par l'entreprise ou des accords passés avec les syndicats, les ONG ?

Quel dialogue interne autour de la concrétisation au plan local de ces engagements et autour de leur suivi ?

Comment le syndicalisme agit-il au sein d'un espace élargi ?

Quelles difficultés nouvelles surgissent dans le contrôle des engagements RSE de l'entreprise ?

Comment l'élargissement international et thématique du dialogue social lié à la RSE en modifie-t-il la nature et les modalités ?

Les liens qui se tissent à cette occasion entre les acteurs syndicaux des différentes unités d'un groupe peuvent-ils rendre l'acteur syndical mieux informé, plus efficace, mieux à même d'élaborer sa stratégie ?

Quelles sont les difficultés rencontrées dans le fonctionnement de telles instances (comité européen, comité de groupe) notamment dans le suivi des accords passés ou le contrôle local du reporting social ?

Le reporting social est-il seulement destiné aux agences de notation financières ? Quels usages les autres parties prenantes peuvent-elles en faire, ensemble et séparément ?

Le dialogue social interne peut-il se nourrir des interpellations venues des parties prenantes externes (ONG, consommateurs, acteurs locaux) ?

Y a-t-il en cette matière des pratiques et des traditions différentes en Europe continentale et dans le monde anglo-saxon (rôle de l'entreprise, rôle de l'Etat, rôle de la société civile) ?

Comment les différentes traditions historiques et politiques nationales influencent-elles la réponse à la question posée au groupe de travail de l'ORSE ?

Organisation de la note

Le groupe a tenu six réunions de travail entre Juillet 2005 et Septembre 2006, auditionnant un panel de représentants des entreprises et des organisations syndicales (*voir Annexe 2*).

Le débat s'est principalement concentré autour de quatre sujets que reprend ce document de synthèse.

Les deux premières tournent autour des modalités possibles d'articulation entre démarche RSE et dialogue social. On peut les formuler ainsi :

- A.1** Dans quelle mesure la conduite du volet social de la démarche RSE doit-elle et peut-elle s'appuyer sur un dialogue social élargi renforcé ?
- A.2** Dans quelle mesure, et à quelles conditions, le dialogue social peut-il bénéficier, en s'élargissant à de nouveaux acteurs et en renouvelant ses thématiques et ses méthodes, du développement des démarches RSE ?

Les deux autres questions s'appuient, à partir des expériences des participants, sur les données d'expérience vécues par les partenaires sociaux dans le cadre des premières initiatives prises en matière de développement du dialogue social dans le cadre d'une démarche de RSE ou de développement durable.

On peut les formuler ainsi :

- B.1** Quels sont les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre de ces premières initiatives visant à promouvoir un dialogue social élargi dans le cadre de démarche RSE ou développement durable ?
- B.2** Quels sont les leviers utilisés pour surmonter ces difficultés ? Avec quelles méthodes et quelle efficacité ?

A.1 LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL, PARTIE INTEGRANTE D'UNE DEMARCHE RSE ?

Dialogue social et RSE : une spécificité européenne

La construction d'un dialogue social approfondi, élargi notamment au suivi des engagements pris par la maison mère au sein de l'ensemble de ses filiales, relève d'un engagement volontaire, marqué par la volonté d'aller au-delà de la loi qui aujourd'hui n'impose aucune obligation aux entreprises en cette matière.

Cet engagement peut trouver son inspiration, et même son aiguillon, dans une culture des affaires considérant, ou non, cette association étroite de l'acteur syndical, ou des représentants du personnel désignés localement, comme la simple continuation d'un partenariat préexistant.

Il existe en cette matière une spécificité européenne dont on ne voit pas aujourd'hui l'équivalent dans les autres continents.

C'est elle qui conduit les entreprises européennes à s'engager dans de telles démarches, contractualisées ou non sous forme d'accords-cadres, là où d'autres groupes internationaux se contenteront, sur ce thème du dialogue social, de s'en tenir aux stricts engagements que leur imposent les législations locales.

Forts de leur expérience au sein du continent européen, où beaucoup d'entreprises ont progressivement construit des instances d'information et de concertation, les groupes internationaux d'origine européenne sont conduits à s'interroger sur les modalités possibles d'élargissement de leurs pratiques et de leurs engagements au-delà des frontières de l'Europe, y compris dans des espaces où n'existent pas aujourd'hui de telles traditions.

La Commission Européenne, tout en promouvant les thèmes du dialogue social et de la responsabilité sociale de l'entreprise, ne s'est pas exprimée jusqu'ici sur la question de leur élargissement au-delà de notre continent.

Les débats internes aux organisations comme l'OIT laissent entendre qu'il serait aujourd'hui bien difficile d'obtenir un consensus international sur ces questions, la priorité du moment s'en tenant au respect élémentaire d'un droit syndical qui est loin d'être partout reconnu à l'échelle de la planète.

Démocratie sociale et RSE

L'entreprise qui s'engage dans une démarche RSE a besoin d'identifier et «d'enrôler» des instances, à la fois fiables et représentatives, des différentes parties prenantes avec lesquelles elle entend interagir, quel que soit le sujet traité.

Le dialogue avec les parties prenantes et la définition concertée des indicateurs permettant de suivre, dans la durée, la continuité des efforts engagés et l'effectivité de leur impact, sont inséparables de l'esprit même d'une démarche de responsabilité sociale.

Dans le champ social, les organisations syndicales se sont vues reconnaître, au moins en Europe, vocation et compétences à jouer ce rôle d'interlocuteurs. La RSE élargit de fait cette reconnaissance aux questions d'environnement et de pérennité de l'entreprise.

L'acteur syndical, surtout quand il parvient à s'organiser aux niveaux locaux, nationaux et internationaux, est particulièrement légitime, en tant que représentant des salariés, pour contribuer à une identification pertinente des indicateurs retenus dans le reporting sociétal de l'entreprise.

Quelques entreprises commencent à l'associer à cette démarche et/ ou lui donnent la parole dans le cadre de leur rapport annuel.

Une volonté managériale d'associer les organisations syndicales à la démarche de développement durable de l'entreprise.

La revendication d'une association des organisations syndicales à la définition du contenu des outils de reporting social est une revendication explicite de certaines confédérations. C'est notamment le cas de la CFDT (voir en annexe, résolution générale adoptée par son 46^{ème} congrès le 16 juin 2006).

Lafarge

Conscient de l'intérêt du groupe à s'engager dans une démarche RSE ambitieuse, Lafarge a créé en 2001 un panel de parties prenantes, élargi en 2003 aux organisations syndicales, au travers d'un représentant de la Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois et du secrétaire du Comité d'Entreprise Européen du groupe.

Ce panel a pu en 2004 formuler des commentaires sur le rapport de développement durable, le conduisant à se prononcer sur les indicateurs d'intégration des personnes handicapées, les droits de l'homme au travail, la formation professionnelle, la sous-traitance.

Plus globalement, depuis 2002, Lafarge associe les fédérations syndicales internationales à son reporting social. Cette association a progressé puisqu'en 2005, les questions adressées par le groupe à ses filiales ont été préalablement soumises pour avis aux fédérations syndicales internationales.

Sans refondre totalement son reporting, le groupe a tenté de tenir compte des demandes formulées par les FSI tenant notamment à une meilleure prise en compte des critères de la GRI.

Autres pratiques d'entreprises

Au sein d'autres groupes, le processus d'association des organisations syndicales peut paraître plus émergent.

Ainsi, chez Total, les instances syndicales européennes ont souhaité une association à la démarche de développement durable du groupe allant au-delà de la seule présentation annuelle du rapport RSE.

Consécutivement, et dans la perspective du renouvellement du Comité d'entreprise européen, la mise en place d'une commission spéciale qui, une fois par an, pourrait permettre un débat sur ces questions avec le management est projetée. On observe ici le souhait de favoriser une coopération dans la durée entre direction et représentants du personnel.

Certains groupes associent quant à eux les partenaires sociaux à leur démarche RSE en leur donnant la possibilité de s'exprimer au travers de leur rapport annuel.

Dès 2003, le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen du groupe a ainsi pu témoigner sur le volet social de la démarche RSE d'**Axa**.

La démarche RSE engageant l'ensemble des acteurs de l'entreprise et notamment l'acteur syndical peut être un élément important d'une bonne circulation :

- descendante (faire connaître les engagements de l'entreprise et participer à une responsabilisation des salariés eux-mêmes, par exemple en matière de sécurité)
- et ascendante (identifier les priorités et signaler les problèmes non réglés) de l'information.

Cette association à la démarche de l'ensemble des acteurs de l'entreprise répondrait utilement aux critiques adressées aujourd'hui au processus, lui reprochant de n'engager que la communication externe de l'entreprise en direction des instances évaluant, de façon de plus en plus globale, ses performances.

Le déploiement de l'accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF

L'association des organisations syndicales à la mise en œuvre de l'accord RSE conclu en janvier 2005 a été explicitement intégrée à ce dernier.

Son article 21 prévoit en effet que *«tous les signataires conviennent de porter le présent accord à la connaissance des salariés du groupe en s'appuyant sur les vecteurs de communication qui leur sont propres»*.

A cet égard, il est important de rappeler que ledit accord a été signé par l'ensemble des représentants des salariés des principales sociétés du groupe, servant l'objectif d'un véritable déploiement et donc d'une appropriation de l'accord au niveau local.

Les premiers éléments de bilan établi dans le cadre du fonctionnement de l'instance de suivi du texte indiquent notamment que toutes les organisations syndicales françaises ont utilisé leurs propres vecteurs de communication pour informer les personnels de la signature de l'accord.

La méthode de mise en oeuvre de l'accord retenue favorise conjointement l'implication des organisations syndicales.

L'article 21 du texte prévoyait en effet également l'engagement dans chaque société concernée du groupe d'un dialogue social sur les «initiatives à prendre et les modalités de mise en œuvre» locale des engagements souscrits dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'accord.

Là encore, les premiers éléments de bilan témoignent de l'engagement généralisé d'un dialogue social au sein du groupe, à différents niveaux territoriaux, soit au travers des instances représentatives existantes, soit par la mise en place de groupes de travail paritaires ad hoc.

L'acteur syndical est, enfin, un aiguillon capable d'exercer, comme peuvent le faire d'autres contre-pouvoirs, une critique utile à la démarche menée par l'entreprise au titre de sa responsabilité sociale, l'obligeant à s'engager dans un processus continu d'amélioration sans se satisfaire d'un simple effet d'annonce.

A.2 LA DEMARCHE RSE COMME OUTIL DE DYNAMISATION DU DIALOGUE SOCIAL

En introduisant de nouveaux acteurs, de nouveaux thèmes et de nouvelles pratiques, la démarche RSE contribue à dynamiser et à rénover le dialogue social.

Plusieurs des thématiques RSE (santé sécurité, diversité et égalité professionnelle, environnement) permettent de trouver des terrains de consensus entre les partenaires sociaux, au moment où sur d'autres sujets (emplois, restructurations) un accord est plus difficile à trouver (au moins en France).

Des modalités variées de dynamisation du dialogue social

Les interventions des différents acteurs ayant participé au groupe de travail soulignent le lien entre l'engagement dans une démarche RSE et le renforcement du dialogue social.

Il faut néanmoins relever la complexité des interactions entre ce dernier et les thématiques RSE :

En premier lieu, la mise en place d'une démarche globale et négociée de RSE peut susciter une dynamique de dialogue ouvrant la voie à des négociations sur des objets nouveaux et/ou plus spécifiques.

Ainsi, la conclusion d'un accord-cadre international, aura pour conséquence de faire entrer dans le champ de la négociation des thématiques nouvelles. C'est le cas par exemple de la lutte contre la discrimination ou encore des relations avec les sous-traitants.

Plus largement, à l'occasion d'une négociation sur la politique de développement durable, se trouve placée au cœur du dialogue l'évolution de l'entreprise.

Les organisations syndicales peuvent ainsi être amenées à interroger les objectifs économiques et stratégiques du groupe, ce qui permet de considérer qu'une démarche négociée de développement durable «*offre aux organisations syndicales la possibilité de se situer dans un cadre de cohérence qui propose à l'acteur collectif des leviers supplémentaires d'intervention synergiques sur les différents domaines*» (**Rhodia**).

Conjointement, la déclinaison au niveau local d'un accord-cadre international conduit à spécifier des thèmes précis de négociation, élargissant le contenu du dialogue et le dynamisant. Le suivi de l'accord-cadre **EDF** dans les différents pays d'implantation du groupe illustre clairement cet aspect. Au sein du groupe, des initiatives ont été engagées ou programmées à partir des grands axes déclinés dans l'accord, en matière par exemple d'anticipation des restructurations, d'aide à l'intégration des personnes handicapées ou encore de non discrimination.

En second lieu, et à l'inverse, l'expérience acquise sur des thématiques spécifiques aujourd'hui incluses dans le champ de la responsabilité sociale, peut constituer le point de départ de la mise en place d'une démarche RSE négociée et globale.

Ainsi, **Rhodia** s'est appuyée sur les enseignements de sa politique hygiène, sécurité, environnement (développée depuis le milieu des années 1970) pour initier en 2000 une démarche RSE ayant notamment abouti à la conclusion d'un accord de responsabilité sociale et environnementale mondial le 31 janvier 2005.

On peut certainement dresser le même constat s'agissant de la genèse de l'accord cadre RSE conclu par **Arcelor** le 13 septembre 2005.

Fruit de la volonté managériale de construire une culture propre au groupe, il emprunte aux principes et aux modalités déjà explorées antérieurement en matière de gestion des restructurations et de santé sécurité au niveau européen.

Dans une perspective similaire, le dialogue sur un objet spécifique, y compris lorsqu'il est associé par l'entreprise à des enjeux distincts de ceux de la RSE, peut certainement permettre de nourrir une démarche globale et mondiale à venir.

Ainsi, Total a conclu le 22 novembre 2004 un accord au niveau de son comité d'entreprise européen, dénommé Plate-forme Sociale, essentiellement ciblé sur la formation et l'employabilité.

On peut raisonnablement penser que les enseignements qui seront tirés de sa mise en œuvre décentralisée et du reporting qui y est associé pourront servir la mise en place d'une démarche globale.

L'internationalisation et l'élargissement thématique du dialogue social qu'encourage et qu'organise la démarche RSE introduit de nouveaux acteurs et met en présence une variété d'approches et de méthodes qui peut contribuer à renouveler les pratiques du dialogue social là où elles tendaient à se figer dans des jeux de rôle.

Les éclairages et les contributions apportées par d'autres parties prenantes, avec lesquelles les partenaires sociaux peuvent communiquer au sein de plates-formes d'échange, peuvent contribuer au renouvellement des thématiques et servir de point de départ à des formes multilatérales de dialogue entre parties prenantes.

L'organisation d'une collaboration entre différentes parties prenantes

Plusieurs des contributions présentées au groupe de travail mettent en exergue l'association aux organisations syndicales d'acteurs externes à l'entreprise, aux fins de développer une démarche RSE.

Les séances du groupe de travail ont ainsi permis aux représentants d'ONG de souligner la complémentarité entre ONG et acteur syndical. Il s'agit de confronter des informations et des logiques distinctes pour construire des revendications communes.

Ainsi, les Amis de la Terre participent au forum citoyen pour la RSE aux côtés des organisations syndicales.

Le groupe Rhodia a quant à lui initié un partenariat avec le WWF, et envisage d'associer ONG et syndicats dans le cadre du bilan de son accord-cadre RSE.

Le groupe Lafarge donne de son côté l'exemple d'une certaine transparence à l'égard des organisations syndicales, concernant les partenariats mis en place par l'entreprise avec des ONG. A ce titre, en 2003, un expert de WWF International a pu exposer au comité d'entreprise européen du groupe le partenariat Lafarge /WWF.

Ce type de pratiques fait écho au souhait de certaines organisations syndicales d'inclure dans le dialogue social interne les partenariats entreprise/ONG, condition du développement d'un travail en commun entre acteur syndical et parties prenantes extérieures.

Enfin, la collaboration entre parties prenantes peut être permise par les modalités de suivi prévues par un accord-cadre international. L'accord EDF reconnaît ainsi la possibilité au Comité de dialogue sur la RSE du groupe (CDRS) d'inviter des représentants d'ONG à participer à ses séances.

L'élargissement du contenu (de la répartition des richesses aux conditions de leur production) et du périmètre géographique du dialogue social, conduit par ailleurs l'acteur syndical à articuler la défense classique des salariés avec la réponse à des défis relevant de l'intérêt général et aux aspirations citoyennes de nombreux salariés.

Enfin, la question de la sécurisation juridique des engagements pris par l'entreprise au titre de sa responsabilité sociale a également été posée. Elle constitue, en effet, un élément capital de crédibilisation de l'action syndicale aux yeux de ses mandants.

Quelle efficacité juridique des accords-cadres internationaux ?

La position de la CGT relative aux accords-cadres internationaux en matière de RSE se focalise sur le caractère juridiquement contraignant des engagements souscrits.

Ainsi, pour cette organisation,

[“il importe de rechercher les moyens de la sécurisation juridique de l’ACI afin, notamment, de dépasser le simple engagement moral et de garantir à l’ensemble des salariés du groupe l’effectivité des avancées sociales reconnues» dans l’accord.

Dans cette mesure, c’est bien la question de l’émergence « d’un droit international de la négociation collective d’entreprise » qui est posée comme cruciale.

S’ils aboutissent, les travaux menés par la Commission Européenne pour la définition d’un cadre optionnel pour la négociation d’accords d’entreprise transnationaux pourrait, au niveau européen, constituer une réponse au moins partielle à cette revendication].

La réalisation de ces potentialités est donc une affaire de longue haleine, la démarche RSE étant, en matière de promotion du dialogue social comme sur d’autres sujets, un processus de longue haleine devant surmonter bien des obstacles et réussir bien des apprentissages.

Ces premières difficultés et ces premiers apprentissages ont fourni la matière à la plus large partie des échanges au sein du groupe de travail.

B.1 L'APPRENTISSAGE DES OBSTACLES À LA MISE EN ŒUVRE D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF DANS LE CADRE DES DEMARCHES RSE

L'obstacle institutionnel et culturel

Dès lors qu'elle se déploie au-delà du continent européen, la démarche visant à associer l'acteur syndical aux démarches de responsabilité sociale de l'entreprise se heurte aux différences existantes à la fois en termes de cadre juridique, plus ou moins favorable à la reconnaissance du fait syndical, et de pratiques culturelles, plus ou moins coutumières d'associer cet acteur aux décisions internes de l'entreprise.

Les effets potentiellement vertueux des démarches RSE sur le dialogue social ne peuvent se réaliser en l'absence d'un contexte institutionnel garantissant pleinement l'exercice des droits syndicaux et, de façon tout aussi évidente, en l'absence d'un «esprit» de respect mutuel entre partenaires sociaux.

Sans cette construction réciproque de confiance, qui ne peut s'ancrer que dans la durée, le risque existe, aux yeux de chacune des parties prenantes, de se faire «instrumentaliser» par l'autre partie.

Promouvoir le dialogue social comme outil de développement de la RSE n'a donc rien d'évident dès lors qu'on sort du cadre (ouest) européen où le dialogue social bénéficie d'une forme d'encastrement juridique, social et culturel.

Ceci vaut naturellement pour les pays où l'acteur syndical est absent, pour ceux où, comme en Chine, il est plus ou moins confondu avec le management ou pour ceux où, comme aux USA, il est regardé comme une partie prenante externe (et l'on sait que pour beaucoup d'observateurs nord américain, l'établissement d'un syndicat au sein d'une entreprise est plutôt regardé comme une sanction d'un mauvais management que comme l'illustration positive d'un management ouvert au dialogue social).

La démarche de responsabilité sociale ne prend pleinement son sens que pour autant qu'elle s'applique à l'échelle de la planète.

Il faut donc l'expliquer et la communiquer. Difficile exercice de traduction ! Pour susciter réellement l'adhésion attendue des acteurs locaux, qu'ils soient salariés, syndicalistes ou managers, la démarche doit, en effet, «parler» aux acteurs locaux, c'est-à-dire entrer en résonance avec leurs propres référentiels de sens.

Or, la démarche RSE d'une entreprise donnée, même codifiée par des standards internationaux, plonge toujours ses racines dans un univers culturel spécifique. Comment une entreprise publique française comme EDF peut-elle communiquer aux salariés de ses filiales opérant sur d'autres continents l'idée, facile à faire partager par ses salariés français, selon laquelle son engagement socialement responsable relève fondamentalement d'une exigence ancrée dans sa mission, son métier et son histoire ?

Convaincre les acteurs syndicaux locaux, au sein même de sa propre organisation, et les faire adhérer et participer à une démarche RSE globale n'est pas non plus une tâche facile à réaliser, y compris dans les pays où, comme en Europe, l'acteur syndical est bien intégré et reconnu.

Peu de militants locaux ont reçu la formation requise. D'autres sujets pourront être jugés localement prioritaires au regard d'une démarche risquant d'apparaître comme relevant d'enjeux d'états majeurs.

Les préventions françaises vis-à-vis des engagements unilatéraux pris par les entreprises (soft law) ne sont pas forcément partagées par les acteurs syndicaux d'autres pays.

L'organisation d'un dialogue social local, élargi à d'autres parties prenantes, pourrait donner une certaine crédibilité à la démarche et susciter l'intérêt des salariés de base. Mais l'entreprise paraît rarement en mesure de décliner jusqu'à la base les initiatives (plates-formes d'échange « *multi stakeholders* ») qu'elle sait organiser à des niveaux centraux.

Les difficultés pratiques

Il devient indispensable d'abandonner la formalisation commode consistant à identifier chacune des parties prenantes à un acteur unique, doté d'une seule logique et capable de mobiliser partout les mêmes ressources au service de cette stratégie.

Cette vision se révèle tout à fait erronée quel que soit le type d'acteur ayant vocation à être associé à la démarche qu'on envisage.

L'acteur «entreprise» doit être aussitôt éclaté entre les porteurs de la démarche que sont :

- Au niveau des sièges, les fonctionnels en charge au niveau Groupe, soit de la démarche RSE, soit du dialogue social (ils peuvent ou non être confondus),
- Les instances dirigeantes à même d'engager le Groupe dans son ensemble
- Les différentes instances opérationnelles, locales, nationales ou régionales dont les décisions et les comportements impactent quotidiennement les engagements pris.

Dans ce contexte, les porteurs de la démarche (acteurs entreprise représentés au sein du Groupe de Travail) attendent du niveau de la Direction Générale un engagement clair et réitéré, afin d'être en mesure de convaincre les opérationnels dont l'adhésion à la démarche est essentielle.

A la nouveauté de la démarche qu'il faut expliquer à des opérationnels absorbés par leurs tâches et jugés généralement selon des logiques «business» de résultats s'ajoute, à l'échelle de la planète, la découverte, dans un premier temps, la prise en compte ensuite, de différences de construction de l'acteur syndical et de conception du dialogue social qui ont cours à l'échelle de la planète.

D'autres difficultés, qui ne sont pas moindres, se présentent.

L'acteur syndical étant lui aussi éclaté entre des niveaux international, national et local qui communiquent difficilement entre eux (voir infra), les responsables des démarches RSE des entreprises doivent apprendre, par tâtonnement et par erreur, à quel interlocuteur pertinent s'adresser pour traiter tel ou tel aspect du sujet traité.

Tandis que les Directions Générales en charge de la stratégie du Groupe privilégient des interlocuteurs traitant de ces sujets à la même échelle mondiale (les Fédérations syndicales internationales), les promoteurs de la démarche se soucient de la capacité de ces organisations, dont les liens avec leurs affiliés locaux sont généralement très lâches, à décliner et faire vivre sur le terrain les engagements pris.

A défaut de relais nationaux et locaux, le risque existe de voir ces «partenariats affichés» relever davantage de l’affichage d’intentions que de leviers d’action.

L’acteur syndical connaît les mêmes difficultés, tout en disposant de moins de ressources matérielles et humaines pour y faire face.

Rarement à l’initiative de telles démarches, dont l’entreprise¹ a le plus souvent l’initiative, il lui faut :

- trouver les compétences et les moyens pour se tenir formé et informé,
- faire circuler et partager une information,
- tisser des liens entre les différents niveaux global et local,
- discuter et convaincre pour arrêter des positions communes garantes d’une réelle adhésion de ses membres et gages de l’efficacité de son action.

Ce cahier des charges se révèle à l’expérience très difficile à respecter. Si les compétences de négociation et de formation existent bien à l’échelle des fédérations internationales, elles se font beaucoup plus rares aux niveaux locaux.

A la distance géographique qui sépare les représentants des différents niveaux (global, régional, national, local) s’ajoute l’obstacle de la langue qui réduit la possibilité de bien communiquer.

Identifiables déjà au niveau des structures européennes de concertation, ces difficultés sont évidemment démultipliées quand on passe à l’échelle intercontinentale.

Pour ne rien dire du cas d’école que constitue l’absence locale d’acteur syndical affilié à une organisation internationale et localement reconnue.

Déjà réelles entre organisations syndicales des différents pays (aussi bien en termes institutionnels que culturels) à l’échelle européenne, les différences de conception en matière de contenu du dialogue social ou de vocation de l’action syndicale sont accrues encore à l’échelle mondiale.

1

On n’apportera pas des deux côtés de l’Atlantique la même réponse à la question de savoir dans quelle mesure la démarche RSE des entreprises relève d’une contrainte imposée par leur environnement (« risk management ») ou si elle relève d’une volonté éthique et morale de ses dirigeants. Voir à ce sujet P. d’Iribarne : « La légitimité de l’entreprise comme acteur éthique en France et aux Etats-Unis ». *Revue Française de Gestion*. Septembre Octobre 2002.

B.2 DES APPRENTISSAGES CONTINUS

Les réponses que les entreprises et les syndicats apportent à ces difficultés s'inscrivent dans plusieurs registres.

Le premier est celui de la patience et de l'inscription dans la durée.

La démarche RSE est regardée comme une dynamique qu'il convient d'encourager sans chercher à l'accélérer aussi longtemps que le terrain n'aura été dûment écouté et «préparé» à sa mise en oeuvre.

L'organisation de plates-formes de discussion ou de réflexion sur le reporting social de l'entreprise permet aux différentes parties prenantes d'apprendre à se connaître, d'identifier leurs différences et de préparer le terrain pour le développement d'actions futures.

La construction de partenariats ou d'accords (cf. répertoire de l'ORSE sur les accords cadre internationaux) entre entreprises multinationales et fédérations syndicales internationales est de plus en plus regardée comme un processus de longue haleine, à conduire par étapes.

L'implication du management local et la déclinaison de la démarche du haut en bas de l'organisation ne peuvent pas non plus faire l'économie d'une démarche préalable de sensibilisation des acteurs locaux.

La formation des acteurs syndicaux aux démarches RSE comme l'établissement de liens plus étroits entre les différents acteurs syndicaux sont également analysés comme relevant de démarches progressives.

Le second est celui du pragmatisme.

Le plus efficace et le plus raisonnable dans ces conditions est de commencer la mise en oeuvre de la démarche par des actions sur lesquelles on dispose déjà d'un certain savoir faire.

Le champ de la santé et de la sécurité est souvent mis en avant.

Ces terrains permettent de mettre en oeuvre des actions concrètes capables de crédibiliser la démarche et d'alimenter positivement le reporting social de l'entreprise.

Il est également regardé comme bienvenu de s'appuyer sur des structures existantes de dialogue transnational comme les Comités de Groupe Européens.

Ceux-ci sont non seulement tenus informés des nouveaux partenariats conclus par l'entreprise au titre de sa démarche RSE mais aussi associés au renforcement du dialogue social sur ce thème.

La nécessité d'élargir le dialogue social à l'échelle des nouvelles frontières des groupes internationaux conduit ceux-ci à s'appuyer sur les structures existantes comme les comités de groupe européens ou d'en constituer de nouvelles, notamment en dehors de l'Europe (exemple des comités de groupe mondiaux mis en place par des entreprises comme Renault,..).

Ces instances spécifiquement créées par les entreprises dans le cadre de leur démarche RSE, pour communiquer sur leurs engagements, débattre et construire de premières actions à l'échelle internationale, constituent pour l'acteur syndical un lieu stratégique pour tisser des liens, à l'échelle des enjeux d'une économie mondialisée, entre représentants nationaux ou régionaux.

Du côté syndical, l'enjeu est ainsi d'assurer une articulation entre le niveau global, (celui, mondial, intéressant le groupe dans son entier) et les niveaux locaux de l'entreprise (zones continentales, pays, régions, sites).

Comment les organisations syndicales peuvent-elles alimenter l'ensemble du réseau syndical d'un groupe en s'appuyant sur leur présence à un échelon géographique et stratégique global ?

L'expérience des Comités d'Entreprise Européen montre que ce type d'instance de représentation peut permettre, au niveau européen, de développer de bonnes pratiques d'articulation entre le global et le local du côté des représentants des salariés.

Au niveau international, sous l'impulsion de certaines fédérations internationales, la création de réseaux syndicaux au sein même d'entreprises transnationales est encouragée.

L'objectif de ces réseaux syndicaux internationaux est de favoriser la coopération entre organisations syndicales présentes au sein d'un groupe en divers points du globe. Ils ont vocation à permettre la collecte et l'échange d'informations sur les stratégies de l'entreprise, les salaires, les conditions de travail, etc....

Des organisations telles que l'ICEM ou l'UNI proposent dans cette perspective à leurs adhérents l'accès en ligne à des guides méthodologiques pour la constitution et l'animation de tels réseaux.

Action des FSI pour promouvoir la création de réseaux d'échange entre syndicalistes au sein des multinationales

L'UNI met à disposition en ligne un "guide syndical pour la création de réseaux". Ce guide est destiné aux syndicalistes présents dans des multinationales pour :

- échanger des informations
- s'aider mutuellement dans leurs efforts d'organisation
- signer des accords globaux

se représenter conjointement devant la direction de l'entreprise

L'ICEM propose de télécharger un « guide syndical pour la création de réseaux » disponible en 4 langues (français, anglais, allemand, italien)

Sur le site, sont accessibles les réseaux au sein des entreprises suivantes : Bridgestone, Basf, ExxonMobil, Goodyear, International paper, Novartis, Rio Tinto, Sappi, DuPont.

Ce renforcement international de l'acteur syndical, en termes de réseau mais aussi de compétences spécifiques sur le sujet, est une condition du renforcement et de l'élargissement du dialogue social.

Annexes

- Liste des intervenants
- Participants au groupe de travail
- Résolution adoptée sur la RSE par la CFDT lors de leur 46^{ème} congrès le 16 juin 2006
- Extrait de la résolution de la CGT adoptée lors de son 48^{ème} congrès le 28 avril 2006 sur la RSE
- Extrait de la résolution adoptée par la Confédération Syndicale Internationale en novembre 2006

Annexe 1

Liste des intervenants :

Jacques Kheliff, directeur du développement durable de Rhodia

Anne Marie Pierron, de la direction des relations sociales de Total

Catherine Boiteux-Pelletier, directrice du développement durable d'Axa

Alain Guillen, directeur des politiques sociales de Lafarge

Anne Larrat, responsable des relations sociales de Lafarge

Patrice Ponceau, secrétaire du comité d'entreprise européen de Lafarge

Alain Barreau, CFDT-Poste

Florence Cordier, EDF

Jacky Prudhomme, Arcelor

Diego Gaspari, PSA Peugeot-Citroën

Annexe 2

Liste des participants

NOM	PRENOM	ENTREPRISES
BAUP	Coralie	Accor
BOASSON	Claire	Caisse des Dépôts
BOITEUX PELLETIER	Catherine	AXA
BONNET	Olivier	BNP Paribas
BOULLIER	Karine	Coca Cola Entreprise
BUSUTILL	Thomas	PPR
CAILLAU	Véronique	BNP Paribas
CASSIMATIS	Alexia	Alcatel
CAVELOT	Vincent	Club Mediterranée
CHALIGNE	Sonia	Total
CORDIER	Florence	EDF
DEBORDE	Hélène	CFDT
DELUZET	Marc	CFDT
DIDIER	Francine	CFE-CGC
DISCOURS BUHOT	Véronique	Carrefour
ENRICI	Emmanuelle	EDF
ETILE	Jean-Christophe	Amis de la Terre
EZRATTY	José	CGT-FO
FAVAREL	Jean	BNP Paribas
FERRON	Marc	EDF
FIALIP	Bertrand	Rexel
FOURCADE	Myriam	CGT
GARRIDO	Raquel	CGT-FO
GRUMBERG	François	Alcatel
GUILLEN	Alain	Lafarge
HUET	Romain	CFDT
ITIER	Stéphane	Groupe Alpha
JACCON	Chris	Entreprise & personnel
JALMAIN	Michel	Gaz de France
JULIEN	Emmanuel	Medef
KHELIFF	Jacques	Rhodia
LACROIX	Marc	Renault
LALU	Delphine	La Mondiale
LARRAT	Anne	Lafarge
LEINEKUGEL LE COCQ	Thibault	Medef
LELARGE	Gérard	Crédit Agricole
LINGER	Francis	Groupe Macif
MATHEY	Pierre	SNCF
MATTHYS	Laurence	CFE-CGC
MAZEAU	Pierre	EDF
MERESSE	Grégoire	PSA
NICAND	Philippe	Natexis

NOM

PAGAN
PERAIN
PIERON
PONCENO
PONE
PRUDHOMME
QUAREL
QUINIOU
RETTIEN
ROTURIER
SABUCO
SAULE
SEGAL
SEGUIN
TESSIER
TUROCHE
VALETTE
VALLET-JEANNERET
VIGNOL
WIDLOECHER
WIEDEMANN-GOIRAN
ZYLBERBERG

PRENOM

Fabrice
Philippe
Anne Marie
Patrice
Catherine
Jacky
Christophe
Sophie
Alexandra
Patrick
Philippe
Marie Anne
Jean-Pierre
Natacha
Christophe
André Guy
Bernard
Armelle
Samantha
Patrick
Thierry
Laurent

ENTREPRISES

Accor
Société générale
Total
Lafarge
Renault
Arcelor
CFDT
Ethicum
CFDT
Syndex
BNP Paribas
Ideam
Uet
Alpha Etudes
UET
Société générale
CFE-CGC
Crédit Agricole SA
SNCF
La Poste
Macif
France Telecom

Annexe 3

Extrait de la résolution générale sur le développement durable et la RSE adoptée par le 46ème congrès de la CFDT le 16 Juin 2006

2.2 Une stratégie prenant en compte la nécessité du développement durable

2.21

La CFDT inscrit son action dans la perspective du développement durable assurant un monde que nous devons préserver et améliorer pour les générations futures. Si la thématique du développement durable est devenue un lieu commun, elle recouvre des approches diverses et parfois floues.

Pour la CFDT, le développement durable doit se décliner autour des principaux aspects suivants :

- Toute activité humaine peut être à la fois porteuse de progrès et génératrice de nuisances. La nécessité de développement, en premier lieu, dans les pays en développement tout en préservant et entretenant les ressources naturelles qu'il s'agisse d'énergie ou de matières premières, oblige à repenser nos modes de production, de croissance économique et de consommation.

Le pétrole et le gaz disparaîtront progressivement. Les autres sources d'énergie, qu'il s'agisse du charbon, du nucléaire, ou dans une moindre mesure des énergies renouvelables, posent d'importants problèmes d'avenir en terme de localisation, de sûreté ou de nuisances. Les changements climatiques induisant un réchauffement généralisé de la planète interrogent son avenir. Nous revendiquons la mise en oeuvre d'une politique de recherche, de maîtrise et d'efficacité énergétique pour réaliser des économies d'énergie.

La diversité énergétique doit être une priorité, toutes les options doivent être maintenues en tenant compte des caractéristiques de chaque source d'énergie (localisation, sûreté, ressources, nuisances, déchets...)

- Les moyens de production et de transport devront connaître de profonds bouleversements. Les coûts, aujourd'hui externalisés, devront être intégrés en reposant les questions de mesure du contenu de la croissance en prenant en compte celles liées à l'emploi et à la qualité de la vie. Plus largement, ce sont nos modes de vie qui sont interpellés.

Nous devons parvenir aux adaptations qui permettront de concilier le bénéfice des progrès possibles aujourd'hui avec le souci des générations à venir. La promotion des droits de l'Homme, l'accès à santé, au travail, au logement, à l'énergie, à l'éducation, à la culture sont les priorités de ce mode de développement. Tout être humain doit pouvoir vivre décemment des fruits de son travail.

- Il est inacceptable que les dettes publiques soient laissées en l'état aux futures générations. Il s'agit non seulement d'inventer de nouvelles techniques et de nouveaux modes de production, mais également de mettre en place des systèmes de financement équitables et pérennes qui permettent la durabilité et l'équilibre géographique du développement du monde.

2.22

C'est sous des contraintes fortes mais avec la volonté de parvenir à une nouvelle forme de société que nous devons répondre à ces défis. Ils sont d'une ampleur telle que tous, autorités publiques, entreprises, partenaires sociaux, citoyens doivent se mobiliser.

Cela signifie que les exigences sociales et environnementales, de paix et de démocratie doivent être des priorités de même niveau que le développement économique : c'est ce qui nous guide et qui nous permettra de tenir notre place dans la mondialisation et de peser sur elle.

4. LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES ET DES FONCTIONS PUBLIQUES : UNE EXIGENCE SYNDICALE

4.1 La responsabilité sociale des entreprises et des fonctions publiques pour affirmer la place et le rôle des salariés

4.11

Les employeurs et les entreprises, qu'ils soient de la sphère privée ou de la sphère publique, ont une responsabilité quant à la situation et au devenir des salariés qui sont incontournables et indispensables à toute activité. Ils sont aussi responsables des conséquences de leur activité sur les usagers, les clients, les consommateurs, les territoires, l'environnement.

4.12

Pour la CFDT, la responsabilité sociale resitue le salarié au centre des préoccupations et permet d'interpeller les entreprises publiques et privées, les fonctions publiques et les employeurs sur leur comportement dans une approche sociétale.

4.13

Cette responsabilité sociale doit se décliner dans des modalités adaptées aux missions et statuts des entreprises ou fonctions publiques où elle se met en oeuvre. Dans tous les cas, elle concerne :

- leurs comportements vis-à-vis des salariés qui dépendent directement d'elles, mais aussi des salariés des entreprises à qui elles confient des tâches qui leur sont indispensables (fournisseurs, sous traitants ...) quel que soit le lieu géographique où ils sont employés,
- leurs rapports avec les utilisateurs ou les bénéficiaires de leurs activités (usagers, clients, consommateurs, entreprises utilisatrices ...), - les conséquences sociales, environnementales, économiques de leurs activités sur les territoires, partout où elles sont implantées et là où elles agissent.

4.14

Pour la CFDT, la responsabilité sociale doit donc concerner l'ensemble des entreprises au sens large sans distinction d'activité, de taille, de statut. Elle permet de redéfinir les rapports de l'entreprise avec les salariés, les actionnaires, les citoyens.

En d'autre terme, c'est la relation de l'entreprise avec la société dans la perspective du développement durable qui est précisée.

4.15

C'est la pression des salariés et de leurs organisations, des citoyens et des consommateurs vis-à-vis des entreprises qui a conduit au concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et à sa diffusion dans le monde entier.

En effet, les entreprises ne peuvent plus se désintéresser des conséquences de leurs activités sur la société.

4.16

Un nombre croissant d'entreprises s'engage dans la voie de la «responsabilité sociale» : ces entreprises considèrent, à juste titre, qu'il s'agit d'un enjeu stratégique, parfois même que leur devenir en dépend. Il y a là un enjeu et une opportunité pour le syndicalisme. Notre propre conception de la RSE donne corps à nos exigences.

4.17

Le respect de la législation des pays où s'exerce l'activité doit être garanti, ainsi que la mise en oeuvre effective des principes, normes, orientations ou accords, qu'ils aient été adoptés au niveau national, européen (directives et règlements de l'Union européenne,...) ou mondial (conventions de l'Organisation Internationale du Travail,...). Il peut s'agir des droits fondamentaux, de la préservation de l'environnement, de règles d'éthique, du développement durable. Il est urgent dans ce domaine que des règles contraignantes soient adoptées par les organes mondiaux de gouvernance.

Ainsi à titre d'illustration, une collectivité territoriale doit mettre en oeuvre la loi solidarité et renouvellement urbains (SRU), une administration veillera à l'égalité d'accès de tous aux services qu'elle offre, une PME doit respecter le principe de prévention de la santé de ses salariés, les multinationales doivent se conformer aux principes directeurs définis à leur intention par l'Organisation de Coopération et Développement Economiques (OCDE), même s'ils ne sont qu'incitatifs.

4.18

Avec la multiplication des réseaux de travail complexes, le dialogue social doit s'élargir en prenant en compte les nouveaux périmètres de l'activité économique et en s'organisant au-delà des frontières juridiques et territoriales de l'entreprise. Il doit prendre en compte les nouvelles problématiques que recouvre la RSE.

4.19

Nous revendiquons aussi :

- la transparence des choix stratégiques, de la gestion et des résultats en matière économique, sociale et environnementale (intervention sur la réalisation des rapports annuels, choix d'indicateurs, critères de gestion, ...),
- la représentation des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance,
- la possibilité pour les salariés de peser sur les choix stratégiques, l'organisation, les évolutions, afin qu'ils puissent s'impliquer dans leur travail et anticiper leur devenir.

4.2 La responsabilité sociale : de nouveaux moyens pour l'action syndicale

4.21

La RSE nous donne de nouveaux leviers d'action. Dans le prolongement de tout ce qui fait déjà notre action syndicale, nous disposons ainsi de moyens de pression pour modifier le comportement des entreprises et des administrations et fonctions publiques pour aboutir à une meilleure prise en compte de l'intérêt des salariés.

Nous pouvons contribuer ainsi à faire des entreprises des acteurs de la régulation et renforcer nos moyens pour faire évoluer le fonctionnement des services publics et des fonctions publiques afin qu'un meilleur service soit rendu aux usagers.

La confédération développera des outils afin de prendre en compte la RSE dans l'activité revendicative et rendre les salariés acteurs de sa mise en oeuvre.

4.22

Nous revendiquons un dialogue social et des négociations au sein des entreprises pour que s'expriment les intérêts de toutes les parties prenantes à la vie de l'entreprise afin de parvenir à des choix plus équilibrés dans sa stratégie.

Les engagements de l'entreprise en matière sociétale, les moyens qu'elle met en oeuvre pour qu'ils soient effectifs, les modalités d'évaluation doivent aussi être discutés dans ce cadre.

Les modalités d'intervention des représentants des salariés sur le contenu des différents rapports (loi Nouvelles Régulations Economiques dont la déclinaison doit être élargie à l'ensemble des entreprises, plan d'égalité, ...) doivent y être précisées.

Dans les entreprises multinationales, nous revendiquons la négociation d'accords-cadres internationaux, conclus sous la responsabilité des organisations syndicales internationales incluant le respect des droits fondamentaux.

4.23

Nous devons aussi interpeller les entreprises et les fonctions publiques sur ce que sont leurs comportements au regard des engagements unilatéraux qu'elles ont adoptés dans des codes de conduite ou des codes éthiques et au regard des législations, conventions, orientations internationales pour dépasser les seuls effets d'affichage.

A l'appui de ces interpellations, l'action avec des collectifs de consommateurs, d'usagers, l'évaluation des politiques publiques sont des moyens d'accroître notre efficacité, pour des résultats plus tangibles.

Les analyses et rapports établis par les agences indépendantes de notation sociale et environnementale qui doivent se renforcer et prendre place au même titre que les agences de notations financières, les analyses que nous faisons à notre niveau ou que nous apporte le syndicalisme international, constituent des éléments importants pour agir dans ce sens.

4.24

L'utilisation collective de l'épargne salariale pour faire de cette forme de placement un des moyens de pression sur le comportement des entreprises a montré son efficacité au service des « Investissements Socialement Responsables ».

Notre engagement dans le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES) doit permettre d'accentuer la pression syndicale sur les gestionnaires des fonds d'épargne par la prise en compte de ces exigences.

Plus généralement, notre présence dans les fonds communs de placement, le fonds de réserve des retraites, le fonds lié au régime additionnel de la fonction publique, l'organisation collective des salariés actionnaires ... est un moyen pour interpeller les gestionnaires des établissements financiers sur leur politique de placement.

L'action syndicale peut ainsi devenir un moyen d'intervention sur les différentes formes de placement permettant d'influencer les conditions d'utilisation de l'épargne dans le financement de l'activité économique.

De nombreuses associations et Organisations Non Gouvernementales (ONG) agissent pour défendre les intérêts des populations vis-à-vis d'une collectivité locale ou d'une entreprise.

Leur terrain d'action peut toucher des domaines aussi divers que l'exclusion, les droits fondamentaux, l'environnement... L'action du collectif Ethique sur l'étiquette pour la défense des droits fondamentaux de l'Homme au travail à travers le monde connaît une audience de plus en plus large et permet une forte identification de la CFDT sur ce sujet.

La RSE nous donne une occasion supplémentaire pour développer de nouveaux partenariats et renforcer l'efficacité d'une action plus massive sur des objectifs partagés.

Annexe 4

Extrait de la résolution de la CGT adoptée lors de son 48^{ème} congrès le 28 avril 2006 sur la RSE

Pour des entreprises socialement responsables

Dans le contexte de la mondialisation libérale, le développement sans précédent de l'irresponsabilité sociale des grandes entreprises fait courir aux sociétés et à l'environnement de graves dangers : catastrophes écologiques, sociales, financières, sanitaires se sont succédées ces dix dernières années.

Des inquiétudes légitimes se font jour sur les risques de mainmise des multinationales sur le progrès scientifique et technique, **la recherche, la diversité culturelle**, dont le contenu devrait faire l'objet de débats citoyens.

Salariés et opinion publique demandent des comptes et des pouvoirs de contrôle, ce qui donne un nouveau contenu à l'exigence de responsabilité sociale des entreprises.

Après les programmes de privatisation successifs, ce sont désormais plus de 85% de la production nationale qui sont assurés par des entreprises à statut privé. **Les questions de sécurité se posent avec acuité. Les décisions ne peuvent être laissées aux mains d'actionnaires qui feront passer leurs intérêts avant la sécurité et les besoins de la population.** La réponse aux besoins passe par l'intervention publique et par la mobilisation des richesses créées dans chaque entreprise vers l'investissement productif, la recherche et l'innovation, permettant de créer des emplois stables et qualifiés.

La recherche fondamentale libérée des carcans financiers, doit être soutenue. La recherche-développement doit être favorisée. La formation doit devenir une priorité.

De réelles politiques d'investissement en cohérence avec l'intervention des pouvoirs publics, des collectivités locales et territoriales doivent être définies. Il faut construire des pôles économiques solides permettant des politiques industrielles et sociales de développement. Le secteur public a un rôle majeur pour contribuer à ces objectifs dans le cadre de la construction de pôles publics industriels, financiers et de services.

Les crédits bancaires doivent servir l'emploi, le développement des activités productives, de la recherche et de l'innovation. **L'action conjuguée de la Banque centrale européenne et des banques nationales doit favoriser les investissements favorables à l'emploi et à la croissance et décourager les délocalisations financières. La BCE doit être soumise à un contrôle démocratique.**

L'utilisation des aides publiques accordées aux entreprises doit être contrôlée par les salariés et leurs instances élues, par la mise en place de nouveaux droits. La création de fonds régionaux pour l'emploi et le développement participe de la responsabilisation de tous les acteurs.

Décision :

La CGT entend imposer une véritable responsabilité sociale des entreprises, faite d'engagements contrôlables, de pouvoirs de sanction effectifs, d'une extension des droits d'intervention des salariés.

Le congrès décide d'agir pour :

- la transparence de la gestion des entreprises et de leur politique sociale et environnementale ;
- le contrôle des activités et des procédures de décision des entreprises **en ouvrant les stratégies des entreprises à l'intervention des salariés et des citoyens** ;
- le contrôle social et citoyen des aides publiques **aux entreprises au plan local, régional** ou national.

Annexe 5

Programme de la Confédération syndicale internationale (CSI)

(Adopté par le Congrès fondateur de la CSI Vienne, 1 - 3 novembre 2006)

Extraits

Changer la mondialisation

5. Le Congrès engage la CSI à changer fondamentalement la mondialisation afin qu'elle fonctionne en faveur des travailleuses et travailleurs, des sans-emploi et des pauvres. Il est essentiel pour réaliser les objectifs permanents de la Confédération que les politiques du néolibéralisme du marché libre et les défaillances manifestes et l'incohérence de la communauté internationale face au processus actuel de mondialisation, cèdent le pas à une gouvernance de l'économie mondiale qui :
- Combine les trois piliers du développement durable – économique, social et environnemental;
 - Garantisse le respect universel des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses ;
 - Génère du travail décent pour toutes et tous ;
 - Mette un terme à la pauvreté de masse et réduise de manière substantielle l'inégalité au sein des nations et entre elles ;
 - Encourage la croissance avec une distribution équitable des revenus.
16. Le Congrès souligne la nécessité pour la communauté internationale d'appliquer une stratégie de fond pour le développement durable. Il demande à la CSI d'intégrer pleinement dans son travail le lien entre santé et environnement, en particulier en ce qui concerne les lieux de travail, l'entreprise et l'action nationale pour protéger la santé et la sécurité professionnelle et les conditions de travail, et en intégrant pleinement les questions des travailleuses et des travailleurs dans les activités de la Commission du développement durable, de l'Organisation mondiale de la santé et du Programme des Nations unies pour l'environnement. Il réclame en outre de mettre fin aux pratiques de consommation non durables et demande une coopération pour l'application du Protocole de Kyoto à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques.

Le défi des entreprises multinationales

17. Le Congrès reconnaît que les entreprises multinationales sont un moteur essentiel de la mondialisation, qui rend de plus en plus nécessaire et urgente la coopération intergouvernementale de la réglementation internationale des entreprises. L'activité internationale des milieux d'affaires et l'organisation changeante des entreprises posent des défis particuliers en matière de respect des droits des travailleurs et des travailleuses.

L'exercice effectif du droit d'organisation et de négociation collective est de plus en plus difficile alors que les entreprises utilisent la menace d'une relocalisation de leurs opérations et leur pouvoir croissant pour dicter les conditions dans lesquelles le travail est entrepris, et pour échapper à leurs responsabilités envers les travailleuses et travailleurs et les communautés, les sociétés et l'environnement dans lequel elles évoluent.

18. Le Congrès condamne la récente vague de mauvaise conduite et de criminalité des entreprises ainsi que les niveaux indécents de rémunération que la haute direction des entreprises s'octroie.
Il souligne l'inadéquation grandissante des cadres juridiques et institutionnels nationaux existants pour la réglementation de l'activité des entreprises et l'urgente nécessité d'une réglementation contraignante et de nouveaux accords collectifs pour établir la responsabilité et la gouvernance des entreprises.
Il faut assigner aux entreprises une plus grande responsabilité pour l'incidence qu'ont leurs activités dans le domaine social, environnemental et des droits humains, en assurant aux Etats et aux parties touchées un accès à une réparation légale et à l'imposition de sanctions.
19. Le Congrès charge donc la CSI d'œuvrer pour la réglementation nationale et internationale efficace des entreprises, y compris la pleine observation des dispositions des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
Il ne faut pas permettre que la responsabilité sociale des entreprises soit utilisée comme un substitut au rôle qui revient au gouvernement et aux syndicats.
- La CSI doit assumer un rôle de premier plan dans le débat politique public sur la responsabilité sociale des entreprises afin d'assurer que les initiatives en la matière complètent la réglementation et la négociation collective ainsi que les accords.
- Des systèmes nationaux d'inspection du travail font partie intégrante d'une telle réglementation et doivent être renforcés.
20. Le Congrès reconnaît l'importance du dialogue social mondial et se félicite de la conclusion d'accords-cadres globaux entre les entreprises multinationales et les FSI, avec lesquelles il charge la CSI de coopérer étroitement pour traiter de manière efficace l'activité commerciale multinationale.

Remerciements

Ce rapport a été réalisé avec le concours de l'UET (Université Européenne du Travail) : **Jean-Pierre Segal**, rapporteur assisté de **Christophe Teissier**.

Nous adressons tous nos remerciements aux Présidents du groupe de travail : **Alain Guillen**, Lafarge et **Marc Deluzet**, CFDT

