



L'INDISPENSABLE DE LA RSE

Pour s'en emparer

|||||
MÉMO PRATIQUE
|||||



SOMMAIRE

Édito	1
Trois constats	2
La RSE quèsaco ?	3
- Le développement durable	
- La RSE	
La RSE : pour qui ?	5
- Pour les TPE/PME ?	
- Et les grandes entreprises ?	
- Quel est le lien entre les syndicats et la RSE ?	
Comment convaincre de l'intérêt de la RSE ?	8
- Quel est le périmètre de la RSE ?	
- La RSE via une approche risque et opportunité	
Comment se saisir de la RSE ?	12
- Les dispositifs nationaux	
- La RSE et l'Union européenne : Green Deal	
- Les normes internationales	
Objectifs de développement durable (ODD)	16
Comment mettre en place une politique RSE concrètement ?	18
- Quelle sont les parties prenantes ?	
- Les moyens de contrôle	
- Les actions concrètes	
La CFE-CGC et la RSE	30
- Les publications	
- Un réseau d'experts	
- Les formations	
- Les partenariats	

ÉDITO

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est la prise en compte par les entreprises des enjeux éthiques, sociaux et environnementaux. Elle contribue aussi à répondre, aux défis climatiques à l'heure où les rapports du GIEC et de l'INPES tirent la sonnette d'alarme.

Loin d'être une contrainte, la RSE est d'abord et avant tout une opportunité dans un monde en mutation. En effet, la RSE et le dialogue social s'enrichissent mutuellement, ils permettent d'améliorer la qualité de vie au travail et les performances globales de l'entreprise.

Le but de ce mémo est de répondre à vos questions. Que faire ? Comment agir en tant que citoyen et salarié ? Quels sont les gains pour l'entreprise et pour la société ? Nous sommes tous concernés par ces problématiques, et notamment les plus jeunes d'entre nous, très sensibilisés à ces questions.

La CFE-CGC estime qu'adopter une démarche RSE est fondamentale dans chaque entreprise. Car chaque action menée peut faire la différence. Au-delà des principes, la RSE doit s'ancrer dans le quotidien opérationnel. Une entreprise durable est une entreprise dans laquelle la qualité de vie au travail est reconnue, avec les impacts positifs sur l'emploi qui en découlent, et dont toutes les parties prenantes (clients, fournisseurs...) travaillent dans le même sens : celui du bien commun.

Madeleine Gilbert

Secrétaire nationale de la CFE-CGC
Nouvelle offre syndicale – RSE
Développement Durable



TROIS CONSTATS

LES ENTREPRISES QUI METTENT EN PLACE DES PRATIQUES RSE ONT, EN MOYENNE, UNE MEILLEURE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE.

PLUS DE **13 %**¹
COMPARATIVEMENT
AUX AUTRES



33 %

DES CONSOMMATEURS ORIENTENT LEUR CHOIX EN FONCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DES MARQUES².

2/3 DES SALARIÉS
NE CONNAISSENT PAS
LA NOTION DE RSE

LA RSE PERMET DE DONNER DU SENS AU TRAVAIL EN METTANT EN AVANT LES INTÉRÊTS DE LONG TERME DES PARTIES PRENANTES³.



1 Étude : Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité, Évaluation et approche stratégique France stratégie évaluation, janvier 2016.

2 Unilever (2017), Report shows a third of consumers prefer sustainable brands

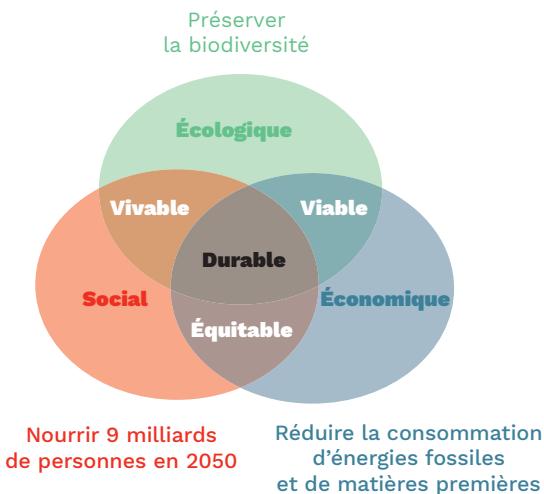
3 Enquête BVA 2017 sur la « perception de la RSE par les salariés ».

LA RSE QU'EST-CE ?

Le développement durable

Pour bien comprendre ce qu'est la RSE, il faut d'abord revenir à la genèse du développement durable. Le concept, défini lors du rapport de Brundtland (1987), se présente comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ». Il est au croisement des trois piliers suivants :

- **économique** : faire preuve de rationalité et maintenir un équilibre entre le profit et la gestion des ressources ;
- **social** : répondre aux besoins des populations en réduisant les inégalités sans discrimination ;
- **environnemental** : limiter les impacts sur l'environnement.



La RSE

La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est la déclinaison micro-économique du développement durable. Il s'agit de la prise en compte de la responsabilité des entreprises vis-à-vis des impacts qu'elles exercent sur la société. Elle est fondée sur un ensemble d'engagements volontaires menés par les entreprises, ces dernières adoptent alors des bonnes pratiques qui répondent aux enjeux de développement durable. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent mettre en place une démarche RSE qui va au-delà des exigences imposées par la loi.



LA RSE : POUR QUI ?

/// Pour les TPE/PME ?

Les entreprises ne sont pas contraintes légalement à mettre en place une politique RSE. Cependant, la responsabilité sociétale et environnementale est, à présent, l'affaire de tous. Depuis la promulgation de la loi Pacte, ce sont désormais toutes les sociétés (sans condition de taille) qui doivent prendre en compte les enjeux environnementaux et sociaux.

La loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), promulguée en avril 2019, modifie les articles 1833 et 1835 du Code civil . À présent, l'intérêt commun des sociétés devra être géré dans son intérêt social « en prenant en compte les enjeux environnementaux et sociaux ». La loi réaffirme la responsabilité de l'entreprise, elle définit trois niveaux de lecture :

1. Elle introduit une nouvelle obligation qui est de gérer l'intérêt social en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux. C'est sur cet aspect qu'il peut y avoir un effet juridique. La société devra avoir une réflexion sur les impacts de son activité.
2. Les sociétés peuvent se doter d'une **raison d'être**⁴. Cela reste facultatif, néanmoins si elles choisissent cette option, elles devront se doter des moyens pour assurer sa bonne application.
3. Les sociétés peuvent se qualifier « société à mission » pouvant in fine servir de label.

Les sociétés sont de plus en plus nombreuses à se doter d'une raison d'être. Elles y voient la pérennisation de leurs valeurs.

4 Fiche décryptage loi PACTE : <https://intranet.cfecgc.org>

Et les grandes entreprises ?

Certaines grandes entreprises doivent respecter un cadre légal qui leur impose la publication d'un rapport appelé la Déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Cadre légal de la DPEF

La déclaration de performance extra-financière est un document de reporting. Il analyse les risques sociétaux, sociaux et environnementaux de l'entreprise, ainsi que les politiques et « diligences raisonnables » mises en place, et présente le modèle d'affaires de l'entreprise.

Elle concerne les entreprises de plus de 500 salariés (entités cotées et assimilées au bilan supérieur à 20 millions d'euros, ainsi que les entités non cotées au chiffre d'affaire net ou au bilan supérieur à 100 millions d'euros)

La DPEF est issue d'une transposition de la directive européenne 2014/95/UE. Son but est d'apporter plus de transparence et d'harmoniser le niveau de connaissance des pratiques de l'entreprise au sein de l'Union européenne.

6

Comment fonctionne une DPEF ?

La DPEF repose sur l'identification des enjeux auxquels font face les entreprises. Celles-ci utilisent une **matrice de matérialité** qui consiste à prioriser les enjeux selon le point de vue des parties prenantes et en prenant en compte le business modèle de l'entreprise.

Les **KPI** (Key performance indicator) sont des indicateurs qui permettent d'évaluer la progression de la performance de l'entreprise.

Que doit contenir la DPEF ?

L'article R225-105 du Code de commerce fixe la liste des informations à divulguer par l'ensemble des entreprises (cotées ou non) ainsi que la liste des informations complémentaires à publier par les seules entreprises cotées dans les rapports de gestion des sociétés.

Les entreprises sont soumises à d'autres obligations légales qui relèvent de leurs responsabilités sociales et environnementales, notamment sur l'ensemble du processus de production en raison de leur devoir de vigilance.

Le devoir de vigilance

Le devoir de vigilance est une obligation pour la maison-mère d'établir un plan de vigilance concernant les risques que peut provoquer son activité, ou celle de ses filiales et ou de ses sous-traitants.

La maison-mère doit veiller à ce que ces entités ne portent pas d'atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Cette réglementation concerne les entreprises dont :

- le siège social est en France et qui emploient plus de 5 000 salariés au siège et dans leurs filiales ;
- le siège social est en dehors de France et qui emploient plus de 10 000 salariés.

/// Quel est le lien entre les syndicats et la RSE ?

Les syndicats ont toute leur place dans cette thématique. En effet, ces questions impactent directement les **conditions de travail**, le **bien-être** des collaborateurs, mais également la **pérennité de l'emploi** au sein des territoires. Les syndicats sont ainsi les garants du développement décent de l'entreprise dans le respect de l'éthique et de la transparence. La maîtrise des impacts sociétaux et environnementaux de l'entreprise est alors une thématique qui fait partie des prérogatives et des missions des syndicats.

La RSE et le dialogue social se nourrissent mutuellement. En effet, les engagements volontaires pris par l'entreprise doivent répondre aux enjeux auxquels sont confrontées les parties prenantes, dont les salariés. En tant que tels, les syndicats pourront faire entendre les préoccupations des collaborateurs et travailler en synergie avec la direction dans la construction d'une politique RSE performante.

La RSE est un outil pour les syndicats, elle permet de challenger les entreprises et de les inciter à se tourner vers une logique de long terme.

Ainsi, la CFE-CGC vous invite, en tant qu'équipe syndicale, à promouvoir la RSE au sein de votre lieu de travail. La Confédération offre, d'ailleurs, un arsenal d'outils qui vous aideront à mettre en place une démarche RSE.

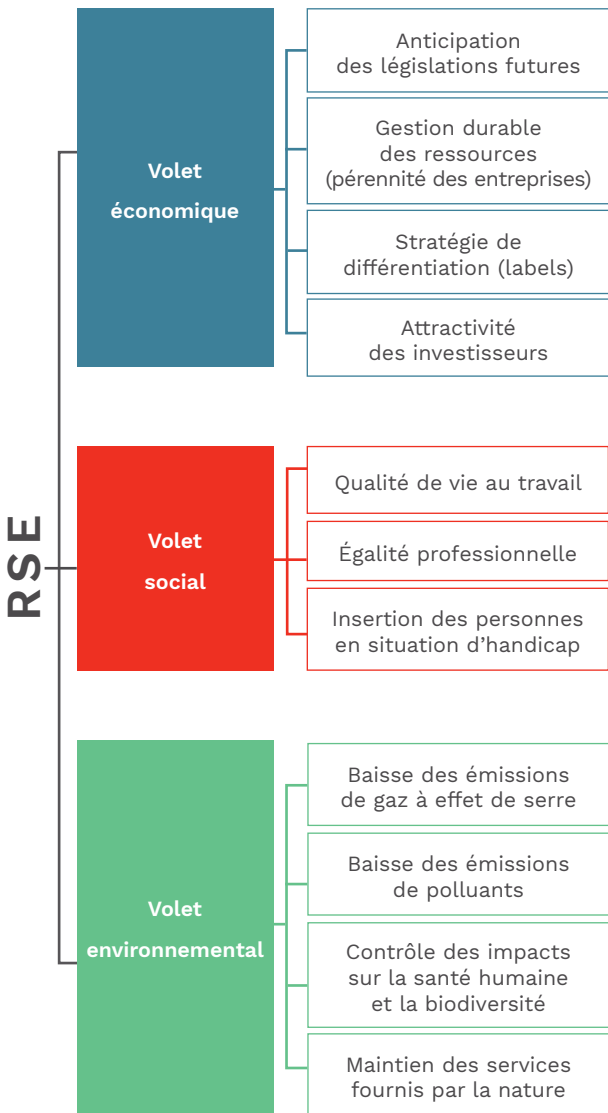
8

COMMENT CONVAINCRE DE L'INTÉRÊT DE LA RSE ?

1. Définir la RSE.
2. Présenter les sujets qui peuvent entrer dans la RSE.
3. Démontrer l'intérêt d'adopter une stratégie RSE.
4. Utiliser les outils fournis par la CFE-CGC.

/// Quel est le périmètre de la RSE ?

Le schéma suivant reprend les sujets qui peuvent entrer dans le champ de la RSE :



/// La RSE via une approche risque et opportunité

Prévenir les risques

➔ Prévenir les risques juridiques

Avec la loi Pacte, une société peut être juridiquement poursuivie si elle ne prend pas en compte ses enjeux environnementaux et sociaux. Mais en ayant une politique RSE performante et transparente, cette dernière pourra démontrer sa bonne foi.

➔ Risque économique

Le risque réputationnel peut avoir des impacts colossaux sur l'entreprise. En juin 2019, 88 investisseurs, représentant près de 10 000 milliards de dollars d'actifs, mettent en demeure 707 entreprises pour ne pas avoir suffisamment communiqué sur leurs impacts sociaux et environnementaux. Une politique RSE ambitieuse permet de se prémunir de ce risque.

➔ Risque social

Une mauvaise organisation du travail risque d'augmenter le turn over et l'absentéisme dans l'entreprise. La RSE va permettre d'éviter les coûts associés à ce risque qui s'élèvent en moyenne à 12 600 euros/an/salarié⁵.

➔ Risque environnemental & industriel

En 2010, une succession de fautes graves, a généré l'explosion de la plateforme DeepWater Horizon qui a causé une marée noire sans précédent, avec un bilan très lourd :

- 11 salariés présents sur les lieux sont décédés ;
- 17 salariés blessés ;
- Baisse de 47 % de la valeur de l'action en un mois ;
- 1 milliard de dollars dépensés pour la catastrophe ;
- 4,5 milliards de dollars d'amende.

5 Groupe APICIL et Cabinet Mozart, 2017.

Saisir les opportunités

➔ Anticiper la nouvelle législation

- La législation tend à promouvoir le développement durable, une entreprise qui a déjà pris en compte ces enjeux aura un avantage concurrentiel important. En effet, le coût d'adaptation à la nouvelle norme sera moins important car lissé dans le temps.

➔ Améliorer la performance économique

- Les études ont montré qu'il existe un lien entre les performances économiques et la stratégie RSE. En moyenne, l'écart de performance est de 13 %⁶ entre les entreprises adeptes de la RSE et les autres.

➔ Améliorer des performances sociétales

- L'amélioration de 1 € des conditions de travail permet de générer un bénéfice de 13 €⁷.
- Selon l'enquête BVA publiée en 2017, pour 78 % des candidats à l'embauche, la mise en place d'actions RSE rend les entreprises plus attractives. La RSE permet d'attirer les talents.

➔ Améliorer ses performances environnementales

- Améliorer sa performance énergétique est synonyme de réduction de gaz à effet de serre mais également d'optimisation d'énergie et donc une réduction de coût pour l'entreprise.
- La gestion des ressources naturelles est également un élément déterminant.

➔ En conclusion

Mettre en place une stratégie RSE permet :

- De faciliter le financement de l'investissement.
- D'atteindre de nouveaux marchés.
- D'améliorer la performance des collaborateurs.
- D'améliorer le bien-être au travail.
- De mieux gérer ses ressources naturelles.
- De se prémunir du risque juridique.

6 <https://www.actu-environnement.com/media/pdf/news-26288-france-strategie-rse.pdf>

7 Synthèse de l'EU-OSCHA sur le coût des RPS, 2014.

COMMENT SE SAISIR DE LA RSE ?

Les dispositifs nationaux

➔ Les stratégies nationales

Le Plan national en faveur de la RSE a permis la création en 2013 de la plateforme RSE. Elle est sous l'égide de France Stratégie. Elle prône le développement de la RSE au sein des entreprises et livre de nombreux rapports sur des questions de développement durable. Elle fournit, également, un ensemble de recommandations et offre un état des lieux éclairé de la situation. La plateforme est constituée de représentants de la société civile, d'organisations syndicales dont la CFE-CGC, d'entreprises et d'experts.

Le club développement durable des établissements et entreprises publiques est une structure de réflexion stratégique qui permet de mettre en œuvre des pratiques en faveur du développement durable. Il s'inscrit dans le cadre de l'exemplarité des pouvoirs publics et intègre les Objectifs de développement durable (ODD). Toute personne morale de droit public peut adhérer au club développement durable des établissements et entreprises publics.

➔ Les aides nationales et territoriales

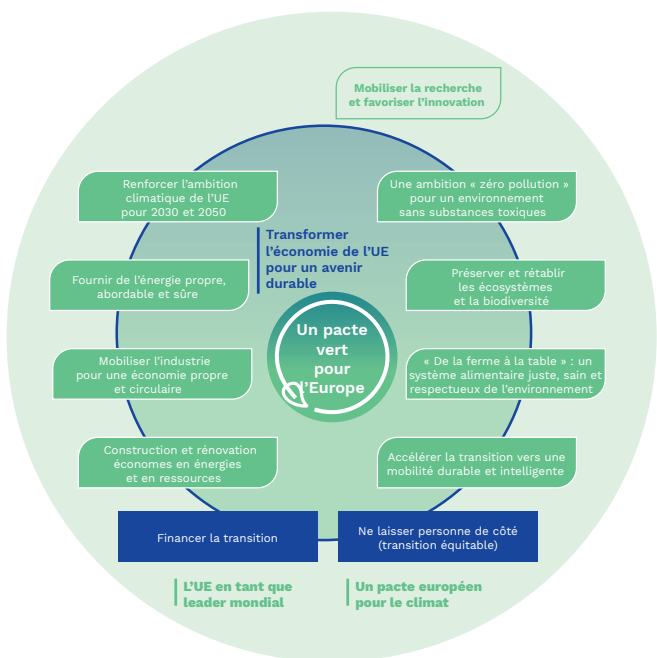
Pour vous aider à mettre en place une stratégie RSE, les régions proposent des aides et notamment des subventions qui permettent de favoriser la transition écologique des entreprises et d'adopter une politique RSE ambitieuse. Renseignez-vous auprès de votre région ou de vos référents régionaux CFE-CGC pour plus d'informations.

➔ Le CESER

Le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) est une instance dans laquelle siège la CFE-CGC. Il offre un ancrage territorial à la confédération qui donne ainsi son avis sur des projets régionaux.

/// La RSE et l'Union européenne : Green Deal

Le Green Deal ou le Pacte Vert pour l'Europe est une nouvelle stratégie présentée par la Commission Européenne en décembre 2019. Elle cherche à faire converger la croissance avec les enjeux de développement durable. L'objectif visé est la neutralité climatique d'ici l'horizon 2050. La législation européenne risque, alors de durcir notamment sur ces questions. De ce fait, avoir une stratégie RSE va permettre d'anticiper la législation européenne future.



▮ Les normes internationales

Pour vous aider à mettre en place une politique RSE, il est possible de s'appuyer sur des référentiels internationaux.

La norme ISO 26000⁸

Ce référentiel créé en 2010 a pour objectif de donner une ligne directrice aux entreprises.

La norme ISO 26000 propose la méthodologie suivante :

- la réalisation d'un état des lieux ;
- la mise en œuvre des actions dans l'organisation ;
- une communication sur les engagements auprès des parties prenantes ;
- la norme ISO 26000 est certifiante et devient complémentaire avec la norme ISO 14001.

Global reporting initiative (GRI)⁹

Le standard GRI créé en 1997 est l'initiative d'une organisation internationale indépendante (ONG États-Unis) qui propose une ligne directrice aux entreprises privées et publiques. Le but est de les aider à rédiger un rapport extra-financier afin de mieux comprendre et gérer leurs impacts sur les sujets de développement durable.

Le standard GRI repose sur la concertation des parties prenantes afin de parvenir à l'émergence d'une stratégie RSE.

8 Pour en savoir plus : <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>

9 Pour en savoir plus : <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>

Global Deal copilotée par l'OCDE et l'OIT

Le Global Deal est un partenariat mondial, initié par la Suède en 2016, ayant pour objectif de relever conjointement les défis du marché mondial du travail et de permettre à tous de tirer parti de la mondialisation. Il est conforme aux ODD.

Il vise à encourager les gouvernements, les entreprises, les syndicats et d'autres organisations à s'engager dans le renforcement du dialogue social. La France a adhéré en novembre 2017 au Global Deal et depuis l'origine la CFE-CGC est membre de la plateforme regroupant les acteurs français.

Le Global Deal a fait émerger des accords-cadres internationaux qui ont pu être signés avec des fédérations syndicales mondiales, témoignage d'un engagement public fort.

La CFE-CGC engagée

La CFE-CGC est engagée au Pacte Mondial depuis 2018. Elle est soucieuse de promouvoir les ODD et propose à l'ensemble des citoyens de s'en emparer. Elle y voit une occasion pour toutes les entreprises de se différencier et de redonner du sens au travail. De ce fait, la CFE-CGC a consacré un guide à destination des petites et moyennes entreprises qui illustre des actions volontaires de ces dernières. Grâce aux ODD, ces entreprises ont réussi à répondre à leurs enjeux et augmenter leurs performances globales dans le cadre d'une stratégie RSE.



OBJECTIFS DE DÉVELOPP

Les ODD sont le fruit du Pacte Mondial (Global Compact) et ses 10 principes et 17 objectifs qui invitent les acteurs de l'économie, de la société civile et de l'Homme, à respecter les normes internationales du



EMENT DURABLE (ODD)¹⁰

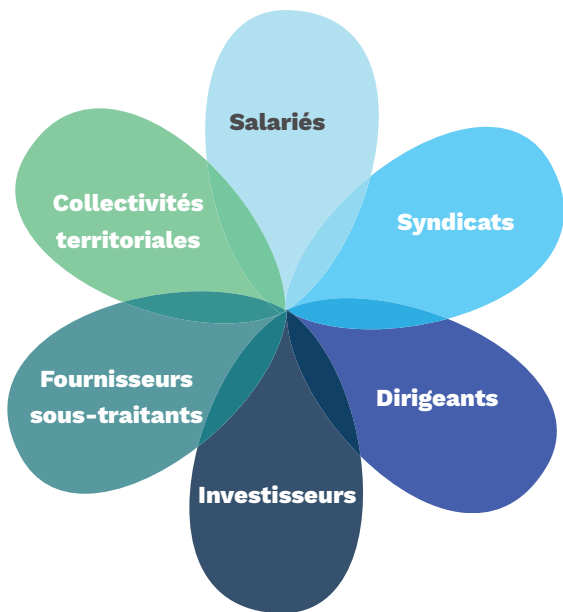
ct) initié par les Nations Unies. Ils reposent sur la vie économique à promouvoir les droits de travail, l'environnement et à lutter contre la corruption.



COMMENT METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE RSE CONCRÈTEMENT ?

/// Quelle sont les parties prenantes ?

Les parties prenantes sont les acteurs qui ont un intérêt ou sont impactées par l'activité de l'entreprise.



18

Pour la CFE-CGC, les salariés doivent être des acteurs à part entière de la RSE. Cela peut se faire via les administrateurs salariés et le Comité social et économique (CSE)¹¹.

¹¹ Pour en savoir plus : fiches CSE sur l'intranet CFE-CGC.

Les administrateurs salariés

Ils représentent les salariés dans les conseils d'administration et conseils de surveillance. Ils sont soit élus, soit désignés par l'employeur. Les entreprises de plus de 1 000 salariés en France ou plus de 5 000 salariés en France et à l'étranger sont tenues d'en avoir.

La loi Pacte¹² augmente le pouvoir d'influence des administrateurs salariés. À présent, il est obligatoire, au sein du CA ou du CS, d'avoir un administrateur salarié en dessous de huit administrateurs non-salariés et deux au-dessus. Cette norme a été étendue aux mutuelles et assurances mutuelles. De plus, la loi multiplie par deux le temps de formation des administrateurs salariés.

En tant que salarié, représentant ou élu du personnel, vous avez également la possibilité de faire entendre votre voix au CSE. La CFE-CGC encourage la mise en place d'une commission RSE-DD au sein des CSE afin de faire valoir les préoccupations et les propositions de chacun.

Les investisseurs ont des exigences en matière de performances Environnementales, sociales et de gouvernances (ESG) fortes. Ils considèrent que les entreprises vertueuses sont plus pérennes. De ce fait, on observe le développement de l'Investissement socialement responsable (ISR).

L'Investissement socialement responsable

L'ISR est une pratique de placement qui consiste à intégrer des critères de développement durable dans la gestion d'actifs financiers afin d'inciter les entreprises à respecter ces critères dans leurs modèles d'affaires.

12 Pour en savoir plus : vous trouverez les fiches de décryptage de la loi Pacte sur l'intranet CFE-CGC.

Les pouvoirs publics ont mis en place un cadre juridique incitatif afin de développer ce type d'investissement notamment à travers l'émergence des obligations vertes.

En France, les investisseurs pratiquant l'ISR peuvent utiliser deux méthodes afin de définir leur choix d'investissement :

- Utiliser la technique du **best-in-class**, où les investisseurs ne choisissent que les « bons élèves » en matière de RSE. Autrement dit, les sociétés les plus vertueuses et qui ont la meilleure notation extra-financière pourront bénéficier de l'ISR.
- Choisir d'exclure de leurs portefeuilles certains secteurs ou certaines entreprises, dites controversées en raison de leurs pratiques qui vont à l'encontre des principes du développement durable.

De ce fait, une politique RSE ambitieuse va favoriser l'attraction de l'investissement socialement responsable.

Interaction des parties prenantes

En tant que partie prenante vous avez la possibilité de prendre part à la stratégie RSE de votre organisation.

- **Informez-vous !** Comme expliqué dans ce mémo, votre entreprise a l'obligation de publier des documents qui doivent retranscrire ses démarches en réponse aux enjeux environnementaux et sociaux.
- **Identifiez les enjeux** auxquels votre entreprise fait face sur le terrain.
- **Hiérarchisez les enjeux** : tous ne produisent pas les mêmes impacts, définissez ceux qui sont importants et qui n'ont pas trouvé de réponses de la part de votre entreprise.
- **Identifiez les acteurs** de l'élaboration de la stratégie RSE s'ils existent au sein de votre entreprise.

- **Valorisez votre connaissance du terrain** : en tant que salarié ou que représentant du personnel, vous avez une connaissance approfondie du terrain. Faites valoir vos connaissances et faites les remonter à votre CSE, à l'employeur ou à la direction RSE de votre entreprise.
 - ➔ Participez aux réunions.
 - ➔ Exigez des éléments justifiant la sincérité du reporting.
 - ➔ Soyez force de proposition.
 - ➔ Diffusez les conclusions de réunion.

Que pouvez-vous faire en tant que parties prenantes ?

Les administrateurs salariés

Influencer sur les décisions des Conseils d'administration et de surveillance en matière de RSE

CSE

Suivre un baromètre de bien-être dans l'entreprise

Pousser à la création d'une commission RSE au sein du CSE

Négocier des accords sur des sujets RSE

À l'échelle managériale

Suivre la norme Iso 14001 qui spécifie les exigences relatives à un système de management environnemental¹³

Actions individuelles

Sensibiliser les collègues/ les collaborateurs

13 <https://www.iso.org/fr/standard/60857.html>

Les moyens de contrôle

Les documents

La DPEF est en soi un premier support de contrôle de l'entreprise pour les parties prenantes. Mais les entreprises qui ne sont pas soumises à la DPEF ont également une obligation de publication de la Base de données économiques et sociales (BDES)¹⁴.

Les BDES

Les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation de mettre à la disposition du CSE ou des représentants du personnel une base de données économiques et sociales qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise (les informations requises varient en fonction de la taille de l'entreprise).

Les agences de notation¹⁵

Depuis les années 2000, des agences de notation évaluent les performances Environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) des entreprises. Bien que les critères ESG ne soient pas standardisés, ces agences se basent sur les recommandations de l'ONU, de l'OCDE ou encore de la Communauté européenne. Elles permettent d'apporter une aide à la décision aux investisseurs. Parmi les agences les plus connues, on retrouve Vigeo, Core Ratings ou KLD...

14 Pour plus d'informations voir : ordonnances Macron sur l'intranet CFE-CGC.

15 Pour en savoir plus : <https://www.economie.gouv.fr/facileco/notation-extra-financiere>

Les labels

Les labels permettent d'identifier les entreprises vertueuses. C'est un élément de différenciation majeur auprès des investisseurs et des consommateurs. Il en existe plusieurs dont :

- **Le Label égalité professionnelle** vise à promouvoir l'égalité femmes-hommes ainsi que la mixité professionnelle.
- **Le Label « Diversité »** cherche à prévenir les discriminations et évalue le processus de recrutement.
- **Le label GreenFin France**, institué par l'État, permet d'identifier les investissements verts (fonds financiers français, européens ou ceux d'un pays tiers).
- **Le label Lucie** se base sur la norme ISO 26000 et s'adapte aux PME.
- **Le label investissement socialement responsable** a vu le jour en 2016.
- Au niveau européen on retrouve d'autres labels tel que l'**Écolabel** institué par le règlement (CEE) n°880/92.

La CFE-CGC rappelle que tous les labels ne répondent pas forcément aux mêmes cahiers des charges et ne visent pas les mêmes secteurs d'activité. La liste des labels cités n'est pas exhaustive. Toutefois, quelle que soit la taille de votre entreprise ou de votre secteur d'activité, il est possible de trouver la labélisation qui conviendra le mieux à votre entreprise et qui valorisera votre activité.

À savoir, la CFE-CGC participe à « l'expérimentation des labels RSE sectoriels » en tant que membre de la plateforme RSE.

Les actions concrètes

La RSE peut se décliner en actions concrètes en entreprise et dans les branches professionnelles (convention collective), sachant qu'une amélioration des performances sociales et environnementales engendre un gain économique.

Volet social

Le volet social de la RSE offre l'opportunité d'améliorer l'organisation du travail et de lui redonner du sens.

➔ La Qualité de vie au travail (QVT)

Les entreprises de plus de 11 salariés ont une obligation annuelle de négocier sur la QVT.

Pour la CFE-CGC, la QVT doit garantir une organisation du travail qui soit respectueuse de la santé des salariés. Elle recommande les thèmes de négociation suivants :

- **La régulation de la charge de travail et de l'hyperconnexion** : la surcharge de travail est un facteur de danger pour les salariés. Des dispositifs de suivi et d'alerte peuvent être négociés dans l'accord. Ils peuvent être cumulés avec une extinction de la réception des emails pendant les heures de repos.
- **La reconnaissance du travail des salariés** : un sondage auprès des salariés peut être négocié pour connaître les thématiques sur lesquelles les salariés attendent de la reconnaissance (effort, résultat, comportement...) et par quels moyens (salaires, autonomie, évolutions de carrière...).
- **Le télétravail** doit permettre une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle. Il peut être abordé dans un accord QVT, ou bien faire l'objet d'un accord d'entreprise distinct de l'accord QVT.

➔ Le handicap

Le handicap fait partie des thématiques à aborder chaque année lors de la négociation QVT. Pour la CFE-CGC, il est important de négocier un accord handicap distinct de l'accord QVT pour aborder le sujet de manière exhaustive. L'accord doit permettre à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi ou d'y être maintenues. Il peut également être l'occasion de prévoir des sessions de sensibilisation au handicap pour les salariés et encadrants.

➔ L'égalité professionnelle¹⁶

L'égalité femmes-hommes est un enjeu social majeur. Une commission dédiée peut être mise en place dans un CSE selon certaines conditions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés avec un accord d'entreprise majoritaire.

Dans les entreprises entre 50 et 300 salariés avec accord d'entreprise, à défaut aucune commission ne peut être mise en place.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les anciennes commissions obligatoires du CE doivent être mises en place dont la commission égalité professionnelle. Le CSE peut solliciter un expert en vue de préparer la négociation.

La CFE-CGC recommande de prévoir la mise en place de cette commission dans l'accord collectif.

La périodicité n'est plus nécessairement annuelle pour cette thématique ! Elle le reste seulement à défaut d'accord.

Le suivi des indicateurs égalité professionnelle se fait via la BDES.

¹⁶ Pour en savoir plus : guide égalité professionnelle ORSE.

➔ La formation¹⁷

La formation est un élément crucial dans la carrière des salariés. La CFE-CGC promeut la formation tout le long de la vie professionnelle.

La Formation et gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit être engagée (sauf si un accord d'entreprise modifie les thèmes et la périodicité des NAO).

Volet environnemental

➔ Les mobilités

La Loi d'orientation des mobilités (LOM)

La LOM accentue l'implication des employeurs en matière de mobilité des collaborateurs. Les entreprises d'au moins 50 salariés, sur site, qui sont soumises à l'obligation d'engager des négociations relatives à la QVT doivent aborder les questions de mobilité dans les négociations. **À défaut d'accord sur les mesures de mobilité**, les entreprises élaborent un plan de mobilité employeur qui encourage l'usage des transports en commun, du covoiturage ou encore des mobilités actives (marche, vélo...).

L'employeur peut prendre en charge les frais de mobilité sous forme de « forfait mobilités durables » qui pourront aller jusqu'à 400 € /an. Le montant et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par accord. Hors accord, la prise en charge des frais de mobilité est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

¹⁷ Pour en savoir plus : guide formation professionnelle sur l'intranet.

➔ Les achats responsables

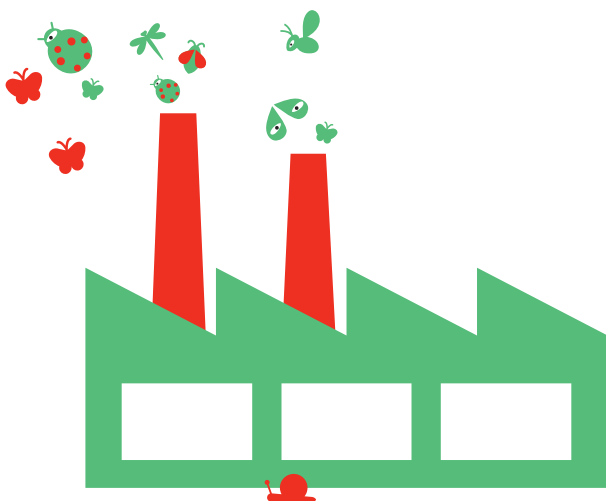
La CFE-CGC encourage l'achat responsable : choisir des fournisseurs qui proposent des produits qui soient respectueux des préceptes du développement durable et cela sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

➔ Les énergies

La CFE-CGC encourage la gestion durable de l'énergie qui permet de limiter les coûts associés pour l'entreprise et de réduire son impact sur le climat. Elle est aussi source de différenciation aux yeux des salariés, des clients et des investisseurs.

À savoir, un audit énergétique est obligatoire tous les 4 ans pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Un bilan Gaz à effet de serre (GES) tous les quatre ans est obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés en métropole, 250 en Outre-mer.



➔ Gestion des déchets

La gestion des déchets est au cœur de l'actualité. La loi sur l'économie circulaire traite de cette question. Avoir une gestion durable dans une politique RSE, va permettre d'anticiper la loi et d'avoir un avantage comparatif non négligeable.

Il existe une obligation, pour les producteurs de plus de 1100 l/semaine de déchets d'emballage, de les trier et les faire valoriser (papier/carton, métal, plastique, verre et bois). De plus, il existe une obligation de tri des papiers de bureau pour les entités de plus de 20 salariés.

28



Conclusion

La RSE est un outil de performance exceptionnel. Elle permet d'identifier et de répondre aux impacts générés par l'entreprise. Elle offre l'opportunité d'améliorer les conditions de vie au travail et participe au dialogue social. Toutes les parties prenantes sont invitées à se saisir de la RSE pour **Redonner du sens ensemble**. Elle donne une vision à long terme de l'entreprise et permet de prendre « **l'avenir entre nos mains** ».

Exemple de méthode pour mettre en place une démarche RSE

Identifier les enjeux

Inclure les parties prenantes

- Sensibilisation.
- Introduction d'une commission RSE dans les CSE.

Utiliser des référentiels

- Intégrer la RSE dans la stratégie d'entreprise (auprès des administrateurs salariés).

Négocier un accord d'entreprise sur les sujets RSE

- Accord QVT/ Accord égalité-pro.

Certifier ou labelliser l'entreprise

Exemple d'actions concrètes

Initiez des négociations CSE par la création d'une commission RSE-DD

Demandez de la transparence via les rapports extrafinanciers à présenter pour avis au CSE

Encouragez la prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux via la consultation du CSE

Organisez des groupes de réflexion volontaires sur la réduction de l'impact environnemental sur le lieu de travail

Faites remonter des préoccupations environnementales et de QVT via le CSE

LA CFE-CGC LA RSE

La CFE-CGC œuvre en faveur du développement durable, tout en faisant valoir les intérêts des salariés. De ce fait, elle siège dans les plus hautes instances gouvernementales telles que le Comité national pour la transition écologique (CNTE) et le Comité national pour la biodiversité (CNB). La CFE-CGC vous propose des outils qui vous permettront de promouvoir le développement durable.

/// Les publications

L'ensemble des publications de la CFE-CGC sont disponibles sur l'intranet :

- Les regards durables offrent un éclairage sur des sujets d'actualité liés au développement durable.
- Les fiches de décryptage donnent des points de repères, notamment sur les évolutions législatives.
- Les guides apportent une expertise plus approfondie.

30

/// Un réseau d'experts

- Le cercle des administrateurs salariés réunit les militants ayant un mandat d'administrateur salarié. Il offre un moment d'échange entre les militants, nos experts et les élus confédéraux.
- Le réseau des référents remonte les problématiques de terrain.

/// Les formations

Les formations sont dispensées à la CFE-CGC (voir catalogue CFS disponible sur l'intranet) : RSE-DD et QVT-Égalité pro.

/// Les partenariats

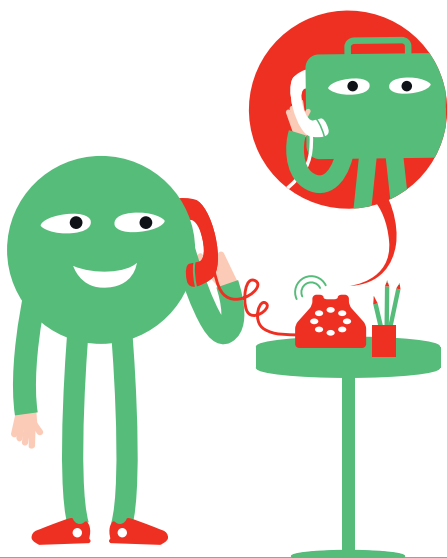
La CFE-CGC travaille en collaboration avec l'Observatoire de la RSE (ORSE)¹⁸, la plateforme RSE de France Stratégie, le Comité 21 et le Global Compact France afin d'enrichir sa doctrine.

¹⁸ Créé par la CFE-CGC.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page below the header.



**Pour toute information complémentaire,
contactez le service Économie et
Protection sociale**

EPS@cfecgc.fr

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Service études de la CFE-CGC : Dalia Amara

CONCEPTION
Service communication de la CFE-CGC : Valérie Bouret

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

Dépôt légal : décembre 2019
ISBN 978-2-916375-86-1

WWW.CFECGC.ORG





Voir sa vie basculer
Être mieux accompagné(e)
Aller de l'avant

**Vivre
après**

Pour mieux faire face aux ruptures de vie,
nous mettons en place le dispositif Vivre après.

Parlons-en !

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves,
les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec

 **GRUPE
IMA**



Le Groupe Up est membre du Pacte Mondial des Nations Unies pour la France, nous soutenons donc les 10 principes du Pacte Mondial et les Objectifs de Développement durable. Cela se traduit quotidiennement par la mise en œuvre de notre projet stratégique et des cinq programmes (gouvernance démocratique, social, sociétal, environnement, et économique).

Une gouvernance démocratique

Le modèle coopératif et démocratique de gestion de l'entreprise qui caractérise la maison-mère (une SCOP) depuis son origine, est un modèle dont nous promovons les caractéristiques et les vertus : celles qui contribuent à donner une voix à chacun pour participer de façon effective au destin partagé d'une entreprise différente.

Un dialogue social renforcé

Le programme social du Groupe est le prolongement naturel de notre Gouvernance, il se caractérise par la volonté que nous avons de faire que le dialogue social, dans nos 20 pays d'implantation, soit au cœur de notre progression commune.

Des engagements sociétaux toujours plus forts

Le Groupe Up porte une nouvelle politique de mécénat, en lien avec la Société civile, en soutenant des projets sur les enjeux essentiels que sont la santé, l'éducation, le logement et l'alimentation.

Up, acteur de la transition écologique

Up est la première, est à ce jour la seule entreprise de son secteur d'activité à être neutre en carbone. Nous compensons l'intégralité de nos émissions résiduelles en France, en soutenant des projets dans le monde, notamment de lutte contre la déforestation au Brésil.

Une croissance au service du travail décent

L'essentiel de l'activité du Groupe consiste à apporter des solutions toujours plus innovantes (titres de services, solutions de paiement, plateformes de gestion,...) qui répondent aux besoins des salariés, en France et dans le monde, et contribue à atteindre l'objectif de développement durable sur le travail décent.

Re(découvrez) qui est le groupe Up et quelles sont nos ambitions :
up.coop

Up est partenaire de la



Ça fait du bien au quotidien

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



AÉSIO, c'est le regroupement des
mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD
pour tisser un lien encore plus solide
entre nos adhérents et nous.

aesio.fr

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES /
SANTÉ - PRÉVOYANCE

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du
code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de
la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire
d'assurance sous le n° 16006965. Informations disponibles sur www.orias.fr. Crédit
photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire.
DC-1912-GUIDE-RSE-100x200



GRUPE
AÉSIO

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

