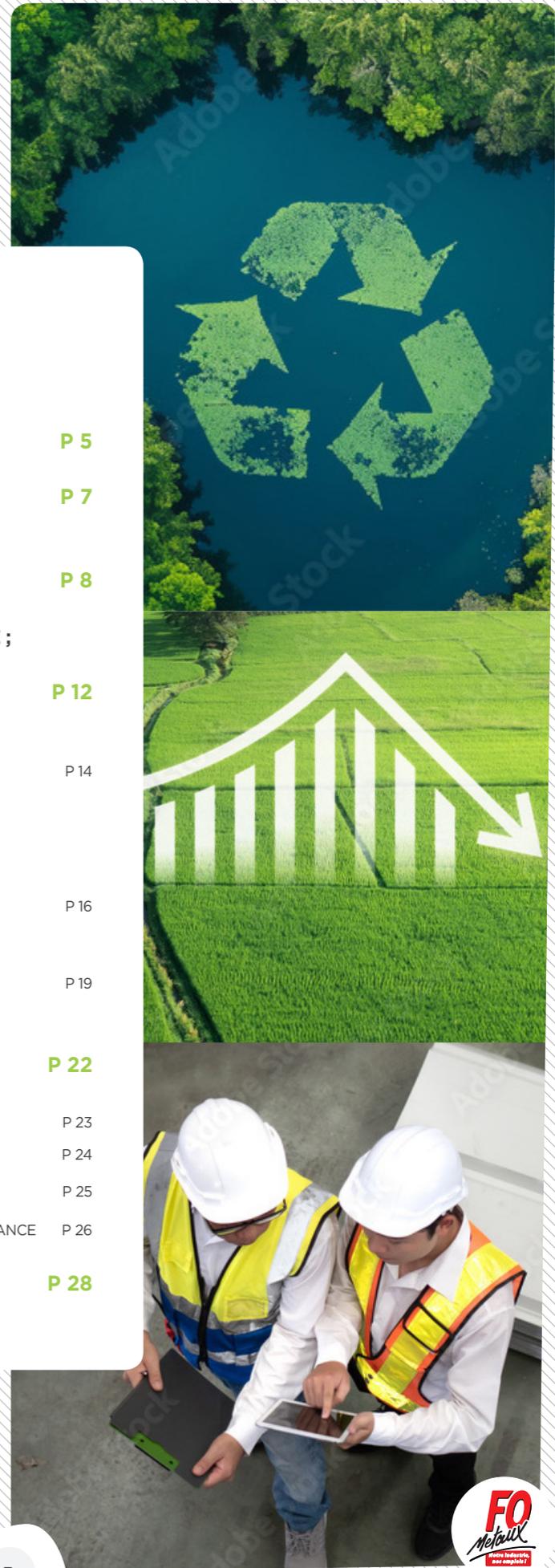
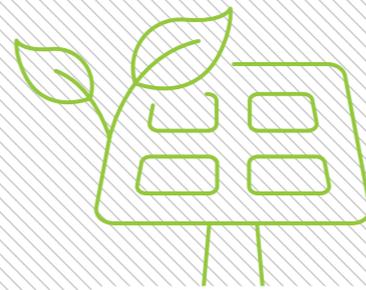


GUIDE 2024

RSE

**UNE VISION STRATÉGIQUE DE
LA RESPONSABILITÉ SOCIALE
DES ENTREPRISES DANS LE
SECTEUR AÉRONAUTIQUE
ET SPATIAL**





SOMMAIRE

ÉDITO	P 5
INTRODUCTION	P 7
LA RSE, UN ENGAGEMENT DE LONGUE DATE DE LA FÉDÉRATION	P 8
LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE ; UNE HISTOIRE, DES HOMMES ET DES FEMMES, DES COMPÉTENCES	P 12
I- UN DÉBAT ESSENTIEL POUR LES GÉNÉRATIONS ACTUELLES ET FUTURES ET QUI DOIT SE TENIR AVEC UNE APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ADAPTÉE	P 14
II - LES FILIÈRES INDUSTRIELLES NATIONALES ET EUROPÉENNES ARTICULÉES AUTOUR DES ENTREPRISES, DES REPRÉSENTANTS DE(S) L'ÉTAT(S) ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES SONT LE LIEU LE PLUS ADAPTÉ À LA TENUE D'UN DÉBAT AMBITIEUX POUR UNE STRATÉGIE RSE	P 16
III - DANS LES ENTREPRISES, AU TRAVERS DU DIALOGUE SOCIAL, UN DÉPLOIEMENT AMBITIEUX ET EFFICACE DE LA RSE	P 19
INTRODUCTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET A LA RSE	P 22
INTRODUCTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET À LA RSE	P 23
RSE : UN PRINCIPE HISTORIQUE	P 24
RSE, DÉMARCHE VOLONTAIRE OU CONTRAIGNANTE ?	P 25
L'ÉVOLUTION DES CADRES RÉGLEMENTAIRES EN FRANCE	P 26
FICHES PRATIQUES	P 28

ÉDITO



UNE VISION STRATÉGIQUE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES DANS LE SECTEUR AÉRONAUTIQUE ET SPATIAL

Si la RSE et le développement durable devaient vous être expliqués, leurs définitions rejoindraient le combat mené par notre Fédération depuis 50 ans : défendre une industrie française forte, des emplois et des compétences, avec une juste redistribution des richesses et un environnement préservé. Il est donc naturel que nous investissions ce champ pleinement et sans complexe. Il est nôtre, car nous avons et nous devons continuer à défendre l'industrie, ses emplois, les salaires et l'environnement que nous léguons aux futures générations.

Défendre la RSE, c'est défendre une compétitivité élargie et globale des entreprises, qui prend en compte les impératifs économiques, sociaux et environnementaux. C'est aussi soutenir avec courage et détermination l'égale importance de la compétitive sociale basée sur une juste redistribution des richesses, la compétitivité environnementale avec des produits conçus et fabriqués localement, et la compétitivité économique.

Il est donc indispensable de :

- > **S'engager, chacun à son niveau, en tant que militant, élu et IRP pour conjurer au présent les exigences économiques, sociales et environnementales ;**
- > **Porter des ambitions pour le progrès des emplois, des compétences et la préservation de l'environnement en investissant sur la recherche et la science ;**
- > **Enfin, en plaçant ces questions fondamentales au centre du dialogue social, en entreprise et ailleurs, en tant qu'acteurs essentiels de ce débat et représentants des hommes et des femmes qui portent et font la fierté de votre filière industrielle.**

Notre engagement réformiste et notre pratique contractuelle font partie de notre ADN. Résoudre les équations à plusieurs inconnues par le dialogue et la négociation nous est quotidien.

Conjuguer la vision globale de notre modèle social à une approche intégrée à des filières industrielles, et à des actions concrètes localement permettra à chaque militant de se saisir de ce sujet et de se positionner en tant qu'acteur de progrès. Chacun, à son niveau, participera à l'articulation de la RSE à tous les échelons et la rendra plus concrète lui permettant de sortir des discours jugés trop macro et abstraits.

À la veille de son XXIV^{ème} congrès, la Fédération FO de la métallurgie a souhaité publier sa vision stratégique sur la question de la Responsabilité Sociale des Entreprises, dans le secteur aéronautique et spatial. La RSE est l'affaire de tous, ses enjeux importants pour chacun ! Il nous appartient, à FO Métaux, de continuer à nous en saisir !

Frédéric HOMEZ
Secrétaire Général





INTRODUCTION

FO Métaux nourrit la conviction profonde que l'atteinte des objectifs environnementaux, sans se départir des exigences économiques et sociales dans une approche de développement durable intégré, requiert un élan collectif. Les entreprises jouent un rôle pivot dans cette ambition et elle ne peut être atteinte sans l'implication effective des représentants des salariés, dans le cadre d'un dialogue social équilibré et intégré à la démarche RSE.

L'interdépendance des piliers économique, social et environnemental rend d'autant plus importante la nécessité pour chaque acteur au sein de l'entreprise de prendre pleinement conscience des enjeux multifacettes du développement durable.

C'est donc bien d'une « Responsabilité Sociale de l'Entreprise » qu'il s'agit impliquant les acteurs engagés du dialogue social en entreprise. D'ailleurs, FO Métaux privilégie l'appellation « Responsabilité Sociale de l'Entreprise » à celle de « Responsabilité Sociétale de l'Entreprise » pour rappeler que les considérants sociétaux relèvent des représentants politiques, du monde associatif et de la société civile et qu'ils ne sauraient primer sur la dimension sociale, essentielle.

Dans le cadre de ses activités, la Fédération a pour ambition de soutenir et d'aider ses militants afin qu'ils soient des acteurs incontournables de la RSE sous tous ses aspects ; économique, social et environnemental. C'est par le biais du dialogue social que notre Fédération renforcera son implication et ses revendications dans le développement durable, notamment sur sa partie environnementale.

FO Métaux considère qu'aucun sujet n'est à exclure de toute réflexion, si tant est que l'ensemble des éléments participant de la construction de cette réflexion soient partagés avec tous les acteurs incontournables des entreprises. Aucune réflexion rationnelle ni aucune négociation ne sauraient reposer sur une asymétrie informationnelle. Il est également essentiel de renforcer le droit à la formation des élus, afin qu'ils puissent investir pleinement leurs multiples rôles au sein des CSE.



Pour FO Métaux, la négociation et le dialogue sont les moyens principaux pour aboutir à des compromis et faire évoluer les droits des salariés.

Ce Guide est le vôtre. S'il traite en particulier de la filière aéronautique et spatiale, largement impactée par les enjeux environnementaux, il dessine une perspective opérationnelle au sein de l'ensemble de l'industrie et des pistes d'actions possibles au sein des entreprises. L'articulation des niveaux macro (les impacts des décisions et ambitions politiques nationales et européennes), medium (les impacts des décisions prises au niveau des branches, filières...) et micro (mesures prises dans les entreprises) voulue par notre Secrétaire Général, trouve matière au travers du plan de ce guide.

Afin d'être mieux appréhendée et reprise par l'ensemble de ses acteurs, la démarche RSE ne devrait-elle pas reposer sur une méthode scientifique solide, s'appuyant sur le dialogue et la négociation tout en s'intégrant dans notre modèle social ?

En effet, défendre une production locale et respectueuse des meilleures normes environnementales, c'est aussi défendre notre modèle social.

FO Métaux considère que le cadre légal et réglementaire de la RSE est un point d'appui fondamental pour continuer à faire avancer ses convictions, au sein d'une filière comme l'aéronautique et le spatial qui doit néanmoins faire face aux critiques sur l'impact environnemental de ses activités et de ses produits.

La RSE doit fournir un cadre d'action en faveur de la préservation de l'environnement, de notre modèle social, économique, et démocratique, tout en s'inscrivant dans une démarche réformatrice, propice au progrès social.

Edwin LIARD
Secrétaire Fédéral





LA RSE, UN ENGAGEMENT DE LONGUE DATE DE LA FÉDÉRATION

RSE GUIDE 2024

EN 2007 LA FÉDÉRATION FO DE LA MÉTALLURGIE PUBLIAIT UN PREMIER LIVRE BLANC INTITULÉ « POUR LA DÉFENSE DE L'INDUSTRIE, ACTE 1 ».

Il s'agissait dans cet ouvrage de démontrer comment l'industrie française avait abandonné son leadership mondial dans un grand nombre de domaines, en cédant aux sirènes de ceux qui prétendaient alors que la France devait devenir un pays de tourisme et de services, ne conservant sur son sol que des entreprises sans salariés, laissant aux pays à bas coût de main d'œuvre la charge de manufacturer les produits dont les pays développés avaient besoin.

Avec cette vision désastreuse, la France a perdu en l'espace de 30 ans près de la moitié de ses emplois industriels. Par ailleurs, on a pu constater que les activités de services ont suivi quasiment systématiquement les productions industrielles sur leurs lieux d'implantation.

Ce premier livre blanc a permis à FO Métaux de réveiller les consciences auprès de ses interlocuteurs et il aura été un des leviers qui ont permis d'aboutir à partir de 2007 à :

- > Démultiplier et développer les pôles de compétitivités institués en 2004 ;
- > Donner naissance à la charte automobile et à générer une filière (2007-2008) ;
- > Mettre en place les états généraux de l'Automobile et créer la plateforme automobile (2009) ;
- > Créer le Fonds Stratégique d'Investissement (FSI), prédécesseur de la future Banque Publique d'Investissements (fin 2008 début 2009) ;
- > Mettre en place les états généraux de l'industrie (octobre 2009 - mars 2010) ;
- > Mettre en place la Conférence Nationale de l'Industrie (juillet 2010) ;
- > Créer la Semaine de l'Industrie (avril 2011) ;
- > Mettre en place l'Observatoire du Fabriqué en France (août 2010) ;
- > Mettre en place le « Grand Emprunt » (fin 2009) ;
- > Instituer les échanges paritaires Métallurgie-Chimie (juin 2009) ;

Si la Fédération FO de la métallurgie a naturellement fait de la défense de l'industrie et de ses emplois son cheval de bataille, elle n'en a pas pour autant abandonné les préoccupations légitimes que l'on doit porter au respect de l'environnement.

EN 2010 ELLE PUBLIAIT À DESTINATION DU PERSONNEL POLITIQUE UN RECUEIL INTITULÉ « LE DÉVELOPPEMENT DURABLE NE SE FERA PAS SANS LA DÉFENSE DE L'INDUSTRIE, ACTE 2 ».

Il s'agissait alors, en rappelant les arguments développés dans le Livre Blanc Acte 1, de démontrer :

- > Que la mondialisation de l'économie pose un problème de concurrence lié au coût du travail, notamment en France où le financement de la protection sociale est assis sur les salaires ;
- > L'harmonisation nécessaire des intérêts des entreprises, des salariés, des citoyens et des consommateurs, par la promotion du « **Fabriqué en France** » pour :
 - . Éduquer et informer les consommateurs sur les conséquences de leurs actes ;
 - . Rétablir des conditions identiques de concurrence en matière environnementale (taxe carbone, réglementations des produits chimiques, etc) ;
 - . Établir une réelle traçabilité des produits ;
 - . Amplifier l'obligation du recyclage.

EN 2012, LA FÉDÉRATION FO DE LA MÉTALLURGIE PUBLIAIT L'ACTE 3 DE SON LIVRE BLANC « POUR LA DÉFENSE DE L'INDUSTRIE », dans le but d'interpeller à nouveau les candidats à l'élection présidentielle.

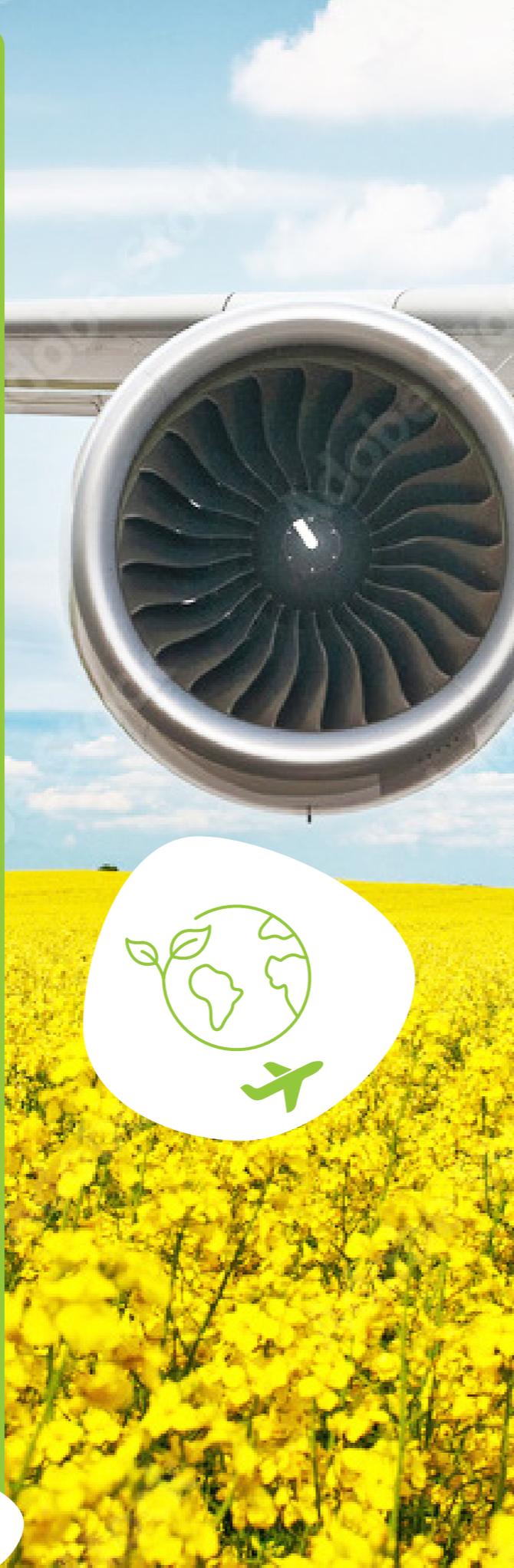
Cette nouvelle publication fut l'occasion d'actualiser le nombre de fermetures d'entreprises et de suppressions d'emplois sur notre sol, tout en formulant de nouvelles propositions pour soutenir notre industrie, notre économie et nos emplois.

Elle fut aussi l'occasion de rappeler une déclaration commune formulée au niveau européen en septembre 2012 entre les organisations IG Metall, FO Métaux et deux autres organisations syndicales françaises.

Cette déclaration formulait huit préconisations :

- > Donner une nouvelle orientation à la stratégie Europe 2020 du point de vue de la qualité de l'emploi, de la cohésion sociale et du développement durable ;
- > Impulser une politique industrielle et sociale forte pour favoriser le marché intérieur européen, accroître le pouvoir d'achat et stimuler la consommation, mais aussi amorcer la promotion de nouveaux modèles durables de production et de consommation ;
- > Unifier au niveau européen, les conditions de localisation de la production manufacturée et les conditions de la concurrence ;
- > S'établir dans les activités clés et investir dans l'avenir pour innover au service du développement durable, de la mobilité, de la santé, et des réseaux intelligents de transport, d'énergie et de communication ;
- > Investir dans la formation et les qualifications.
- > Positionner notre industrie sur les marchés « verts » ;
- > Démocratiser l'économie à travers un dialogue effectif entre patronat et syndicats, promu par les Etats au niveau européen et de nature à lutter contre le « dumping social ».

Cet acte 3 de la communication de FO Métaux permettait aussi d'affirmer son attachement aux principes institués par la Responsabilité Sociale des Entreprises tant au niveau international, communautaire que national, au profit du développement durable... En rappelant toutefois, comme le faisait le secrétaire général de la confédération FO Jean-Claude Mailly, que « y compris dans un monde où le capitalisme libéral veut apparaître comme le seul modèle viable, le marché ne peut et ne doit pas tout résoudre ».



DANS LE DROIT FIL DE CES PUBLICATIONS, LA FÉDÉRATION ACTUALISAIT SES POSITIONS ET PUBLIAIT EN 2020, toujours dans le cadre de l'élection présidentielle, UN « MANIFESTE POUR UNE INDUSTRIE VERTE » qui rappelait sa clairvoyance depuis près de quinze ans sur les enjeux vitaux de l'industrie française et qui formulait à nouveau les 10 propositions suivantes, de nature à lui redonner une place prépondérante sur l'échiquier européen et mondial :

> POUR UNE FRANCE TERRE D'INDUSTRIE

Relocaliser sur notre territoire les produits essentiels et les produits d'avenir tout en relançant les investissements industriels.

> UNE POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE DURABLE PASSE PAR LE NUCLÉAIRE

Prix, émissions carbone, disponibilité : les atouts du nucléaire plaident pour lui conserver une place centrale dans la production d'énergie tout en renforçant ses conditions de sécurité sur l'ensemble du cycle (de l'extraction au retraitement), et pour garantir l'approvisionnement des infrastructures de distribution dont la mise en place est indispensable à la réussite de la transition énergétique.

> RENDRE SA PLACE À L'INDUSTRIE FRANÇAISE SUR LES MARCHÉS PUBLICS :

Favoriser des appels d'offre sur les marchés publics afin d'éviter que les champions tricolores n'en soient trop facilement écartés.

> POUR UNE SOUS-TRAITANCE PLUS VERTUEUSE :

Assainir la chaîne d'approvisionnement et favoriser les circuits courts dans la sous-traitance pour mieux appuyer la transition énergétique.

> FAVORISER LA MODERNISATION DU TISSU INDUSTRIEL FRANÇAIS :

Créer les conditions du maintien et du développement de l'industrie en France en agissant sur les contraintes administratives, fiscales, etc. qui pèsent sur les entreprises, avec par exemple le développement des zones franches.

> CRÉER UN FONDS RAPIDE D'INVESTISSEMENT STRATÉGIQUE :

En complément de la BPI, ce fonds pourra intervenir rapidement en soutien aux entreprises stratégiques en difficulté, et essentielles à notre indépendance et notre souveraineté.

> PROMOUVOIR LA DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS :

Aider les entreprises à sortir de la mono-activité pour réduire leur fragilité et préserver les bassins d'emploi où elles sont implantées.

> CONSOLIDER ET ÉTENDRE LA NOTION DE FILIÈRE :

De la matière première au recyclage, structurer des filières sans maillon faible, maîtrisant l'intégralité du cycle du produit pour sécuriser nos approvisionnements et réduire notre dépendance envers d'autres pays.

> POUR UN LABEL UNIQUE DU « FABRIQUÉ EN FRANCE » :

Alors que trop de labels cohabitent, il faut une définition claire et compréhensible du « fabriqué en France » pour une meilleure information du consommateur et un soutien à l'industrie française.

> PROMOUVOIR LA FORMATION :

Fournir à l'industrie les qualifications et savoir-faire indispensables à sa réussite et son attractivité, anticiper la transformation des compétences, répondre aux problématiques de l'emploi des jeunes, notamment par l'alternance, ainsi que de la digitalisation et de la transition environnementale.





LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE UNE HISTOIRE DES HOMMES ET DES FEMMES. DES COMPÉTENCES

Le secteur aéronautique et spatial est un pilier de l'industrie française, pourvoyeur d'emplois et fort contributeur à la balance du commerce extérieur de notre pays. Cette réalité s'appuie sur une expertise acquise et développée sur le plan national depuis le début du vingtième siècle, laquelle s'est vue renforcée avec la création du GIE Airbus au début des années 70 et sa transformation en société à dimension transnationale à la fin des années 90, ou encore avec le succès des produits des groupes Dassault, ATR ou Daher, que ce soit sur l'aviation civile, l'aviation militaire, ou l'aviation d'affaires.

Les produits de ces groupes sont presque tous leaders mondiaux sur leur marché, entraînant dans leur sillage ceux des autres grands donneurs d'ordre du secteur, comme le motoriste et intégrateur Safran, l'électronicien et spécialiste du spatial Thalès, etc. Notons aussi que la filière a donné naissance depuis le début du XXI^{ème} siècle à des fournisseurs de rang deux, qui contribuent clairement à son efficacité, tant sur le plan industriel, que sur le plan économique et sur le plan social. Citons parmi eux Daher, Figeac Aero, Latécoère, Mécachrome, Ratier Figeac, etc.

L'industrie spatiale s'est également imposée comme un domaine d'excellence française avec une filière articulée autour d'industriels de dimension mondiale (Arianespace, Thales Alenia Space et Airbus Defence & Space) et des institutionnels tels que le CNES et l'ONERA. Plus récemment, les acteurs dits du **New Space** investissent le champ d'activité des microsatellites et micro-lanceurs. Une myriade de sociétés sous-traitantes aux activités diversifiées et d'ingénierie et d'études techniques complètent ce panorama de la filière.

La « success story » incarnée par la filière aéronautique et spatiale se heurte cependant depuis quelques temps à un mouvement de « **Fly Bashing** » qui place l'ensemble du secteur, comme un responsable majeur du réchauffement climatique, eu égard aux émissions de gaz à effet de serre de ses produits.

Bien qu'on puisse légitimement tempérer ce postulat, il est évident que les enjeux climatiques nécessitent qu'on agisse de façon urgente et l'industrie aéronautique et spatiale a le devoir moral d'une part et l'impérieuse nécessité économique d'autre part, d'y contribuer.

L'ensemble des acteurs de l'aéronautique est d'ores et déjà engagé dans ce processus. Les investissements en recherche et développement ont été fortement accrus ces dernières années pour viser à terme l'avion à zéro émission. La propulsion électrique des aéronefs,

leur propulsion à hydrogène, la mise en œuvre de nouveaux carburants issus de la biomasse en sont des exemples notoires auxquels on peut ajouter les efforts engagés par le secteur spatial pour récupérer et recycler une partie de ses lanceurs ou encore contribuer par ses missions à la progression des sciences une meilleure connaissance des causes et effets du réchauffement climatique et une amélioration de leur suivi.

Mais ces efforts, si vertueux soient-ils, doivent faire preuve d'efficacité pour échapper au procès en « **green washing** ». Il s'agit donc d'en faire la démonstration en partageant les résultats en toute transparence.

Il est nécessaire de poser ces avancées sur la table et d'en débattre selon les principes, les règles et les normes qui définissent la RSE, afin de confronter les positions et de rechercher, si possible, le consensus entre les différents acteurs ; qu'ils soient actionnaires, dirigeants, représentants des salariés, fournisseurs ou sous-traitants, représentants des pouvoirs publics, des collectivités locales, des usagers, des clients ou des consommateurs.

En effet, stigmatiser toute une filière industrielle telle que l'aéronautique et le spatial et envisager son effacement et avec elle, les emplois et compétences qu'elle porte, reste un exercice facile, voire simpliste. Mais faire réfléchir en commun et dans un même lieu, et de façon pragmatique, l'ensemble des acteurs, sur une réelle comparaison des solutions disponibles et des alternatives à considérer pour relever le défi environnemental, constitue sans aucun doute une voie plus réaliste.

Les enjeux économiques, sociaux et environnementaux sont immenses et engagent notre présent et les générations futures. Ils nécessitent donc cette réflexion en commun et la RSE offre le cadre adapté pour concilier et mettre en cohérence des impératifs qui peuvent s'avérer divergents.

L'ambition de ce guide de l'aéronautique et du spatial est de tracer des lignes directrices pour favoriser cette réflexion en commun et l'émergence de solutions tenant compte des enjeux et impératifs des différentes parties prenantes.

Il s'agit de retenir une approche méthodologique de ce débat démocratique, de fixer un lieu propice à sa tenue et une gouvernance adaptée à son succès et de transmettre le relais au plus grand nombre pour déployer de manière concrète et efficace les ambitions de développement durable dans les entreprises.





I- UN DÉBAT ESSENTIEL POUR LES GÉNÉRATIONS ACTUELLES ET FUTURES ET QUI DOIT SE TENIR AVEC UNE APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ADAPTÉE

A- L'INTÉRÊT GÉNÉRAL COMME BOUSSOLE

La RSE invite à mettre en cohérence les impératifs économiques, sociaux et environnementaux et à prendre en compte les intérêts des différentes parties prenantes. Dès lors, l'intérêt général doit être privilégié.

La Responsabilité Sociale des Entreprises nécessite cette réflexion en commun afin, d'éviter de mettre en opposition les filières, les entreprises et les courants de pensée, au service de l'intérêt général, pour les générations actuelles et futures.

Les intérêts divergent grandement d'une filière à l'autre, y compris dans le champ de la RSE. Il convient de dépasser les postures de défense d'intérêts particuliers avec des diagnostics biaisés et partiels. L'opposition du rail et de l'avion est à ce titre l'illustration significative des limites d'un débat stigmatisant. Il convient de considérer les impacts globaux des différentes solutions en ne focalisant pas uniquement sur les seules émissions de gaz à effet de serre. L'artificialisation des sols, les impacts sur la faune et la flore du fait d'espaces dédiés au rail sont également à considérer. Ceci pour illustrer le besoin urgent et fondamental de faire dialoguer les principaux acteurs des entreprises des filières concernées, sur la base de diagnostics solides et globaux afin de dégager des compromis au profit des entreprises, de leurs salariés et de l'environnement.

B- LA DÉFENSE DU MODÈLE SOCIAL COMME FONDEMENT

Le débat sur la RSE et l'impératif de conciliation des performances économique, sociale et environnementale est l'opportunité historique d'ancrer le modèle social protecteur et solidaire au cœur de ces enjeux.

La compétitivité des entreprises ne peut pas se résumer au seul coût du travail et aboutir à une course délétère vers la suppression des emplois et des compétences. La performance et la puissance de notre économie dépendront de notre capacité à réimplanter de l'activité industrielle sur notre sol, pour contribuer à l'équilibre de notre modèle social. Il faudrait ajouter à cela l'incitation indispensable à consommer en priorité des produits manufacturés en France permettant ainsi de contribuer à défendre l'emploi, financer le modèle social et réduire l'impact environnemental ; à noter que les produits importés peuvent être associés à des processus de production aux normes sociales et environnementales les plus dégradées.

C- LE DÉBAT DÉMOCRATIQUE COMME MÉTHODE

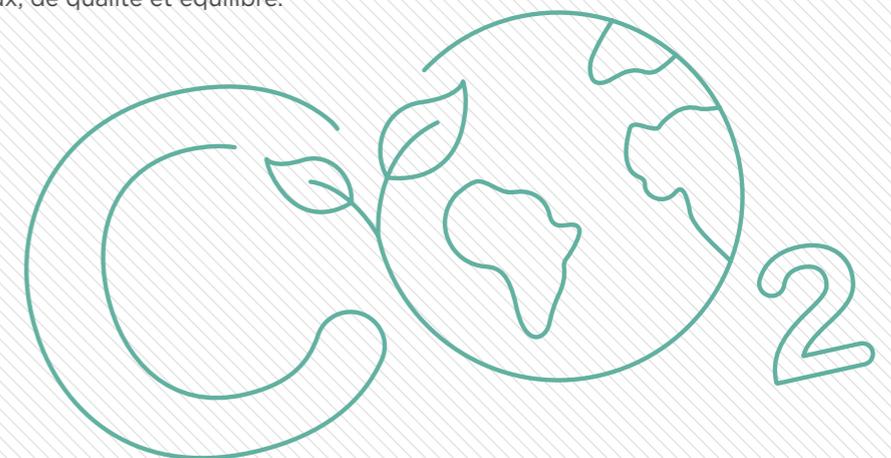
A défaut de débat démocratique, articulé autour des parties prenantes légitimes à défendre les intérêts économiques, sociaux et environnementaux, la RSE restera un concept marketing faisant l'objet d'entreprises de communication et de "green washing". Dans l'espace public, le débat démocratique s'appuie sur les institutions républicaines et dans le champ des entreprises, les partenaires sociaux sont les parties légitimes et compétentes pour porter ces débats et mettre en œuvre les solutions négociées au terme d'un dialogue social ambitieux, de qualité et équilibré.

D- LA RECHERCHE DU PROGRÈS ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL COMME PERSPECTIVE

FO Métaux a de tout temps porté l'ambition de défendre et d'améliorer des conditions matérielles et morales des salariés et de léguer, pour les générations futures, un cadre économique et social protecteur et ainsi qu'un environnement préservé. Le progrès scientifique, la recherche et le développement sont des leviers essentiels de ce cheminement et il nous faut impérativement les défendre.

Défendre l'emploi, les compétences, une industrie forte à la pointe des normes environnementales ne peut se faire sans penser les matériaux de demain, les moteurs efficaces, les carburants alternatifs, l'avion vert, les lanceurs réutilisables, les satellites digitaux et avec des processus de fabrication respectueux de l'environnement.

Le constat du changement climatique et de l'atteinte incontestable à la biodiversité ne doit pas mener à une vision décliniste, vers un renoncement au progrès et à la science. Notre monde et celui que nous léguons aux générations futures auront besoin d'un transport aérien pour faciliter les échanges et les liens entre les hommes et les femmes et contribuer à les rapprocher et en maintenant la paix et l'harmonie. Nous aurons encore plus besoin de communiquer, d'échanger, de comprendre notre univers. La maîtrise des technologies de l'espace est pour cela une nécessité. Renoncer à poursuivre les progrès déjà obtenus (performance énergétique des appareils de nouvelle génération notamment) c'est hypothéquer l'avenir !





II - LES FILIÈRES INDUSTRIELLES NATIONALES ET EUROPÉENNES ARTICULÉES AUTOUR DES ENTREPRISES, DES REPRÉSENTANTS DE(S) L'ÉTAT(S) ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES SONT LE LIEU LE PLUS ADAPTÉ À LA TENUE D'UN DÉBAT AMBITIEUX POUR UNE STRATÉGIE RSE

A - L'APPROCHE DES FILIÈRES SUR LES PLANS NATIONAL ET EUROPÉEN EST UNE NÉCESSITÉ DANS UN CONTEXTE GÉOPOLITIQUE INSTABLE

Avec la mondialisation des échanges et le développement économique de continents entiers, la géopolitique et les rapports de force se transforment rapidement et en profondeur. Les crises politiques et sanitaires que nous traversons depuis quatre ans, la fin probable d'une ère dite "des dividendes de la paix", la désindustrialisation européenne et particulièrement française appellent à un sursaut. Les sujets et enjeux ne manquent pas. Ils vont de la stratégie énergétique à la souveraineté industrielle et technologique et à la politique de défense.

C'est dans cette perspective que FO Métaux avec le conseil national de l'industrie (CNI) avait soutenu la création des onze comités stratégiques de filières industrielles institués à la suite des Etats Généraux de l'Industrie en mars 2010. A cette occasion FO avait également revendiqué et obtenu la création d'un douzième comité dédié à la filière nucléaire. Cette initiative a sans aucun doute contribué à freiner les ardeurs qui visaient alors à démanteler le secteur en France.

Dans le contexte actuel d'explosion des coûts de l'énergie et face à la nécessité urgente de réduire notre empreinte carbone et soutenir la compétitivité de notre industrie, concilier les impératifs géopolitiques et environnementaux est parfaitement possible, pour peu que cela soit articulé aux bornes des filières nationales et européennes !

La filière aéronautique et spatiale présente l'avantage d'être organisée autour du GIFAS (Groupement des Industries Françaises de l'Aéronautique et du Spatial). On pourrait donc envisager qu'un premier échelon du débat se déroule à ce niveau, permettant d'inclure l'ensemble des acteurs précités.

Pour FO Métaux la décarbonation du secteur aéronautique et spatial se doit d'avoir une approche européenne et mondiale. Notre présence dans les comités directeurs du secteur Aerospace d'IndustriALL european trade union et d'IndustriALL global union permet de travailler de façon harmonisée sur une transition juste en sollicitant les instances telles que le Parlement européen, l'IATA, etc. A ce titre nous participons au comité de pilotage d'IndustriALL Europe avec la Commission européenne sur un projet portant sur « Le renforcement de la coopération à travers la chaîne de valeur pour une transformation durable du secteur de l'aviation ».

B - CONSIDÉRER LE CARACTÈRE DUAL (CIVIL ET DÉFENSE) DE L'INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE

Dans un contexte de tensions internationales réactivées par les crises en Europe de l'Est, en mer de Chine et au moyen orient, le retour des stratégies de puissances mondiales s'est accéléré ces dernières années. Il s'est notamment matérialisé à travers la remise en question de marchés militaires entre la France et l'Australie, avec en coulisses le rôle majeur des États-Unis. Il convient donc de rappeler que l'industrie aéronautique civile a vocation à contribuer au développement de technologies applicables à l'industrie de défense... et vice versa.

Le soutien aux industriels de la filière doit être renforcé et durable pour que la France soit en position de force dans les coopérations industrielles et les partenariats nécessaires.

C - L'AÉRONAUTIQUE ET LE SPATIAL, FERS DE LANCE DE L'INDÉPENDANCE NATIONALE

L'industrie aéronautique et spatiale a prouvé par sa réussite, qu'elle constitue un des fers de lance de l'économie européenne et de l'indépendance nationale. Elle aborde avec détermination les problèmes posés par l'instabilité mondiale, la pénurie de composants et le dérèglement climatique. Les innovations qui en résulteront seront très nombreuses. Celles-ci nécessiteront des investissements considérables et un soutien de l'État et de l'Union Européenne. Les effets sur la formation, les compétences et l'emploi seront très positifs et nous considérons que ces sujets doivent rester au cœur du dialogue social dans l'ensemble de la filière.

L'industrie aéronautique et spatiale doit nécessairement contribuer à l'indépendance, ainsi qu'au développement durable de l'industrie française. Mais pour cela, ce pôle d'excellence français et européen doit être davantage soutenu, pour accélérer la recherche des solutions lui permettant d'atteindre l'objectif zéro émission carbone. Il en a les capacités humaines et technologiques, tout en garantissant à chacun le moyen de se réaliser sur le plan économique, social et culturel.

Si l'industrie aéronautique européenne est leader mondial dans son domaine, c'est aussi parce qu'elle incarne l'excellence industrielle qui lui permet d'impulser des innovations technologiques et environnementales.

Ce cercle vertueux est sans aucun doute un passeport pour l'accès au financement de ses ambitions, tout en l'engageant dans une dynamique de progrès, y compris au service de l'emploi.

La préoccupation environnementale devient par conséquent un point d'appui au développement technologique tout comme au développement social et c'est la raison pour laquelle, les organisations syndicales, à travers leurs représentants doivent nécessairement s'en emparer.

En conclusion, on constate que les entreprises qui prennent à bras le corps le sujet de la RSE, en font une stratégie qui irrigue chaque strate de leur organisation, de leur marché et de leur zone d'influence, en partant du compagnon jusqu'à l'ingénieur et au dirigeant, incluant les apprentis, les sous-traitants, les intérimaires, les fournisseurs, les actionnaires, les clients, les usagers, les collectivités publiques.

Cela implique que chaque individu se sente concerné et engagé par l'ensemble des sujets constitutifs de la RSE ; formation, inclusion, égalité professionnelle, rémunération, santé et sécurité, recherche et développement, environnement, investissements productifs, financements innovants, réindustrialisation, souveraineté.

D - FINANCE VERTE, FONDS VERTS, AU PROFIT D'UNE INDUSTRIE NATIONALE ET EUROPÉENNE DURABLE ET SOCIALEMENT RESPONSABLE

De la même façon que la guerre qui resurgit en Europe avec un risque de désengagement militaire des Etats-Unis par rapport aux règles de l'OTAN a brutalement fait naître une prise de conscience sur la nécessité de relancer en urgence des investissements massifs au profit d'une industrie européenne de défense forte et dissuasive, les enjeux du dérèglement climatique

imposent la même exigence, pour que le développement industriel français et européen prenne en compte les enjeux environnementaux.

Cette nécessité implique que désormais l'accès à l'emprunt favorise la recherche et le développement de solutions industrielles qui s'inscrivent dans une démarche d'atténuation de leur empreinte environnementale.

Ces financements dits « socialement responsables » doivent nécessairement être rendus attractifs, encouragés et supportés par l'Europe et les Etats. Le développement de produits d'épargne accessible au plus grand nombre doit être favorisé, afin que les fonds collectés soutiennent le développement d'une industrie verte, locale et puissante.

E- SÉCURISER NOS APPROVISIONNEMENTS EN MATIÈRES PREMIÈRES

La guerre en Ukraine pose de manière encore plus aiguë le problème de nos approvisionnements. C'est le cas pour l'énergie, l'agriculture et l'agroalimentaire, mais aussi pour l'aéronautique avec notamment la question cruciale de l'approvisionnement en titane. Il faut donc travailler urgemment à des alternatives, qu'elles concernent de nouvelles sources de matières premières ou de nouveaux procédés technologiques qui nécessiteraient un soutien en R&D.

Par ailleurs, la pénurie de matières premières, qu'elle soit conjoncturelle ou structurelle, risque d'entretenir de nouvelles tensions internationales liées à l'offre et la demande.

F- PRODUIRE LOCALEMENT LES COMPOSANTS CLÉS ET SOUTENIR LA SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE

Il est désormais nécessaire d'organiser la réindustrialisation de la production des composants clés sur notre sol, pour reprendre notre souveraineté et pour réduire l'impact logistique et environnemental de nos processus.

La maîtrise des processus industriels et l'indépendance des constructeurs par rapport aux fournisseurs, impliquent l'implantation de pans entiers de notre industrie sur notre territoire. Cela concerne notamment les semi-conducteurs et certains composants principaux d'aérostructures. En sécurisant nos productions, nos approvisionnements et la poursuite du développement de l'industrie aéronautique, cette stratégie garantira aussi le développement de l'emploi et des compétences sur des métiers à forte valeur ajoutée.



G- INSTALLER UNE FILIÈRE DE PRODUCTION DE CARBURANTS ALTERNATIFS (SAF : SUSTAINABLE AVIATION FUEL)

Entre quatre à cinq fois plus onéreux à produire à ce jour que le kérosène, ces carburants sont pourtant essentiels pour permettre à l'aviation de tendre vers l'objectif de zéro émission de CO₂, fixé par les accords internationaux. Compte tenu du caractère incontournable du transport aérien dans une économie globalisée, il convient de travailler à la fois sur la diminution de leur coût de fabrication, en industrialisant leur production pour augmenter les volumes et aussi sur les conditions de leur mise en œuvre systématique par les compagnies aériennes.

Cette nécessité passe inévitablement par le soutien de l'Union européenne, non seulement pour le financement de filières compétitives européennes de SAF, mais aussi pour le soutien aux compagnies aériennes, afin qu'elles soient en mesure de renouveler plus rapidement leurs flottes, avec des avions de nouvelle génération.

H- LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE, SUPPORT À L'ÉMERGENCE D'INITIATIVES DE START-UP POUR L'AVION ET LE SPATIAL DE DEMAIN

L'aéronautique et le spatial sont le théâtre d'une vague d'innovation renouvelée, mobilisant leur propre écosystème, ainsi que ceux de l'énergie décarbonée et du numérique. En complément des projets innovants des grands maîtres d'œuvres, de nombreuses startups industrielles innoveront sur les segments d'entrée de la filière : avions hybrides électriques régionaux, taxis volants, chaînes de motorisation innovantes, drones, services...

Un environnement favorable doit être créé pour accompagner le passage à l'échelle industrielle de ces nouveaux acteurs. Une attention toute particulière doit être apportée au financement sur le temps long de ces aventures industrielles, dont le risque demeure significatif (fonds publics/privés adaptés). Un accompagnement en amont des autorités de certification devra aussi permettre une prise en compte des innovations tout en capitalisant sur l'expérience accumulée. Enfin, le dialogue autour de ces thématiques devra être le théâtre d'une collaboration renouvelée entre grands groupes aéronautiques et spatiaux, sous-traitants et start-ups, afin d'innover tout en étant capables de vendre, produire et opérer, à l'échelle des enjeux, mais aussi en établissant en termes de RSE, des standards sociaux et environnementaux comparables et harmonisés.



III - DANS LES ENTREPRISES, AU TRAVERS DU DIALOGUE SOCIAL, UN DÉPLOIEMENT AMBITIEUX ET EFFICACE DE LA RSE

A- LE DIALOGUE SOCIAL ET SES INSTANCES EN ENTREPRISE POUR PORTER ET DIFFUSER LES ENJEUX RSE

Au sein de l'entreprise, les CSE, les CSE-C, les comités de groupes, les comités européens et les comités mondiaux (quand ils existent), sont eux aussi des lieux pertinents de mise en œuvre de l'analyse de la performance des entreprises en termes de RSE. Leurs acteurs sont déjà rompus à l'exercice de l'analyse des comptes, de la stratégie industrielle et commerciale, des processus, des politiques sociales et des questions de gouvernance et d'organisation.

Il s'agit donc de les sensibiliser au sein des instances représentatives, aux questions qui faisaient moins débat jusqu'ici et qui relèvent de la RSE, comme les droits de l'homme, la loyauté des pratiques, les droits des usagers et des consommateurs.

Les salariés et leurs représentants, qui sont autant de citoyens responsables, ont depuis bien longtemps conscience de ces enjeux sur leur emploi, sa nature, ses conditions d'exercice, mais aussi sur l'environnement dans lequel ils vivent.

Les salariés dans les entreprises font d'ores et déjà l'expérience de mesures d'adaptation aux effets du changement climatique (adaptation des horaires, modifications temporaires ou définitives des conditions de travail...). Ces modifications des conditions de travail doivent conduire à s'interroger sur l'assurance de la santé et de la sécurité des salariés. Les représentants du personnel ont un rôle essentiel à jouer en la matière. Pour autant, se limiter à une approche de gestion des risques et à des stratégies cantonnées à l'adaptation serait une erreur. Il est en effet tout autant nécessaire d'impliquer les instances représentatives du personnel dans la réflexion sur les stratégies d'atténuation. Si les premières répondent à des situations urgentes et présentes, les stratégies d'atténuation relèvent d'une réflexion de l'entreprise en anticipation de ses effets sur son environnement tout au long de sa chaîne de valeur.

Rappelons que nous entendons par chaîne de valeur de l'entreprise l'ensemble de sa chaîne de production, depuis ses fournisseurs jusqu'à ses clients ou utilisateurs finaux. Si les mesures d'adaptation relèvent du court terme, voire du très court terme les mesures d'atténuation nécessitent quant à elles une réflexion à moyen et long terme.

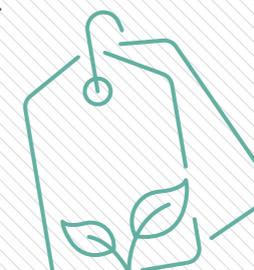
La loi Climat et résilience d'août 2021 a par ailleurs conféré de nouvelles prérogatives aux élus des CSE en ouvrant leurs missions aux questions environnementales. C'est en s'appuyant sur leurs missions déjà menées dans les champs économique, social, stratégique, industriel, de santé et sécurité que nos militants élus peuvent s'emparer pleinement des sujets environnementaux afin notamment de s'assurer qu'ils ne rentrent pas en conflit (ou en opposition) avec le progrès social. C'est aussi la possibilité de se saisir du sujet de la RSE par le biais de la R&D, dans une approche offensive et la recherche d'un avantage concurrentiel par la différenciation vertueuse. Les représentants des personnels, en tant qu'acteurs majeurs de l'entreprise, ont un rôle crucial à jouer pour faire de la RSE, par le dialogue et la négociation, une force concrète pour l'entreprise et ses salariés.

B- ATTIRER ET ACCUEILLIR DANS LES ENTREPRISES LES TALENTS DE DEMAIN

Sur un autre sujet qu'est celui de la disponibilité des compétences sur le marché de l'emploi, les entreprises de la filière aéronautique doivent aussi faire face au défi de leur rareté, de leur disponibilité et de la concurrence qui fait rage dans une période de forte croissance des projets en développement et des cadences de production.

Or, les jeunes diplômés qui entrent sur le marché du travail orientent de moins en moins leurs exigences vis-à-vis de leur futur employeur vers les questions de rémunération mais de plus en plus vers des questions de respect de l'environnement ou d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Ce changement de paradigme impose donc aux entreprises de s'adapter.

La responsabilité sociale, économique et environnementale des entreprises, dont les principes ont été définis en première partie de cet ouvrage, constitue de toute évidence à la fois une voie de progrès et une méthodologie d'approfondissement, conduisant vers la transparence des résultats et offrant des gages aux jeunes postulants dans la filière.



C- ACCÉLÉRER LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR S’AFFIRMER COMME ACTEURS SOCIALEMENT ET ENVIRONNEMENTALEMENT RESPONSABLES

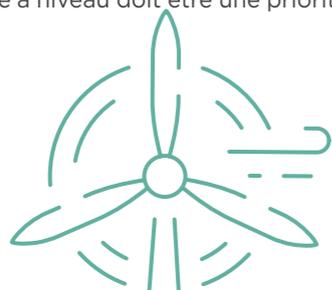
Nouvelles configurations, nouveaux matériaux, développement de la filière électrique et hybride pour l’aéronautique, batteries, piles à combustible, soutien aux start-ups et aux entreprises innovantes... et poursuite du développement de la propulsion hydrogène : la recherche doit permettre sur le moyen et sur le long terme, de trouver les solutions technologiques qui permettront l’intégration de moteurs à hydrogène sur des avions de type moyen-courrier ou de transport régional. Cette recherche passe par la mise en œuvre de démonstrateurs que notre pays doit nécessairement contribuer à développer avec le support de l’Union européenne.

A court terme les améliorations dans l’opération des avions, du contrôle aérien et des aéroports, conjuguées à la mise en œuvre rapide des SAF, permettront de réduire très significativement l’empreinte carbone du transport aérien.

D- SOUTENIR LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE : UNE CLEF DE NOTRE EXCELLENCE INDUSTRIELLE

Les programmes dédiés à l’industrie du futur et le développement de jumeaux numériques des produits, des entreprises et des opérations en service sont des initiatives fondamentales pour améliorer la compétitivité de la filière pour demain. Il est tout aussi essentiel d’accompagner et d’encourager dès aujourd’hui, la transformation de la filière aéronautique par l’intégration des données hétérogènes déjà disponibles et de rétablir la continuité numérique là où elle fait défaut.

De nombreux exemples témoignent de la possibilité d’amélioration des opérations industrielles ou en service, grâce à la collecte et l’analyse de données, à la fois plus diverses et plus granulaires. Des disparités fortes peuvent être néanmoins constatées entre acteurs au sein de la filière française et la mise à niveau doit être une priorité collective.



E- GARANTIR LA QUALITÉ, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR TOUTE LA CHAÎNE DE VALEUR

S’il est un principe qu’il n’y a pas de liberté sans sécurité on peut considérer que l’avion reste sans conteste le moyen de déplacement le plus sûr au monde, au regard du nombre de passagers transportés.

Les statistiques de l’IATA (Association Internationale du Transport Aérien) qui fédère 320 compagnies aériennes, décomptent un seul accident mortel au Népal en 2023 ayant fait 72 victimes, pour 4,27 milliards de passagers transportés dans le monde.

Précédemment en 2018 et 2019 années post COVID, on avait décompté respectivement 519 victimes pour 9 accidents et 240 victimes pour 8 accidents, incluant notamment les crashes des Boeing 737 MAX.

Par conséquent, les déboires en séries rencontrés ces dernières années par les avions civils de Boeing démontrent par les faits l’impact catastrophique sur l’entreprise, d’une sécurité largement abandonnée à la recherche prioritaire du profit.

La sécurité représente donc une responsabilité de premier ordre à tous les échelons ; elle passe par la qualité de la conception, de la production des aéronefs et en terminant par leur opération dans les compagnies aériennes.

La confiance des usagers est à ce prix si l’on souhaite que le transport aérien reste le moyen le plus sûr pour se déplacer.

Les salariés du secteur sont les premiers concernés par cet objectif. De leur implication dépend leur propre sécurité, mais aussi celle des produits dont ils ont la responsabilité.

Les cadences de production, les processus industriels complexes, l’intervention sur un produits de multiples partenaires (donneurs d’ordres, sous-traitants, intérimaires, etc.), posent autant de risques et constituent autant de défis pour garantir la fiabilité du produit final et la sécurité des opérateurs.

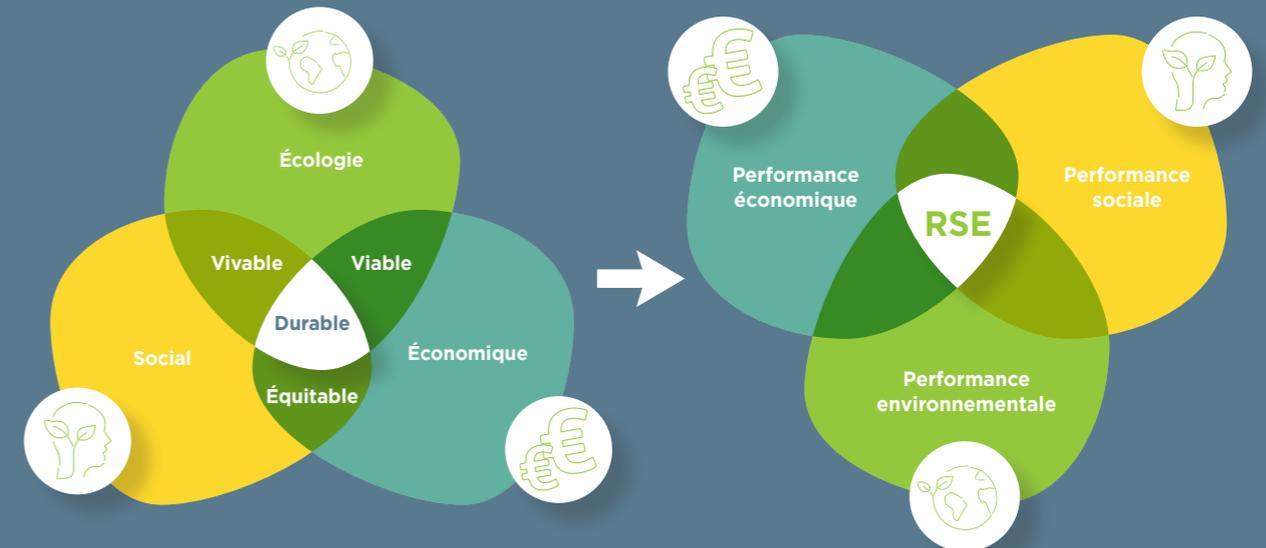
Au sein des entreprises françaises la sécurité est de fait, instituée comme priorité. Le droit du travail a d’ailleurs confié aux employeurs et aux représentants des salariés au sein des CSSCT, la responsabilité de son suivi. Elle représente donc un chapitre important pour ne pas dire essentiel de la RSE.



CO₂

INTRODUCTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET À LA RSE

INTRODUCTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET À LA RSE



De tous temps, différents courants idéologiques se sont côtoyés, parfois opposés, parfois renforcés. Depuis le développement de l'activité industrielle au milieu du 19^e siècle, la nature du travail, le rapport au travail mais aussi les relations sociales ont évolué au fil du temps, de ses crises ou de ses gloires successives.

Les guerres mondiales ainsi que les modifications démographiques ont contribué au renforcement de l'industrialisation des processus, devant l'exigence de répondre à des besoins grandissants.

Ces profondes mutations n'ont pas été sans effets sur l'environnement - besoins accrus en matières premières, mondialisation commerciale - et sur les aspects sociaux - modification de la nature et de l'organisation du travail.

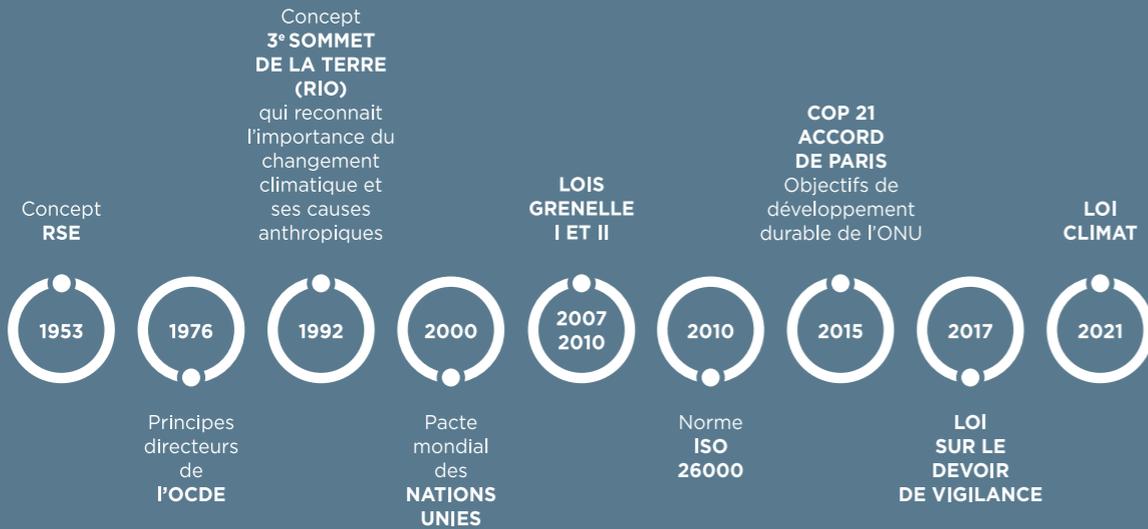
Devant ces transformations, et face à la volonté grandissante de financiarisation de l'économie, les Etats ont pris conscience de la nécessité de rendre les activités humaines durables. C'est ainsi que les Nations Unies ont défini le concept de « développement durable » en 1987 : « **Le développement durable répond aux besoins du présent sans compromettre les besoins des générations futures à répondre à leurs propres besoins** ».

Les entreprises sont au cœur de ces questions et l'impact de leurs activités est aujourd'hui un

élément fondamental de durabilité de la vie de l'humanité sur la Terre. La RSE vient traduire le concept de « développement durable » à l'échelle de l'entreprise. Elle repose donc sur trois piliers, qu'elle reprend au développement durable, et vise à conjuguer les performances économiques, sociales et environnementale.

Ces trois piliers sont fondamentalement interdépendants : si le but premier de l'entreprise est d'être performante économiquement, elle ne peut pas l'être sans la force de travail et l'engagement/l'implication des salariés. Dans le contexte actuel de raréfaction des ressources humaines qualifiées dans de nombreux secteurs et donc de « guerre des talents », elles doivent donc être compétitives socialement afin d'attirer et de fidéliser les salariés. De même, des règles environnementales viennent encadrer son activité. L'entreprise doit qui plus est s'adapter au changement climatique, ce qui n'est pas sans impact sur sa performance économique. En outre, si de plus en plus de salariés se saisissent du sujet environnemental, notamment dans le cadre de leur rôle éventuel d'élu au CSE, ils restent également de fervents défenseurs de leurs emplois et de leurs conditions de travail. Ce sont en ce sens les premiers préventeurs en matière de SSCT. La RSE vient donc traduire cette interdépendance de l'économique, du social et de l'environnemental dans l'entreprise.

RSE : UN PRINCIPE HISTORIQUE



Depuis l'émergence du concept, la RSE a donc évolué au fil du temps. Plusieurs institutions se sont penchées sur cette question et ont adopté une série de textes.

Sur le plan international, et notamment sous l'impulsion syndicale, l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) a adopté en 1976 des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, lignes directrices assorties d'un suivi par des instances dédiées appelées « Point de Contact National » dans chaque pays membre. Dans certains pays, comme en France, les organisations syndicales y siègent.

1992 a marqué un tournant dans l'attention internationale portée à la question du changement climatique par l'organisation du Sommet de la Terre. A sa suite, les Conférences des Parties (COP) ont été organisées chaque année, menant en 2015 à l'adoption de l'Accord de Paris (COP21). Là encore, les organisations syndicales y ont joué un rôle de premier plan, en établissant un lien fort entre le social et l'environnemental afin que l'économique et l'environnemental ne priment pas sur le social.

Les Nations Unies ont également lancé le Pacte Mondial en 2000 afin d'inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable par l'engagement à promouvoir des principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environne-

ment et à la corruption. Cette démarche reste toutefois volontaire de la part de l'entreprise. La norme ISO 26 000 vient quant à elle définir la RSE et donner des principes directeurs mais n'est pas une norme ouverte à certification. Cette norme vient réaffirmer le besoin de définir les parties prenantes et pose en son chapitre 6 des axes centraux de réflexion qui intègrent les aspects sociaux (santé et sécurité, dialogue social, conditions de travail...).

Sur ces trois dernières initiatives, les acteurs concernés sont multiples et on parle alors de « parties prenantes ».

En France, plusieurs initiatives visant à encadrer de façon réglementaire ou légale ont vu le jour telles que les lois Grenelle I (première fois que l'on parle de RSE en France) et II de 2009 et 2010 imposant aux entreprises un bilan carbone, la loi sur le devoir de vigilance en 2017 (qui vise à encadrer l'activité des entreprises multinationales ayant leur siège social en France sur l'ensemble de leur chaîne de valeur), la loi Pacte de 2017 (qui offre la possibilité aux entreprises de devenir « entreprises à mission » et d'inscrire une raison d'être dans leurs statuts), la loi Climat et Résilience de 2021 (qui a attribué de nouvelles prérogatives en matière environnementale aux élus des CSE)...

La réflexion étant toujours en cours, plusieurs initiatives sont sur la table : directive européenne sur le devoir de vigilance, Traité des Nations Unies « entreprise et droits de l'Homme » ...

RSE, DÉMARCHE VOLONTAIRE OU CONTRAIGNANTE ?



Longtemps, la démarche de RSE mise en œuvre par un grand nombre d'entreprises a avant tout été une démarche de communication connue sous les noms de « green washing » ou « social washing ». Dans cette optique, les chartes et codes éthiques se multiplient. La communication RSE se caractérise alors par un côté unilatéral : l'entreprise définit son propre code éthique, qu'elle s'applique à elle-même et qu'elle contrôle également. Surgissent alors de nombreuses incohérences entre les déclarations et les faits. Les représentants des salariés ne sont jamais consultés sur ces démarches.

Codes éthiques, chartes éthiques, mais également labels de toutes sortes voient le jour, avant tout pour rassurer les clients et consommateurs.

A la fin des années 1980 naissent les premières agences de notation sociale, notamment au Royaume-Uni et en Belgique. Là encore, ces agences établissent leurs notations sur la base des éléments fournis par l'entreprise, par suite de la demande de l'entreprise et avec financement de l'entreprise. Si cette démarche permet d'avoir accès à davantage d'informations sur l'activité de l'entreprise et ses impacts, il n'en est pas moins qu'elle reste à la main des entreprises et sans aucune interaction avec les représentants des salariés. De là naîtront de nouveaux scandales tels que celui de bonnes notations accordées par ces agences à des

entreprises comme Orpea¹ ou Volkswagen², la première ayant été révélée dans la presse maltraitante socialement et la seconde déficiente environnementalement.

Devant cette multiplicité de démarches unilatérales et volontaires, et devant des drames sociaux et environnementaux dénoncés par une large frange d'acteurs (essentiellement des syndicats, des associations, ONG, politiques, citoyens...), la Commission européenne a peu à peu mis en place une action d'harmonisation des déclarations extra-financières. Si les entreprises d'un certain périmètre avaient dans un premier temps pour obligation d'établir un rapport RSE, la directive NFRD adoptée en 2017 a fourni un cadre à cette déclaration. Transposée en droit français, elle a donné lieu en France à la Déclaration de Performance Extra-financière (DPEF) que certaines entreprises devaient compléter jusqu'ici pour rendre compte des mesures mises en place pour être compétitives socialement et environnementalement.

La NFRD a été remplacé depuis le 1er janvier 2024 par la directive CSRD.

1. https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/11/15/perquisitions-dans-des-ehpad-d-orpea-pour-des-soupcons-de-maltraitance-institutionnelle_6149953_3224.html
 2. https://commission.europa.eu/live-work-travel-eu/consumer-rights-and-complaints/enforcement-consumer-protection/coordinated-actions/dieselgate_fr

L'ÉVOLUTION DES CADRES RÉGLEMENTAIRES EN FRANCE

UNE ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION RSE POUR PASSER DU DÉCLARATIF À L'ACTION.



La France suit le mouvement du déclaratif à un niveau supérieur de contrainte par une succession de lois venant encadrer et préciser la réglementation RSE. Chacune entraîne une nouvelle règle déclarative pour certaines entreprises, les poussant à rendre compte de l'impact de leurs activités, tant sur le champ environnemental que sur les aspects sociaux.

La loi Grenelle I de 2009 va ainsi introduire le Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES), source importante de suivi des décisions de l'entreprise et de leurs impacts environnementaux. Elle sera complétée par la loi Grenelle II en 2010, qui vient préciser de manière concrète les mesures du Grenelle 1, en mettant l'accent sur six chantiers majeurs dont par exemple les consommations énergétiques ou encore la gestion des déchets.

La loi Sapin II de 2016 enrichit quant à elle le suivi déclaratif des entreprises par un volet transparence et de prévention de la corruption, déclaration s'imposant aux dirigeants et aux personnes morales.

La loi sur le devoir de vigilance, pionnière mondiale en la matière, apporte quant à elle un volet déclaratif obligatoire supplémentaire relatif à sa chaîne de valeurs. Les entreprises concernées ont pour obligation de cartographier l'ensemble des risques identifiés, tant en matière environnementale que aussi, et pour la première fois, en matière sociale. Cette cartographie implique que les entreprises soient vigilantes sur le choix de leurs fournisseurs, afin notamment de garantir par exemple la santé et la sécurité des personnes, l'absence de travail des enfants ou le respect de la liberté syndicale. Toutefois, l'entreprise n'est redevable devant la justice que des éléments qu'elle aura cartographiés. Il est donc essentiel que les représentants des salariés soient là encore consultés et associés à l'établissement de cette cartographie et à son suivi.

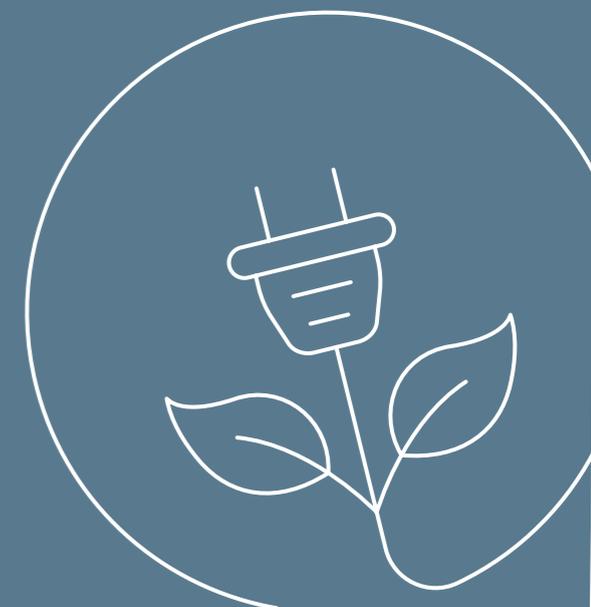
En 2018, la loi transpose la directive en créant l'obligation de Déclaration de performance extra-financière (DPEF) et inscrit cette obligation dans le Code du commerce.

En 2019, la loi Pacte permet aux entreprises de se doter d'une raison d'être et de l'inscrire dans ses statuts pour devenir entreprise à mission. Venant couronner en général une démarche RSE affichée par l'entreprise comme forte, elle donne un point d'appui aux représentants des salariés pour se saisir de cette raison d'être afin d'en interroger la cohérence par rapport aux actions menées et au travers du suivi des différentes déclarations suscitées.

La Loi Climat et Résilience d'août 2021 replace quant à elle les représentants élus des salariés dans les CSE au cœur du suivi des impacts environnementaux de l'entreprise. En effet, elle vient conférer aux élus des CSE de nouvelles prérogatives en matière environnementale. Ils ont la possibilité, dans le cadre des différentes consultations obligatoire et ponctuelles menées par l'entreprise, d'interroger les impacts de l'activité de l'entreprise sur l'environnement (impacts qualifiés d'« inside-out ») mais également d'interroger les impacts des contraintes réglementaires nouvelles et successives sur l'activité de l'entreprise (impacts qualifiés d'« outside-in »).

Les élus ont ainsi un droit de regard tant sur les politiques d'atténuation que d'adaptation de l'entreprise au changement climatique. In fine, les représentants des salariés ont l'opportunité de se saisir de ces nouvelles prérogatives et de faire le lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés (lien avec le DUERP par exemple). Les sujets environnementaux peuvent donc être traités systématiquement sous l'angle social, de façon à maintenir l'équilibre entre les trois piliers de la RSE : l'économique, l'environnemental et le social.

Ces outils apportent une richesse en termes de sources d'informations disponibles pour les représentants des salariés, dont ils peuvent se saisir, tant dans leur rôle consultatif au CSE, que de négociation pour les délégués syndicaux, ou encore de vigilance en matière de santé, sécurité et conditions de travail.





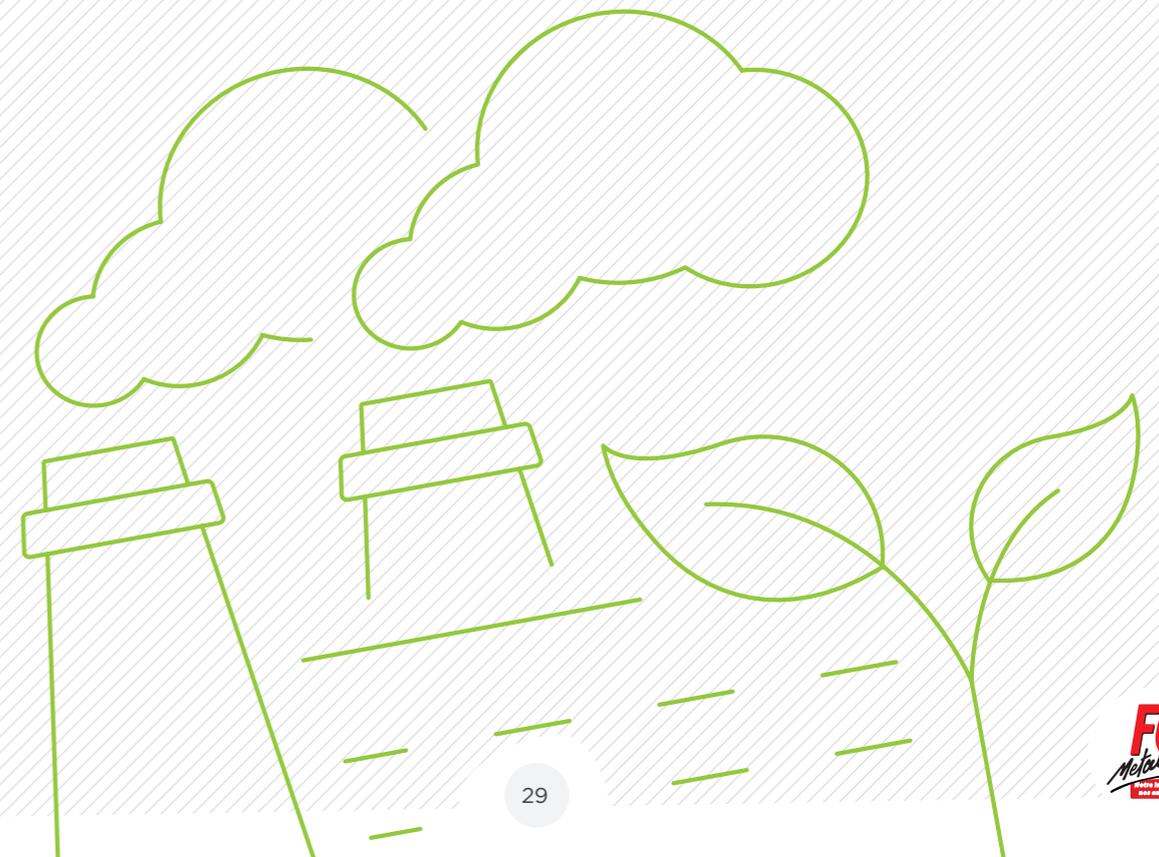
PLUSIEURS DÉFINITIONS COEXISTENT, ÉVOLUENT ET SE COMPLÈTENT :

La **Commission européenne** définit la RSE comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ». La RSE représente donc la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

La **norme ISO 26000** Indique qu'il s'agit de la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :

- 1) Contribue au développement durable, y compris santé et bien-être de la société ;
- 2) Prend en compte les attentes des parties prenantes ;
- 3) Respecte les lois en vigueur et est en accord avec les normes internationales de comportement ;
- 4) Est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

Si ces deux premières définitions insistent sur le caractère volontaire, **le tribunal judiciaire de Paris**, saisi du contentieux relatif au plan de vigilance de Total Energies, renvoie au cadre légal et réglementaire, replaçant ainsi la RSE dans un cadre qui va bien au-delà des démarches volontaires et unilatérales des entreprises. Selon le tribunal, la RSE est « un concept selon lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec les parties prenantes, initialement à partir d' « une démarche volontaire progressivement complétée par un cadre légal et réglementaire visant à mieux encadrer les mesures déployées et à l'évaluation de leur efficacité » (28/02/2023).





LES PARTIES PRENANTES

DE QUOI PARLE-T-ON ?



La RSE introduit la notion de « partie prenante » (« stakeholder » en anglais), à savoir « toute personne, qu'elle soit salariée, citoyenne ou cliente, qui est impliquée dans une organisation, une association, etc. et qui en conséquence a des responsabilités à son égard et un intérêt à la voir réussir ». La RSE vient donc dépasser la notion seule d'actionnaire (« shareholder » en anglais) qui serait seul bénéficiaire et seul décisionnaire de l'entreprise.

MAIS DE QUI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

Les parties prenantes regroupent les acteurs internes à l'entreprise - salariés et leurs représentants, actionnaires, direction et conseil d'administration - mais également les acteurs externes à celle-ci. Parmi eux, on trouve les partenaires financiers de l'entreprise - comme les banques - mais également institutionnels - comme les représentants des pouvoirs publics - associatifs - comme les ONG, associations, riverains et générations futures... - ou encore les éléments de la chaîne de valeur - depuis les fournisseurs jusqu'aux clients et consommateurs.

La RSE prend ainsi en compte l'ensemble de ces parties prenantes dans sa définition et ses objectifs.

QUEL ENJEU MAJEUR POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

L'enjeu ici pour les organisations syndicales est de ne pas se laisser diluer au sein de toutes ces parties prenantes et de tenir toute leur place en tant qu'acteurs incontournables et internes à l'entreprise. Les organisations syndicales sont au cœur même de la RSE par leur action sur les trois plans, à savoir sur l'économique, le social et l'environnemental.



LA RSE, SON VOLET DÉCLARATIF

DE QUOI S'AGIT-IL ?

En fonction de leur taille et de leur chiffre d'affaires, les entreprises ont un certain nombre d'obligations déclaratives, comme par exemple :

- > Raison d'être, statuts des entreprises à mission ;
- > Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) ;
- > Le Bilan de Gaz à Effet de Serre (BEGES) ;
- > La cartographie des risques dans le cadre du devoir de vigilance ;
- > La matrice de double matérialité (Cf fiche 10) ;
- > L'index égalité professionnelle H/F ;
- > Audit Énergétique.



EN QUOI, EN TANT QU'ÉLU DU PERSONNEL OU DÉLÉGUÉ SYNDICAL, CES ÉLÉMENTS ME SONT-ILS UTILES ?

- > Ce sont des sources d'information riches ;
- > Les éléments déclarés servent de base à la définition des politiques économiques, financières, sociales et environnementales menées par l'entreprise ;
- > Ils représentent un point d'appui pour, a minima, questionner l'entreprise ou bien pour renforcer le cahier revendicatif.

COMMENT RÉCUPÉRER CES DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS ?

- > Certains sont publics (DPEF, sur le site de l'ADEME : BEGES, dans le document d'enregistrement universel de l'entreprise...) ;
- > Dans la BDESE de l'entreprise ;
- > En en faisant la demande au sein du CSE.

QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS DE SUIVI ?

> Dans le cadre des consultations récurrentes (SEF, PSCTE, OS) ou dans le cadre des consultations ponctuelles liées à une situation particulière que traverse l'entreprise, en tant qu'élu au CSE, je demande que ces éléments fassent partie de l'information-consultation.

. Par exemple, je peux demander un suivi des investissements en lien avec la démarche RSE de l'entreprise dans les années à venir dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques ;

. Ou bien je demande quel est l'impact d'une décision issue d'une directive européenne sur mon entreprise. Par exemple, des décisions visant à protéger la biodiversité peuvent entraîner une modification de la chaîne de production dans le but de réduire la consommation de l'eau. Je demande donc quels en sont les impacts économiques, sociaux et environnementaux.

En tant qu'élu au CSE, et dans le cadre des expertises demandées pour accompagner le CSE lors des informations-consultations, j'inscris dans la feuille de route de l'expertise des éléments RSE.

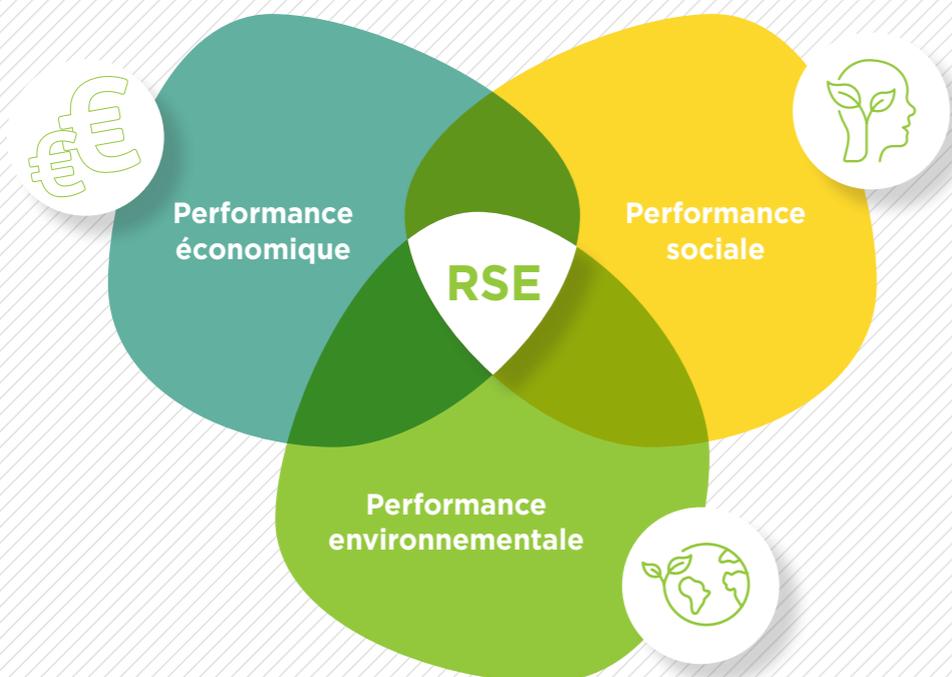
- > Ces éléments peuvent être suivis par la Commission RSE, si elle est mise en place.
- > Je suis délégué syndical, je communique envers mes équipes et mes adhérents sur ces éléments. Je dégage également des axes de négociation possibles de ces différentes sources d'information.



LA RSE, SON VOLET CONSULTATIF

LA RSE, UN CONCEPT QUI IRRIGUE L'ENSEMBLE DES PRÉROGATIVES DU CSE

Par sa définition, la RSE brasse des sujets variés qui sont transversaux pour les entreprises et qui intègrent les champs économiques, sociaux et environnementaux.



Pour jouer pleinement son rôle consultatif et optimiser ses prérogatives, les représentants du personnel doivent donc intégrer l'ensemble de ces composantes.

La loi portant sur la « lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » d'août 2021 a enrichi les prérogatives des élus des CSE à l'environnement.

Les CSE peuvent donc aujourd'hui soulever le sujet de la RSE dans l'ensemble des consultations lancées par l'employeur, qu'elles soient :

> Récurrentes (Situation Économique et Financière ; Politique Sociale, Conditions de travail et Emploi ; Orientations Stratégiques) ;

> Mais également ponctuelles : dans le cadre des consultations sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le CSE est désormais également consulté sur les conséquences environnementales de ces projets.

Cela concerne notamment les PSE, les projets importants, les restructurations.

Et qu'elles relèvent du rôle :

- > Économique ;
- > En matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail ;
- > Sujets relatifs aux compétences/formations (GEPP).



LA RSE, SON VOLET CONSULTATIF

COMMENT INTÉGRER LA RSE DANS LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES ?

Sur quoi, en tant qu'élu du CSE centrer mon attention ? Quelques exemples :

> Situation économique et financière (SEF)

- . Les impacts économiques et financiers de la mise en œuvre du cadre réglementaire de la RSE ;
- . Les volumes d'investissements réalisés en matière sociale et environnementale ;
- . L'accès aux financements et subventions verts ;
- . L'impact économique et financier des mesures découlant du BEGES ;
- . Impacts des politiques d'atténuation ;
- . Politique d'achat (cahier des charges) et politique commerciale ;
- . Investissements R&D ;
- . Etc.

> Politique sociale, conditions de travail et emploi (PSCTE)

- . Politique de formation mise en œuvre ;
- . Politique salariale et de rémunération ;
- . Volet GEPP ;
- . Mise à jour du DUERP ;
- . Politiques d'adaptation : comment les conditions de travail sont adaptées aux effets du changement climatique ;
- . Absentéisme, turnover... ;
- . Prévention des risques psychosociaux ;
- . Etc.

> Orientations stratégiques (ORS)

- . Focus GEPP ;
- . Plan d'investissement ;
- . Investissements pluriannuels R&D ;
- . La RSE aux trois niveaux de mise en œuvre stratégique (groupe, aux plans industriel et opérationnel) ;
- . Raison d'être, entreprise à mission, stratégie RSE ;
- . Etc.

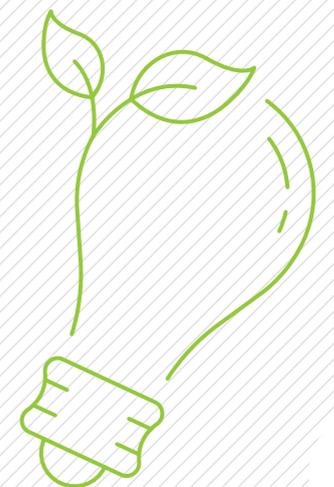
COMMENT J'INTÈGRE LA RSE DANS LES CONSULTATIONS PONCTUELLES ? LE CAS DU PSE

> Le cas du PSE

- . Quels impacts de la réorganisation sur le social ? ;
- . Quels impacts de la réorganisation sur l'environnemental ? ;
- . Impacts en termes de charge de travail sur les salariés restants ;
- . Impacts RPS ;
- . Etc.

> En cas de projet important

- . Quels impacts sociaux et environnementaux du projet ;
- . Quelle réorganisation du travail suite à ce projet ;
- . Impacts sur les trajets domicile-travail ;
- . Etc.





LA RSE, SON VOLET « NÉGOCIÉ »

Le dialogue social prend l'initiative du lancement de négociations visant à traduire dans les faits et le droit les ambitions RSE affichées par l'entreprise.

La liste des accords possibles ne peut pas être définie et le champ de progrès est considérable. Dans une optique d'adaptation aux effets induits par le changement climatique, un accord pourrait prévoir le suivi :

- > Des investissements mis en œuvre pour limiter l'impact sur les conditions de travail des salariés ;
- > L'aménagement des temps de travail en période de fortes chaleurs ;
- > Les aménagements des temps de travail pour limiter les déplacements des salariés ;
- > Les mesures incitatives aux modes de transport à faible émission en carbone ;
- > Etc.

Le volet négocié arrive en complémentarité du volet consultatif. Ces deux volets viennent en effet se nourrir l'un l'autre, dans la recherche tantôt de la limitation des impacts des décisions de l'entreprise et des externalités négatives sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés ; tantôt dans la recherche du progrès social pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Tant la consultation que la négociation prennent par ailleurs appui sur le volet déclaratif. L'étape du diagnostic de l'existant est en effet fondamentale pour identifier d'une part des zones de progression potentielles et, d'autre part, pour définir des mesures d'atténuation des impacts ou bien de progrès social qui pourront être proposées à la négociation.

Ainsi, dans une optique plus ambitieuse :

- > La consultation du CSE sur les orientations stratégiques pourrait constituer un point de diagnostic essentiel. Les négociateurs pourraient se saisir des résultats de cette consultation afin de définir de nouvelles marges de négociation afin que les revendications des salariés puissent être conjuguées avec les obligations de l'entreprise. L'entreprise s'inscrirait ainsi dans une démarche durable, tant sur le plan social qu'environnemental ;
- > Négocier un calendrier social qui intègre en un seul et même calendrier les périodes de consultation du CSE, les temps forts de l'entreprise (réunion de l'assemblée générale par exemple), les réunions des commissions diverses (SSCT, RSE, Egalité...) et les périodes de négociation. Ainsi, la démarche serait celle d'une cohérence globale au sein de l'entreprise ;
- > Négocier la mise en place d'une commission RSE permettant d'assurer le suivi de ces questions entre les CSE et permettant de tirer un trait d'union entre consultation et négociation ;
- > Négocier des mesures à partir de la lecture du BEGES et de son plan d'action afin de s'assurer que le social reste au cœur des préoccupations de l'entreprise.



FOCUS SUR LA CSRD ET SES OBLIGATIONS

POUR QUI ?

Pour les entreprises, selon leur taille et effectif salarié, sous réserve des seuils visés dans le tableau d'application de la directive ci-dessous.

QUEL OBJECTIF ?

Harmoniser le reporting de durabilité des entreprises et améliorer la disponibilité et la qualité des données environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) publiées.

QUEL CALENDRIER D'APPLICATION (source : www.service-public.fr ; mis à jour le 19 avril 2024)

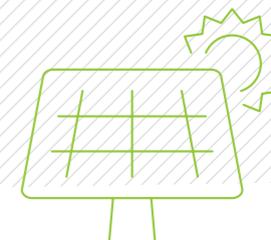
Tableau - Application de la directive CSRD

Entrer en vigueur de la directive CSRD	Premier reporting	Entreprises concernées
1 ^{er} janvier 2024	2025 (pour l'année 2024)	Entreprises déjà soumises à la directive sur la publication d'informations non financières en vigueur depuis 2018. C'est à dire les entreprises remplissant deux des critères suivants : plus de 500 salariés, plus de 50 millions € de chiffres d'affaires, plus de 25 millions € de total bilan.
1 ^{er} janvier 2025	2026 (pour l'année 2025)	Entreprises remplissant deux des critères suivants : plus de 250 salariés, plus de 50 millions € de chiffres d'affaires, plus de 25 millions € de total bilan.
1 ^{er} janvier 2026	2027 (pour l'année 2026)	PME cotées en bourse (sauf micro-entreprises : entreprises de moins de 10 salariés dont le total du bilan ne dépasse pas 450 000 € ou dont le montant net du chiffre d'affaires ne dépasse pas 900 000 €)

Pour rappel, la directive CSRD adoptée en 2023 vient remplacer la directive NFRD de 2014 révisée en 2017, qui avait créé l'obligation de Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). La France a transposé cette nouvelle directive en droit national via l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 « relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales » et le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023.

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS INTRODUIITS EN COMPARAISON DE LA NFRD :

- > Un champ d'application élargi ;
- > Une harmonisation du reporting extra-financier, avec des règles précises à suivre par toutes les entreprises concernées en matière d'ESG selon le principe de « double matérialité » (=) renvoi à la fiche sur cette question) ;
- > Une localisation unique : le reporting de durabilité sera publié dans une section dédiée du rapport de gestion ;
- > Un format électronique unique européen. Une nouvelle taxonomie digitale sera fixée par acte délégué ;
- > Une vérification obligatoire de l'information par un commissaire aux comptes ou par un organisme tiers indépendant (au choix de l'État). Le niveau d'assurance sera « modéré » dans un premier temps puis « raisonnable » à partir de 2028. Par ailleurs, les auditeurs devront appliquer des standards d'assurance et les règles encadrant leurs missions seront renforcées par la directive et le règlement Audit.





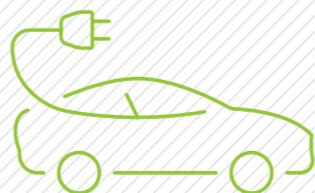
COMMENT LIRE UN BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (BEGES) ?

I LE BEGES POUR L'ESSENTIEL

- > Toutes les entreprises dépassant 500 salariés en France métropolitaine doivent régulièrement réaliser un bilan de leurs émissions de GES, directes et indirectes, sur le territoire national ;
 - En Outre-mer ce seuil d'effectif se situe à 250 salariés ;
 - Les groupes peuvent choisir de réaliser un bilan et un plan de transition consolidés pour l'ensemble de leurs entreprises répondant à ces conditions (art. R. 229-46 du code de l'environnement) ;
- > Depuis le 1er janvier 2023, le BEGES intègre aussi l'ensemble des émissions indirectes liées la chaîne de valeur complète ;
 - Le Scope 1 comptabilise les émissions directes dans le périmètre de l'entreprise. L'entreprise est directement responsable d'émissions de gaz à effet de serre ;
 - Le Scope 2 comptabilise les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie, que ce soit de l'électricité, de la chaleur ou du froid. C'est un Scope par définition très réduit ;
 - Le scope 3 comptabilise toutes les autres émissions indirectes. Les émissions du Scope 3 représentent donc très souvent la très grande majorité des émissions induites par l'activité d'une entreprise ;
 - Le Scope 3 est désormais lui-même divisé en 3 catégories (Émissions indirectes liées au transport, émissions associées aux produits achetés, émissions associées aux produits vendus) ;
- > Le BEGES doit également inclure un plan de transition pour réduire les émissions de GES, à savoir une présentation des actions et moyens prévus par l'entreprise d'ici le prochain bilan ainsi que le volume global de réduction des émissions (directes et indirectes) attendu ;
 - Toutefois, les Personnes Morales de droit privé assujetties à la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) sont dispensées de l'élaboration du plan de transition dès lors qu'elles indiquent les informations devant y figurer dans leur DPEF ;
- > Ce bilan des GES (ou BEGES) doit être mis à jour tous les 4 ans, joint au rapport de gestion et publié sur le site de l'ADEME (<https://bilans-ges.ademe.fr>).

QUELLES DÉMARCHES POSSIBLES À PARTIR DU BEGES ET DU PLAN D'ACTION POUR LES ÉLUS DES CSE ?

- > Consulter le site de l'ADEME et y récupérer les données publiques sur le BEGES de l'entreprise ;
- > S'appuyer sur ce BEGES dans le cadre des consultations récurrentes du CSE, afin d'en assurer un suivi tant sur le plan environnemental et social ;
- > Classer ce qui relève des scopes 1, 2 et 3 afin de déterminer les éléments sur lesquels se concentrer ;
- > Interroger sur les indicateurs de suivi de ces actions : comment ont-ils été définis ? Quelle régularité du suivi ? Qui contrôle le suivi / dans quels services ? ;
- > Dresser le lien entre chaque mesure décidée et ses impacts sociaux ;
- > Le cas échéant, demander le suivi régulier de ce BEGES et du plan d'action au sein de la Commission RSE ;
- > Inclure ces éléments dans le PV de CSE.



COMMENT LIRE UN BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (BEGES) ?

I QUE M'APPORTE LA LECTURE DU BEGES ?



Données publiques issues du site de l'ADEME

Énergie	0.0 %
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	0.0 %
2.2 Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que d'électricité	0.0 %
Déplacement	66.9 %
3.3 Déplacement domicile-travail	50.3 %
3.5 Déplacement professionnels	16.6 %
Produits achetés	27.5 %
4.1 Achat de biens	1.3 %
4.2 Immobilisation de biens	16.3 %
4.3 Gestion des déchets	0.4 %
4.4 Actifs en leasing amont	8.4 %
4.5 Achat de services	1.1 %

- > Une première information sur les impacts de l'activité de l'entreprise sur son environnement ;
- > Des pistes possibles de négociations (ex : sur le poste de déplacements domicile-travail ou déplacements professionnels) ;
- > Des sujets possibles d'attention (ex : si les déplacements professionnels figurent parmi les sources les plus importantes d'émissions, quels peuvent être les décisions possibles de l'entreprise en la matière et quels en seraient les impacts sociaux et SSCT ?) ;
- > Une possible source d'interrogations : certains chiffres peuvent par exemple interroger et entraîner une volonté de creuser sur leur suivi. Ex : quelles données ont été communiquées ? Qu'ont-elles pris en compte ?



COMMENT LIRE UN BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (BEGES) ?

COMMENT ALLER PLUS LOIN EN ANALYSANT LE TABLEAU DE DÉCLARATION ?

Extraits du tableau de déclaration de la même entreprise (site ADEME)



Déplacement (tonnes CO ₂ eq)		Total CO ₂	CO ₂ Biogénique
3.1	Transport de marchandise amont	Non calculé	Non calculé
3.2	Transport de marchandise aval	Non calculé	Non calculé
3.3	Déplacements domicile - travail	234.00	Non calculé
3.4	Déplacements des visiteurs et des clients	Non calculé	Non calculé
3.5	Déplacements professionnels	77.00	Non calculé
Sous-total Catégorie 3		Total CO ₂ eq 311.00	CO ₂ Biogénique 0.00

Catégories d'émissions	Postes d'émissions	Postes d'émissions	Année de reporting 2022							Delta arrondi
			CO ₂ (tonnes)	CH ₄ (tonnes)	N ₂ O (tonnes)	Autres gaz (tonnes)	Total (t CO ₂ e)	CO ₂ b (tonnes)	Total (t CO ₂ e)	
Émissions indirectes associées au transport	3.1	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	100 %
	3.2	Transport de marchandise aval	0	0	0	0	0	0	0	100 %
	3.3	Déplacements domicile - travail	234	0	0	0	234	0	0	66 %
	3.4	Déplacements des visiteurs et clients	0	0	0	0	0	0	0	100 %
	3.5	Déplacements professionnels	77	0	0	0	77	0	0	42 %

- > La première lecture a apporté un éclairage global sur les émissions GES de l'entreprise ;
- > En allant plus loin dans le tableau de déclaration, on peut alors trouver le détail par postes concernés --> les informations sont donc affinées ;
- > Je peux ici soulever des questions sur les émissions non calculées : pourquoi ? Relèvent-elles du groupe auquel appartient l'entreprise ? Y a-t-il des difficultés à rassembler les données fournisseurs ? ;
- > Ces difficultés peuvent-elles trouver solution ? ;
- > Certaines données n'étant pas calculées (par exemple ici le transport de marchandises en amont et en aval), les actions décidées viennent alors se concentrer sur celles qui le sont (par exemple ici les déplacements domicile-travail ou les déplacements professionnels). La volonté de l'entreprise étant de réduire son bilan GES, n'y a-t-il pas un risque à faire peser l'essentiel de cette réduction sur des postes ciblés au préalable plutôt que sur l'ensemble des postes à émissions ? ;
- > Je peux consulter la méthodologie de recueil des données de l'ADEME (rappelée avec chaque BEGES) ;
- > Je peux récupérer les coordonnées du responsable de l'entreprise qui a transmis ces données et demander qu'il soit invité lors d'une réunion de CSE pour échanger sur le BEGES de l'entreprise et les actions qui en découlent ;
- > Je peux chercher le tableau des mesures décidées par l'entreprise pour réduire ces émissions ;
- > Je peux chercher sur le site de l'ADEME les informations relatives à une entreprise concurrente pour établir un comparatif et me mettre en relation avec le syndicat FO de cette entreprise pour échanger et mettre en commun des pistes de revendications possibles.



COMMENT LIRE UN BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (BEGES) ?

EXEMPLE DE PLAN D' ACTIONS ISSU DU BEGES

6. Synthèse du plan d'action

Les pistes d'amélioration sur certains postes d'émissions à courts termes ont été regroupées dans le tableau ci-dessous.

Postes	Actions	Court terme 1-2 ans	Moyen terme 3-5 ans
Déplacements en voiture	Verdissement de la flotte automobile	X	
	Sensibilisation/Formation éco conduite	X	
Déplacement domicile - travail	Enquêtes mobilité	X	
Gestion des déchets	Fiches éco geste	X	
	Réduire la consommation de papier et gobelets	X	
	Réduire la consommation des déchets électroniques		X
Déplacements en train	N/A		
Déplacements en avion	Appliquer la politique voyage	X	
	Utilisation de la visio-conférence	X	
	Transports alternatifs (TGV, etc...)	X	
Consommations énergétiques	Sensibilisation aux éco gestes et plan de sobriété	X	

À partir de ce BEGES, l'entreprise a décidé de mettre en œuvre des mesures visant à réduire ses émissions à court et moyen terme, notamment dans le but de remplir ses obligations. L'entreprise a défini ce qu'on appelle un plan d'action, qu'elle résume en un tableau comprenant les pistes d'amélioration.

On peut y lire à gauche, les postes concernés, et ainsi en déduire les services de l'entreprise qui devront se saisir et travailler sur la question. Ceci est une indication importante : elle permet d'identifier les interlocuteurs à privilégier pour interroger sur le suivi des mesures décidées.

Dans la colonne du centre, on y lit les « actions » visées pour chaque poste de réduction. Elles permettent d'interroger la mise en œuvre opérationnelle des dites actions : qui va les mettre en œuvre ? Comment ? Avec quels moyens ?

Enfin, les deux colonnes de droite viennent déterminer la rapidité de mise en œuvre de ces actions : à court ou moyen terme, soit au plus tard à cinq ans maximum. Cette information permet d'interroger le lien entre cet horizon de 5 ans et la maturité du plan stratégique en cours. Autrement dit : ces actions sont-elles intégrées ou non dans le plan stratégique de l'entreprise ? Ceci permet notamment d'interroger le lien avec les moyens mis en œuvre pour réaliser ces actions (plan d'investissement, plan de formation des salariés, budget prévisionnel...).





COMMENT LIRE UN BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (BEGES) ?

PRENONS UN EXEMPLE TIRÉ DU SITE DE L'ADEME DE QUELQUES ACTIONS DÉCIDÉES PAR UNE ENTREPRISE DE L'AÉRONAUTIQUE ET DES QUESTIONNEMENTS QUI PEUVENT EN DÉCOULER :

> EXEMPLE N° 1 : LE POSTE « DÉPLACEMENTS EN AVION »

> Action n° 1 : « appliquer la politique de voyage »

- . Demander à avoir accès à cette politique de voyage si ce n'est déjà fait ;
- . Cette politique de voyage a-t-elle été définie unilatéralement par la direction ? Après consultation du CSE ? Dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux ? ;
- . L'étudier et la confronter à la réalité : est-elle facilement mise en œuvre ? Y a-t-il des points de blocage ? Pour quelles raisons ? Est-elle socialement acceptable ? Facilite-t-elle la vie des salariés ou vient-elle ajouter des difficultés ? Est-elle en adéquation avec les besoins ? ;
- . Quels sont les budgets associés ?

> Action n° 2 : « utilisation de la visioconférence »

- . Interroger sur les types de réunions concernées (certaines nécessitent de se déplacer) ;
- . L'entreprise est-elle équipée d'une salle de visioconférence (pour les réunions collectives) ? ;
- . Les salariés sont-ils équipés pour les réunions à distance (matériel informatique) ? ;
- . Les plages horaires travaillées sont-elles compatibles pour de la visioconférence (cas du décalage horaire) ? Quelles compensations prévues pour les visioconférences à horaires décalés ? ;
- . Quel suivi SSCT en cas d'utilisation prolongée des outils informatiques (impact sur la santé des salariés, par exemple la qualité de leur vue, et sur leurs conditions de travail - déshumanisation des rapports au travail).

> Action n° 3 : « Transports alternatifs : TGV, etc. »

- . Quel impact en termes de trajets travail-gare par rapport à travail-aéroport ? Idem depuis le domicile personnel ? ;
- . Quel impact sur l'image et sur la cohérence du discours sur les impacts environnementaux de l'aviation ? ;
- . Les représentants salariés ont-ils été consultés ?

EN RÉSUMÉ,

Il s'agit de prendre chaque action, reliée au BEGES communiqué, et d'interroger systématiquement sur les impacts sociaux et SSCT de ces mesures, de questionner leur mise en œuvre opérationnelle et budgétaire, de se pencher sur les formations nécessaires découlant de certaines décisions (ex : formation à l'éco-conduite dans ce tableau).

Les représentants des salariés peuvent aussi être force de propositions, que ce soit dans le cadre d'informations-consultations, que de négociations.



LE DEVOIR DE VIGILANCE

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le devoir de vigilance est une obligation faite aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liée à leurs opérations mais qui peut aussi s'étendre aux activités de leurs filiales et de leurs partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs).

QUELLE EN EST L'ORIGINE ?

> Le drame du Rana Plaza en avril 2013, usine de textile sous-traitante de grandes marques internationales, qui s'est effondrée, faisant plus de 1000 victimes, alors même que des fissures dans le bâtiment avaient été signalées par des salariés. Cet événement, et d'autres tels que l'effondrement des mines de Soma en Turquie, ont provoqué une prise de conscience de l'Europe sur les conditions de travail des sous-traitants des grands groupes européens.

> la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

QUEL EN EST L'OBJECTIF ?

> Remettre le respect des droits humains au cœur des préoccupations des multinationales.

QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES ?

> Les sociétés françaises qui emploient au moins 5 000 salariés en France
> Celles de plus de 10 000 salariés dans l'Hexagone ayant leur siège social ailleurs dans le monde.

QUELLES SONT LEURS OBLIGATIONS ?

> Établir et publier un plan de vigilance pour prévenir les risques en matière d'environnement, de droits humains, de corruption sur leurs propres activités mais aussi celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, en France comme à l'étranger.

COMMENT JE PEUX M'EN SAISIR ?

> En tant qu'élu au CSE :

- . je demande l'accès au plan de vigilance de l'entreprise et sa présentation détaillée en réunion plénière du CSE ;
- . je demande son suivi régulièrement en réunion de, selon des indicateurs précis, afin de m'assurer que l'entreprise remplisse ses obligations en matière de vigilance.
 - . Par exemple, mon entreprise a des filiales dans un pays étranger où le travail des enfants est répandu. J'interroge la direction sur ce qui est mis en œuvre dans le cadre du plan de vigilance afin de s'assurer que ses filiales n'aient pas recours ou n'encouragent pas, de manière directe ou indirecte, le travail des enfants ;
 - . Dans le cadre d'expertises réalisées lors des consultations récurrentes, j'inclus un volet RSE dans la feuille de route du cabinet d'expertise, diligenté par le CSE.

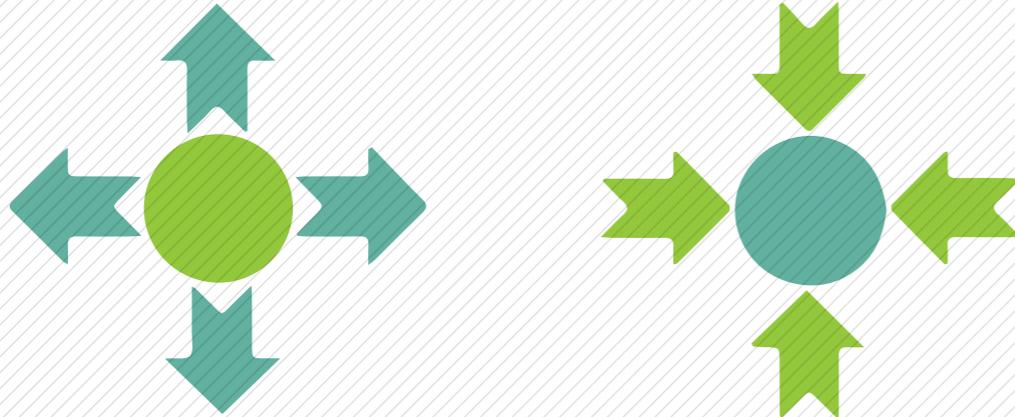
> Je suis délégué syndical :

- . Je demande à prendre part à la définition de la cartographie des risques liés à l'activité de l'entreprise, ainsi que sur le plan de vigilance ;
- . Avec l'aide de la Fédération et de la Confédération, je suis en lien avec les organisations syndicales du pays où l'entreprise est implantée ;
- . En cas d'accident, mon syndicat peut saisir le juge pour faire respecter cette nouvelle obligation ou bien peut se servir de cette possibilité pour faire pression sur l'entreprise afin qu'elle respecte ses obligations. Dans le cas où l'entreprise n'aurait pas publié son plan de vigilance, le juge pourra l'y enjoindre sous astreinte à mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance.



LES EFFETS « OUTSIDE-IN » ET « INSIDE-OUT »

INSIDE-OUT ↔ OUTSIDE-IN



I OUTSIDE-IN (MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE)

La vision appelée « Outside-in » est aussi appelée **matérialité financière, ou matérialité simple**. Elle étudie l'impact des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux sur la performance économique et financière de l'entreprise.

Elle se divise en deux types d'impacts générés par l'environnement de l'entreprise (économique, social, environnemental) qui sont susceptibles de peser sur la stratégie, le modèle d'affaire de l'entreprise et donc la performance et les résultats de l'entreprise :

- > Positifs : il s'agit des opportunités ;
- > Négatifs : il s'agit alors des risques.

En matière d'action environnementale, l'approche Outside-in renvoie à la **politique d'atténuation** qui mesure les actions mises en place par l'entreprise pour limiter, réduire son empreinte environnementale.

EXEMPLE SUR LA MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS DE REPORTING EXTRA-FINANCIER

Cela génère des besoins qui ont un impact financier sur l'entreprise :

- > Ressources humaines (responsables RSE, département RSE, commissions RSE, contrôleurs de gestion...);
- > Met en évidence des axes d'amélioration qui demandent à être concrétisés opérationnellement et donc financièrement
 - Par exemple, une entreprise du transport qui souhaite réduire ses émissions de gaz à effet de serre, et qui anticipe l'obligation d'arrêt du moteur thermique, décide de renouveler sa flotte de véhicules pour la passer en moteur électrique ;
 - Autre exemple, une entreprise soucieuse de son intégration visuelle aux abords d'une ville afin de réduire l'opposition de ses habitants quant à sa présence et à son activité, pourra décider d'aménagements verts (cas réel).

Cette mise en œuvre engendre d'autres points positifs : attractivité des salariés et marque employeur par exemple.



LES EFFETS « OUTSIDE-IN » ET « INSIDE-OUT »

I INSIDE-OUT (MATÉRIALITÉ D'IMPACT)

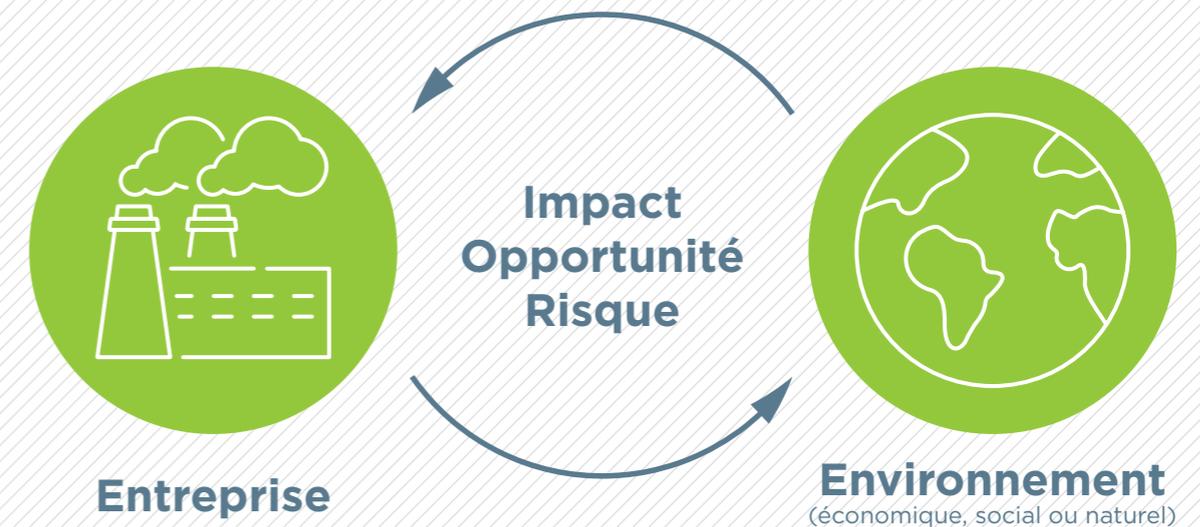
La vision appelée « Inside-out » ou **matérialité d'impact** prend en compte l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement et la société.

Cette matérialité prend en compte les impacts négatifs ou positifs de l'entreprise sur son environnement économique, social et naturel et englobe donc les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

En matière d'action environnementale, l'approche Inside-Out renvoie à la **politique d'adaptation** qui définit les mesures à mettre en place pour lutter contre les conséquences des changements environnementaux qui pèsent sur l'entreprise

I POUR RÉSUMER :

En termes plus simples et si on ne s'intéresse qu'aux aspects environnementaux : il s'agit d'identifier les risques que l'environnement/climat fait peser sur l'entreprise mais aussi les impacts de l'entreprise sur la planète et sur son environnement :
 --> on parle alors de la **double matérialité** (cf fiche n°10);
 --> cela questionne à la fois la **politique d'atténuation** et la **politique d'adaptation** de l'entreprise (fiche n°10).



La double matérialité





QU'EST-CE QUE LA DOUBLE MATERIALITE ?

I DÉFINITION

La double matérialité est la conjugaison de la matérialité financière et de la matérialité à impact. Elle prend en compte les risques et opportunités tant négatifs que positifs de l'environnement dans lequel évolue l'entreprise sur celle-ci, ainsi que de son activité sur l'environnement dans lequel elle évolue.

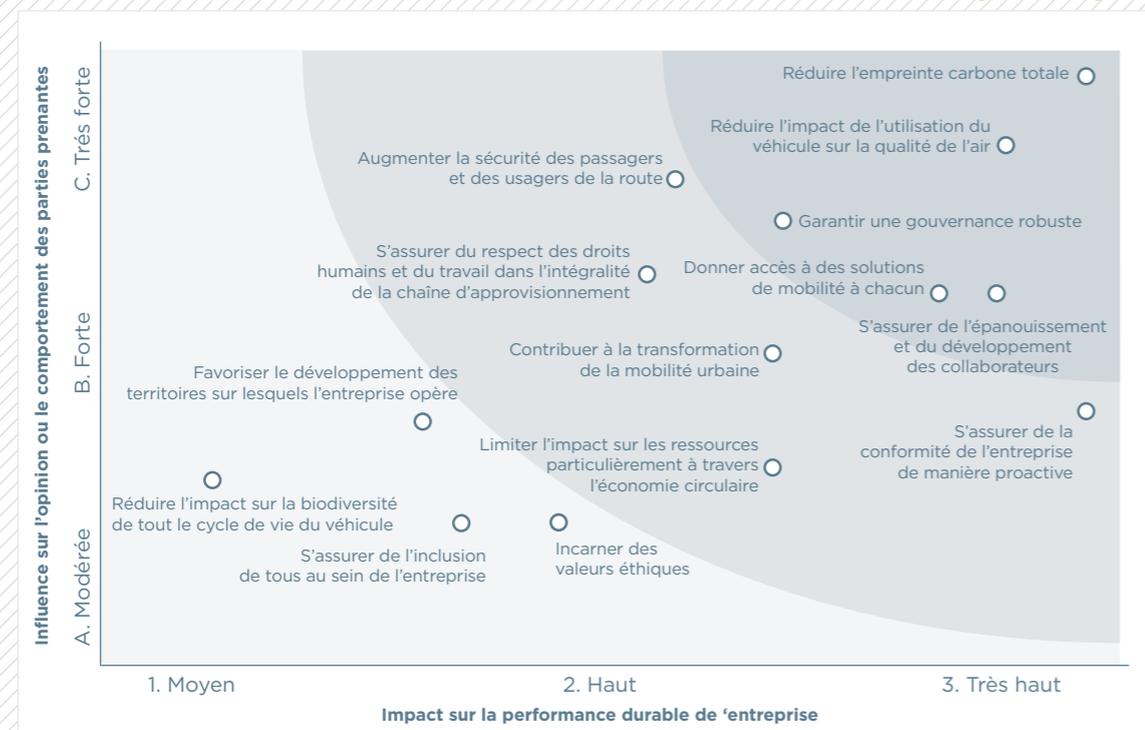
La prise en compte de la double matérialité va ainsi définir des axes prioritaires d'action à déployer par l'entreprise pour réduire ces impacts. On peut donc dire que la matrice de double matérialité est à la fois un outil de diagnostic important, qui permet de visualiser les enjeux majeurs pour l'entreprise afin de limiter les externalités négatives, mais également de s'appuyer sur de nouvelles opportunités.

Notons que les États-Unis ne considèrent à ce jour que la matérialité simple, c'est-à-dire financière, alors que l'Union Européenne, par la mise en œuvre de la directive CSRD au 1er janvier 2024, oblige les entreprises à prendre en compte la double matérialité.

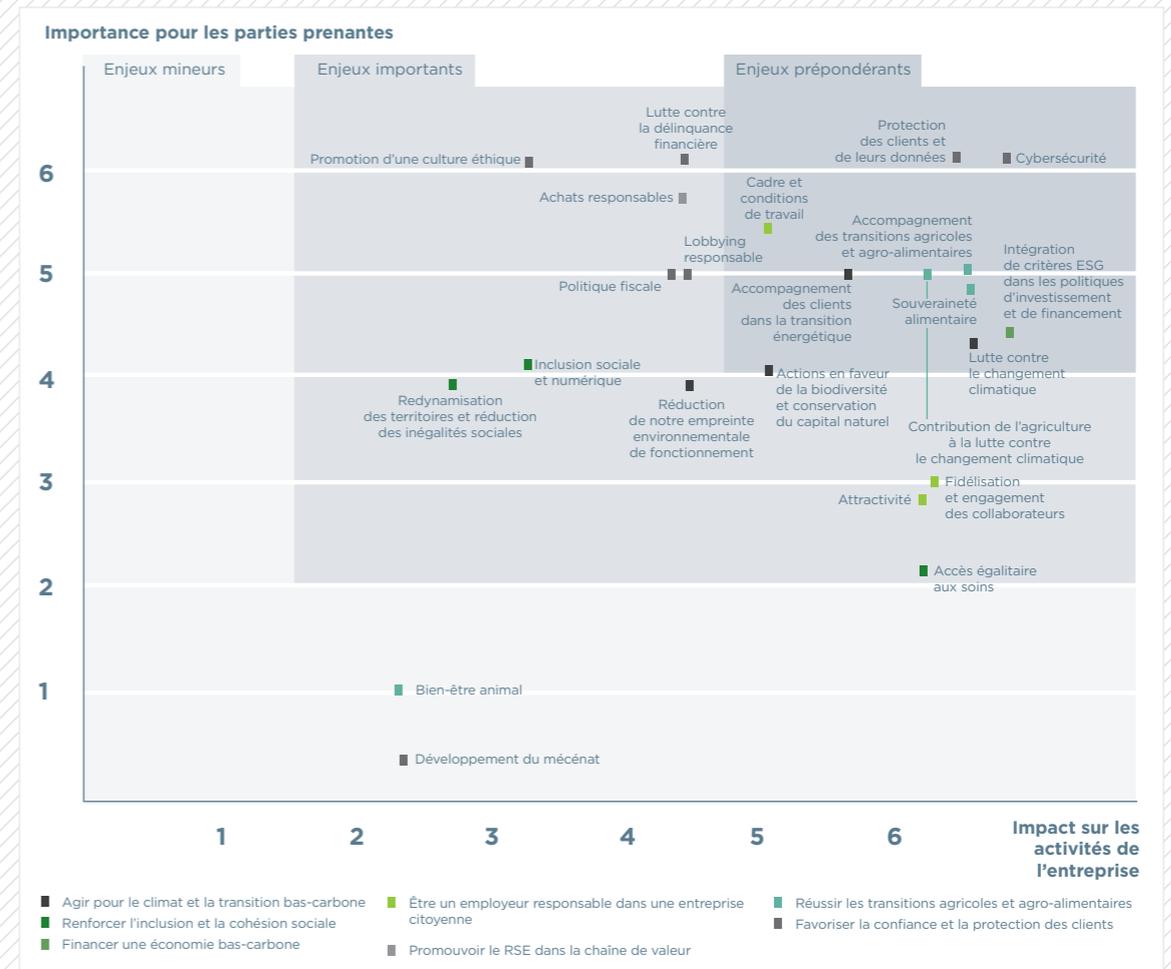
I QUELLES ENTREPRISES SERONT SOUMISES À L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ ?

Les entreprises concernées seront celles appelées à la mettre en œuvre, suivant les seuils et calendrier visés à la fiche 6 Focus sur la CSRD et ses obligations.

I UNE MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ, CELA RESSEMBLE À QUOI ?



QU'EST-CE QUE LA DOUBLE MATERIALITÉ ?



I QUELLE MÉTHODE ? QUI CONSTRUIT CETTE MATRICE ?

Pour établir une matrice de double matérialité, il y a plusieurs étapes :

1/ Cartographier la chaîne de valeur : décomposer les activités et sous-activités de l'entreprise, sur l'ensemble des opérations qu'elle réalise (en propre ou en sous-traitance), en précisant tout ce qui peut les caractériser (processus, moyens, localisation, etc.).

2/ Cartographier les parties prenantes : identifier les parties prenantes internes et externes clés concernées par les activités de l'entreprise pour chaque étape. Pour chaque enjeu : lister si ces parties prenantes seraient potentiellement impactées et repérer leurs attentes et intérêts. Pour rappel, en matière RSE et SSCT, les salariés, leurs représentants et les syndicats sont considérés comme des parties prenantes.

3/ Identifier et consolider une liste d'impacts financiers potentiels : repérer si les impacts ESG (Environnement, social-sociétal, gouvernance) peuvent générer des impacts financiers sur l'entreprise, qu'ils soient négatifs/Risques (provisions financières liées à des controverses), perte économique, dévalorisation boursière, réduction de l'accès au financement...) ou positifs/opportunité (augmentation du chiffre d'affaires du fait de l'adaptation des produits / services aux nouvelles attentes des clients...).



QU'EST-CE QUE LA DOUBLE MATERIALITE ?

4/ Identifier et consolider une liste d'impacts potentiels : consolider toutes les natures d'impact (environnement, social, sociétal, gouvernance) possibles des activités de l'entreprise. Par exemple, le fait de solliciter des sous-traitants ne dispensant pas un « salaire décent » à leurs travailleurs pourrait se traduire par des tensions sociales locales menant à des grèves, et in fine à une rupture d'activité, et donc une perte de chiffre d'affaires.

5/ Réaliser la cotation des impacts : celle-ci doit s'appuyer sur la définition et la justification de critères de notation (ampleur, étendue, probabilité, caractère irréversible ...)

COMMENT PUIS-JE ME SAISIR DE CETTE MATRICE EN TANT QUE REPRÉSENTANT DES SALARIÉS ?

La construction de la matérialité est un point important. En fonction de qui construit cette matrice, l'importance de chaque enjeu peut varier.

Imaginons que l'entreprise concernée décide d'associer principalement les clients à l'établissement de cette matrice. Alors on peut imaginer que les sujets de protection des données ou liés aux consommateurs et utilisateurs tiendront une place prépondérante dans la matrice.

Si les actionnaires et dirigeants établissent seuls ce diagnostic, alors nul doute que les questions de gouvernance auront une place centrale.

Il est donc fondamental pour les représentants des salariés de prendre toute leur place afin de continuer à placer les sujets sociaux et environnementaux au cœur des priorités de l'entreprise.

Pourtant, avec la CSRD, la consultation des parties prenantes devient facultative. Elle pouvait prendre plusieurs formes jusqu'ici : questionnaires aux destinataires ciblés (par exemple seulement certaines filiales ou business units), ateliers collectifs, présentation pour information au comité d'entreprise européen... La CSRD recommande de consulter les parties prenantes mais ne rend pas cette étape incontournable.

> Je suis élu au CSE :

- > Je me forme sur le sujet (par exemple lors des formations économiques et SSCT du CSE) ;
- > Je demande une réunion extraordinaire pour la réalisation de la matrice de double matérialité afin de :
 - . Comprendre et participer à la détermination de la méthode de réalisation de la matrice ;
 - . Définir les parties prenantes ;
 - . Déterminer le temps de la consultation des parties prenantes et qui est consulté ;
 - . Déterminer la méthode de traitement de l'information ;
 - . Définir l'échelle de temps de réalisation de la consultation des parties prenantes.
- > A défaut de participation à la réalisation, je demande à être consulté sur la matrice établie afin de challenger son résultat et de replacer les sujets sociaux et environnementaux au cœur des priorités de l'entreprise ;
- > J'examine les mesures découlant des priorités établies ;
- > Je demande un point de suivi de cette matrice régulièrement lors des réunions de CSE.

> Je suis délégué syndical :

- > Je me saisis de la matrice afin d'en dégager les opportunités de négociation et les risques identifiés ;
- > Je me saisis de cette matrice et du plan d'action qui en découlera pour communiquer aux salariés en fonction de mon positionnement syndical ;
- > Je négocie un accord rendant obligatoire la consultation des représentants des salariés lors de l'établissement de cette matrice ;
- > Je demande la mise en place d'une commission RSE au sein de mon entreprise, afin de suivre ces sujets régulièrement.



ATTÉNUATION ET ADAPTATION

DE QUOI PARLE-T-ON QUAND ON PARLE D'ATTÉNUATION ?

Le GIEC définit l'atténuation comme « l'intervention humaine pour réduire les sources ou augmenter les puits de gaz à effet de serre ». Les actions menées visent ainsi à agir sur les causes du changement climatique, en participant à stabiliser ou à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES).

QUELLES MESURES CONCRÈTES PARTICIPENT DE L'ATTÉNUATION ?

- > Le recours aux énergies renouvelables ;
- > La construction de bâtiments bioclimatiques ;
- > La mise en place de zones d'ombrage ;
- > Une politique de réduction de la voiture individuelle ;
- > Le passage à l'éclairage led ;
- > La maîtrise de l'utilisation de la ressource en eau ;
- > Etc.



DE QUOI PARLE-T-ON QUAND ON PARLE D'ADAPTATION ?

L'adaptation est « une démarche d'ajustement au climat actuel ou attendu, ainsi qu'à ses conséquences ». Les actions mises en place visent ainsi à gérer les effets du changement climatique et ses impacts. Elles ont pour objectif de limiter les impacts négatifs du changement climatique et de maximiser tout effet bénéfique.

QUELLES MESURES CONCRÈTES PARTICIPENT DE L'ADAPTATION ?

- > Les mesures de récupération d'eau de pluie ;
- > L'adaptation des horaires de travail, par exemple en cas de fortes chaleurs ;
- > L'adaptation des cultures dans le secteur agricole ;
- > L'utilisation de matières recyclées ;
- > Le développement de l'économie circulaire ;
- > La mise à jour des compétences professionnelles pour une adaptation à l'évolution des postes de travail ;
- > Etc.

QUELLES ACTIONS POSSIBLES POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?

- > Je suis élu au CSE, je demande un point d'information régulièrement sur ces sujets et sur les mesures mises en œuvre par mon entreprise pour limiter ses impacts négatifs et adapter le travail aux conditions climatiques (ex : adaptation des horaires de travail lors des fortes chaleurs par exemple dans le secteur de la construction) ;
- > Je suis élu au CSE, je prends en compte ces éléments lors des informations-consultations et dans les expertises demandées en regard des informations-consultations ;
- > Je suis délégué syndical, je dégage avec mes équipes de nouveaux axes revendicatifs.



RAPPORT DE DURABILITÉ, QUELLES NORMES DÉCLARATIVES ?

Le 31 juillet 2023, la Commission européenne (CE) a publié le règlement délégué relatif au premier jeu de normes européennes d'information en matière de durabilité. On parle des ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*). Ces normes visent à harmoniser les obligations déclaratives des entreprises en matière de durabilité au sein de l'Union européenne.

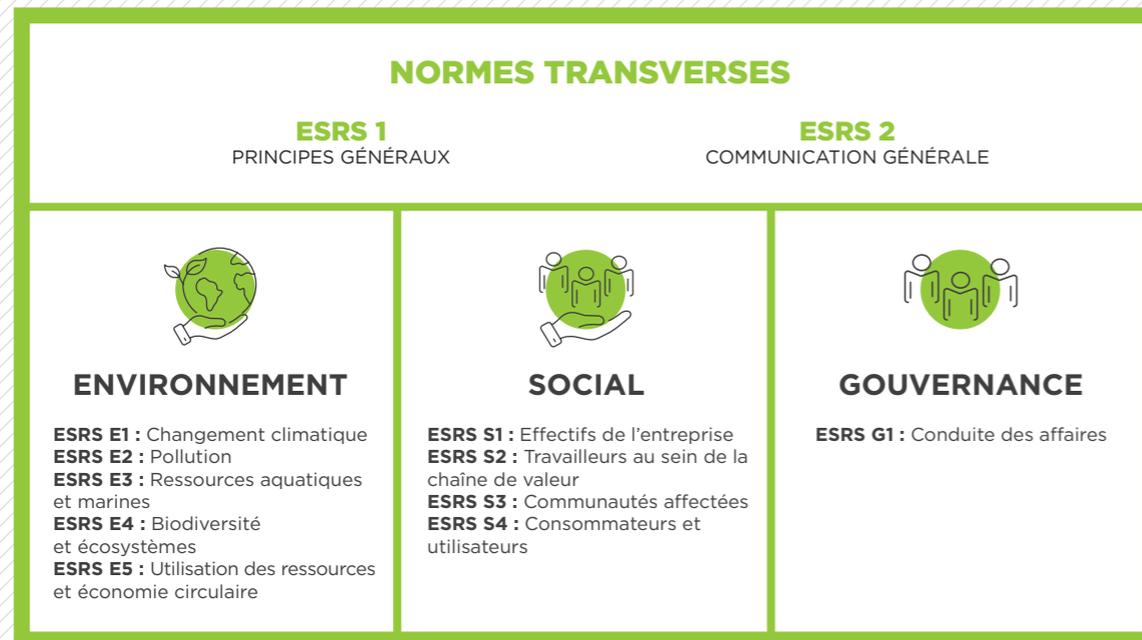
Les ESRS sont composés de douze normes, à savoir deux normes transversales et dix normes thématiques, ces dernières étant classées selon trois catégories :

- > Les normes environnementales ;
- > Les normes sociales ;
- > La norme de gouvernance.

Chacune de ces normes se divise en indicateurs et sous-indicateurs précis.

La CSRD impose un rapport de durabilité aux entreprises. Pour ce faire, les entreprises doivent l'établir sur la base des ESRS. Ceux-ci s'appliquent donc aux entreprises visées par la CSRD.

Les entreprises doivent donc appliquer l'analyse de double matérialité sur l'ensemble de ces normes.



D'autres jeux de normes viendront le compléter ultérieurement, notamment les normes sectorielles et également celles à destination des PME cotées et des entreprises non européennes.

La norme ESRS 1 détaille les principes généraux pour la publication du rapport. La norme ESRS 2 définit les renseignements à communiquer obligatoirement par l'entreprise sur tous les sujets de durabilité. Les normes thématiques détaillent les secteurs de renseignement de durabilité en matière sociale, environnementale et de gouvernance. Cette dernière porte sur la culture d'entreprise et les politiques de conduite des affaires, la gestion des relations avec les fournisseurs et la prévention et détection de la corruption.

Il est à noter que les ESRS sont divisées en sous-sujets, eux-mêmes répertoriés en sous-sous sujets, afin d'aller plus finement dans la déclaration extra-financière.



RAPPORT DE DURABILITÉ, QUELLES NORMES DÉCLARATIVES ?

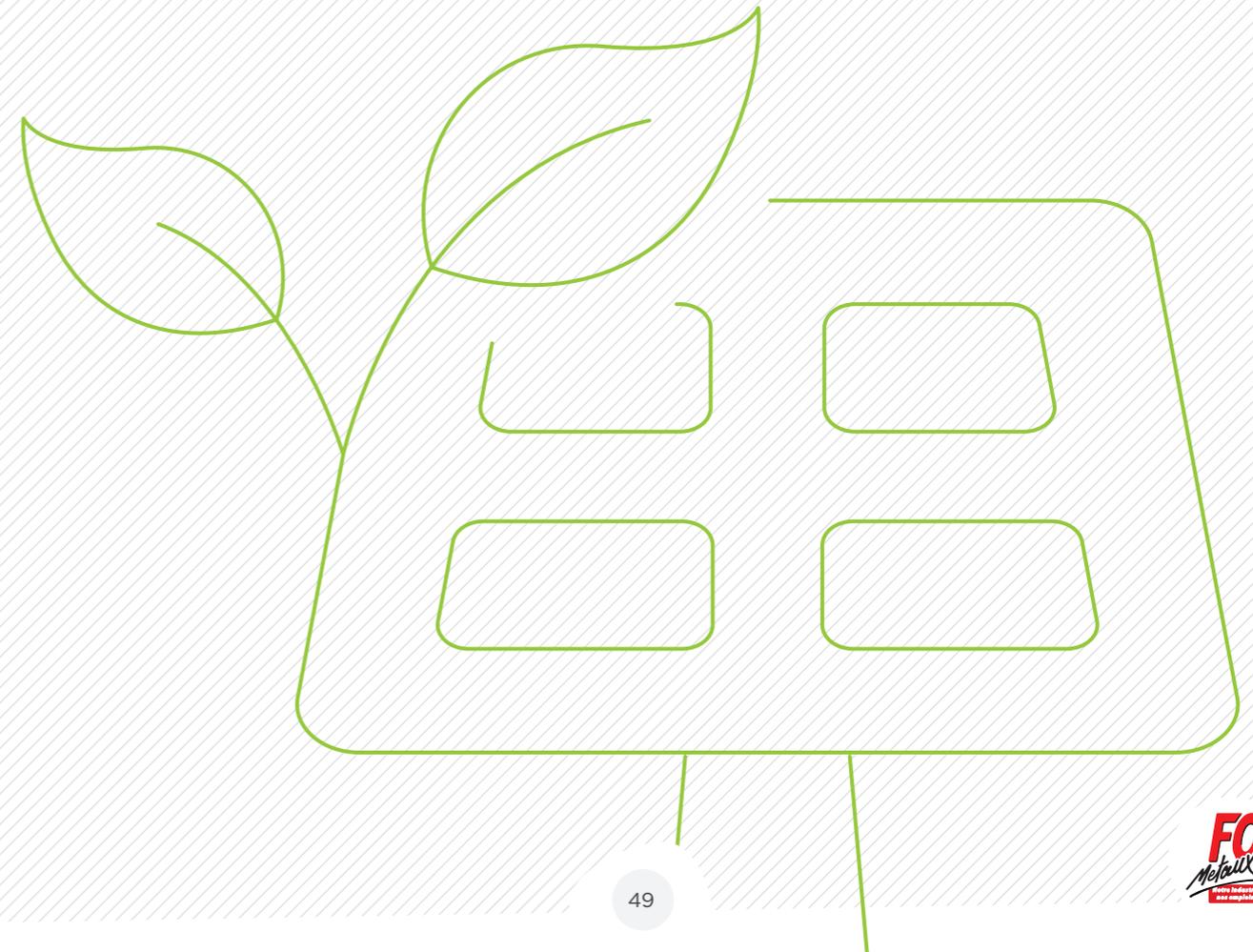
I COMMENT JE M'EN SAISIS ?

> Je suis élu en CSE :

- > Je demande un point d'information en amont des obligations déclaratives ;
- > Je demande à voir quels indicateurs l'entreprise a choisi de privilégier dans sa déclaration (certains indicateurs peuvent ne pas correspondre à l'activité de l'entreprise. Il y a donc nécessité de hiérarchiser les priorités) ;
- > Je demande un point d'information avec les représentants de la Commission RSE ;
- > Je me saisis du rapport de durabilité de l'année précédente et demande une présentation comparative entre l'année N-1 et l'année N afin de voir les évolutions positives ou négatives des impacts de double matérialité ;
- > Je me saisis de la matrice de double matérialité N-1 afin de reprendre les axes définis comme prioritaires et de voir si les actions ont porté, si elles sont à poursuivre ou à réorienter.

> Je suis délégué syndical :

- > Je me saisis du rapport de durabilité, de la matrice de double matérialité, du plan d'action qui en découle ainsi que des PV de CSE comportant des éléments sur le sujet et je communique à mes équipes et à mes adhérents ;
- > Je me saisis de ces éléments afin de déterminer les impacts sociaux et environnementaux des champs d'actions retenus ;
- > Je dégage des opportunités de négociation de tous ces éléments.





I LE CESE RAPPEL LE LIEN ENTRE LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE ET LE TRAVAIL

Le 25 avril 2023, le Conseil Economique Social et Environnemental a rendu un avis sur le dérèglement climatique et le travail. **Cet avis concerne principalement les politiques d'adaptation et la prise en compte de leur impact en matière SSCT.**

Il résulte de ces travaux, qui reposent notamment sur la consultation de représentants du personnel, que **« la prévention en santé ne peut aujourd'hui être dissociée du souci de l'environnement et le croisement des facteurs appelle un déclioisonnement entre la santé au travail et la santé publique. Le dérèglement du climat se traduit non seulement par une aggravation des risques physiques au travail (accidents du travail et maladies professionnelles) mais aussi par l'émergence de risques psychosociaux, de risques liés à l'éco-anxiété et de conflit éthiques éprouvés par de nombreux actifs. »**

Par ailleurs, l'enquête réalisée par le CESE a notamment mis en évidence :

> « **La faible ouverture des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) aux facteurs environnementaux et de santé au travail** ». En réponse, le Conseil invite les pouvoirs publics à être à la fois plus incitatifs et plus contraignants en conditionnant l'attribution et le maintien d'aides publiques et d'avantages sociaux ou fiscaux à sa bonne tenue ;

> **et la faible effectivité de la BDESE : souvent perçue comme peu organisée, trop rarement mis en place de façon paritaire, les données ne sont pas toujours présentées et expliquées.**

I COMMENT JE M'EN SAISIS ?

En reprenant certaines des préconisations du CESE, **les représentants du personnel peuvent se saisir des sujets environnementaux pour agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail :**

> **Intégrer dans les DUERP les situations d'exposition aux risques environnementaux en situation de travail** (notamment ceux répertoriés par l'ANSES en 2018) **et leurs impacts sur la santé physique et mentale ;**

. Depuis la loi santé au travail, le CSE est spécifiquement consulté sur le DUERP et ses mises à jour (lors de projet ou lors de la modification des risques). **Une analyse par facteur de risques environnementaux, selon des unités homogènes d'exposition ajustées à l'appréhension de ces risques spécifiques permettrait de prendre en compte les différents niveaux d'exposition** à ces risques et de définir des plans d'action qui y correspondent ;

. Sur ce point, le rapport du CESE contient une synthèse sous forme de tableau des risques professionnels susceptibles d'augmenter en fonction du changement climatique et des circonstances d'expositions et peut servir de base de travail.

> **Consulter systématiquement le CSE sur la transformation de l'activité de l'entreprise** pour faire face aux enjeux environnementaux via les consultations récurrentes ;

> **Compléter le contenu de la BDESE** avec des indicateurs relatifs aux atteintes à l'environnement du fait de l'activité et leurs conséquences sur la santé des salariés, des travailleurs sous-traitants et des populations ;

> **Intégrer l'impact du dérèglement climatique dans toutes les négociations ;**

> **Négocier une formation spécifique des élus au CSE** sur les questions de santé-environnement et sur les conséquences des dérèglements climatiques sur la santé et les conditions de travail ;



	RISQUES	DESCRIPTION ET RISQUES	TRADUCTION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Hausse des températures	Canicules ; Risques liés aux ambiances thermiques chaudes ; Risques liés à la charge physique de travail ; Accentuation des phénomènes d'évaporations des substances chimiques volatiles ; Exposition potentiellement accrue aux UV.	Crampes et maux de tête, déshydratation, coup de chaleur ; Risques psychosociaux ; Risques d'accident par effets neuropsychologiques entraînant une altération de la vigilance ; Tensions, effets physiologiques.
	Évolution de l'environnement biologique et chimique	Répartition et installation de nouveaux vecteurs (tiques...) ; Migration et introduction de nouvelles plantes, végétaux ou animaux ; Amiante, nano matériaux ; Monoxyde de carbone, perturbateurs endocriniens, pesticides.	Risques liés aux agents biologiques : infections, intoxications, champignons, allergies voir cancers. Risques infectieux à transmission respiratoire, digestive, cutanée ; Risques toxiques (ou toxiques) ; RPS, pénibilité au travail, inaptitudes ; intoxications, risque maternité, pathologies chroniques, cancers.
	Modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques	Inondations, augmentations de la quantité de pluie ; Submersions, augmentation du niveau des océans ; Sécheresses estivales, feux de forêts ; Cyclones, foudre ; Répétition de ces épisodes d'aléas climatiques ; Risques d'interruption de la production, perte des outils de production/du fruit de la production, dévastation de l'entreprise.	Accidents, blessures, maladies infectieuses, risques de décès ; Fatigue/épouement physique et psychique pour tous ces personnels ; Exposition accrue des travailleurs en extérieur aux aléas ; Risques à cause de contrôle de feu qui devient plus difficile ; pertes d'emploi pour les travailleurs ; Souffrance morale avec répercussions sur l'état de santé général ; RPS (et notamment pour les salariés en banque et assurance face à l'inassurabilité du monde de demain).
ENVIRONNEMENT	Pollution de l'air	Dégradation de la qualité de l'air, augmentation de l'exposition aux pollens, polluants et autres agents perturbateurs.	Inhalation de particules (toxiques ou allergisantes) ; Asthme et autres maladies respiratoires, cancers, RPS ; Pics pollutions et zones à faibles émissions, accès au travail.
	Pollution eau, sols	Diffusion de produits dangereux dans l'eau et/ou les sols	Pathologies d'origine infectieuse, intoxication, cancers.



LA TAXONOMIE VERTE DE L'UNION EUROPEENNE

La **taxonomie verte européenne**, officiellement connue sous le nom de Taxonomie de l'Union européenne pour des activités économiques durables, est un **système de classification qui vise à orienter les investissements vers des technologies et activités durables**.

I HISTORIQUE

- > 2018 : La Commission européenne présente son Plan d'action pour la finance durable, qui inclut la proposition de créer une taxonomie.
- > 2019 : L'accord politique est trouvé sur le règlement de la taxonomie.
- > 2020 : Le règlement sur la taxonomie est adopté.
- > 2021 : La Commission adopte les premiers actes délégués, définissant les critères techniques de sélection des activités économiques durables.
- > 2023 : La Commission adopte un acte délégué pour l'aéronautique.³

I RÈGLES ET ENJEUX

La taxonomie européenne établit des critères, mis à jour périodiquement, pour déterminer si une activité économique est écologiquement durable. Celle-ci doit :

> **Contribuer substantiellement à au moins un des six objectifs environnementaux de l'UE :**

1. Atténuation du changement climatique;
2. Adaptation au changement climatique;
3. Utilisation durable et protection des ressources en eau et marines;
4. Transition vers une économie circulaire;
5. Prévention et contrôle de la pollution;
6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

> **Ne pas nuire significativement à aucun des autres objectifs environnementaux ;**

> **Respecter les droits de l'homme et les normes sociales minimales.**

La taxonomie exige des entreprises qu'elles divulguent dans quelle mesure leurs activités sont alignées avec les critères de durabilité, ce qui augmente la **transparence** pour les investisseurs.

Elle vise à **orienter le capital** vers des **investissements plus durables** et à éloigner les finances des activités nuisibles à l'environnement.

La taxonomie **s'attaque au greenwashing** en fournissant une définition claire de ce qui est considéré comme durable, évitant ainsi que les entreprises ne se présentent faussement comme "vertes".

I MODALITÉ D'APPLICATION :

La taxonomie est appliquée par divers actes délégués, avec des critères spécifiques pour chaque domaine. Par exemple, le Climate Delegated Act définit les critères pour les activités qui contribuent à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique. Plus récemment, un Environmental Delegated Act a été publié, couvrant les critères pour les quatre autres objectifs environnementaux et appliqué à partir de janvier 2024.

CAS DE L'AÉRONAUTIQUE : Le Delegated Act concernant la taxonomie verte de l'aéronautique a été publié dans le cadre de la régulation de l'UE sur la taxonomie pour inclure l'aviation comme activité transitionnelle à partir du 1er janvier 2024. Ce règlement spécifie que certaines activités dans le secteur de l'aviation, telles que la fabrication d'avions, la location d'avions, le transport aérien de passagers et de fret, ainsi que les opérations au sol liées au transport aérien, pourraient contribuer de manière significative à l'atténuation du changement climatique, à condition qu'elles répondent à des critères techniques spécifiques. Par exemple, la location d'avions qui n'émettent pas directement de CO₂ ou l'utilisation d'avions fonctionnant avec un pourcentage spécifié de carburants d'aviation durables (SAF) pourrait être classée comme une activité économique respectueuse de l'environnement.

³. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302485

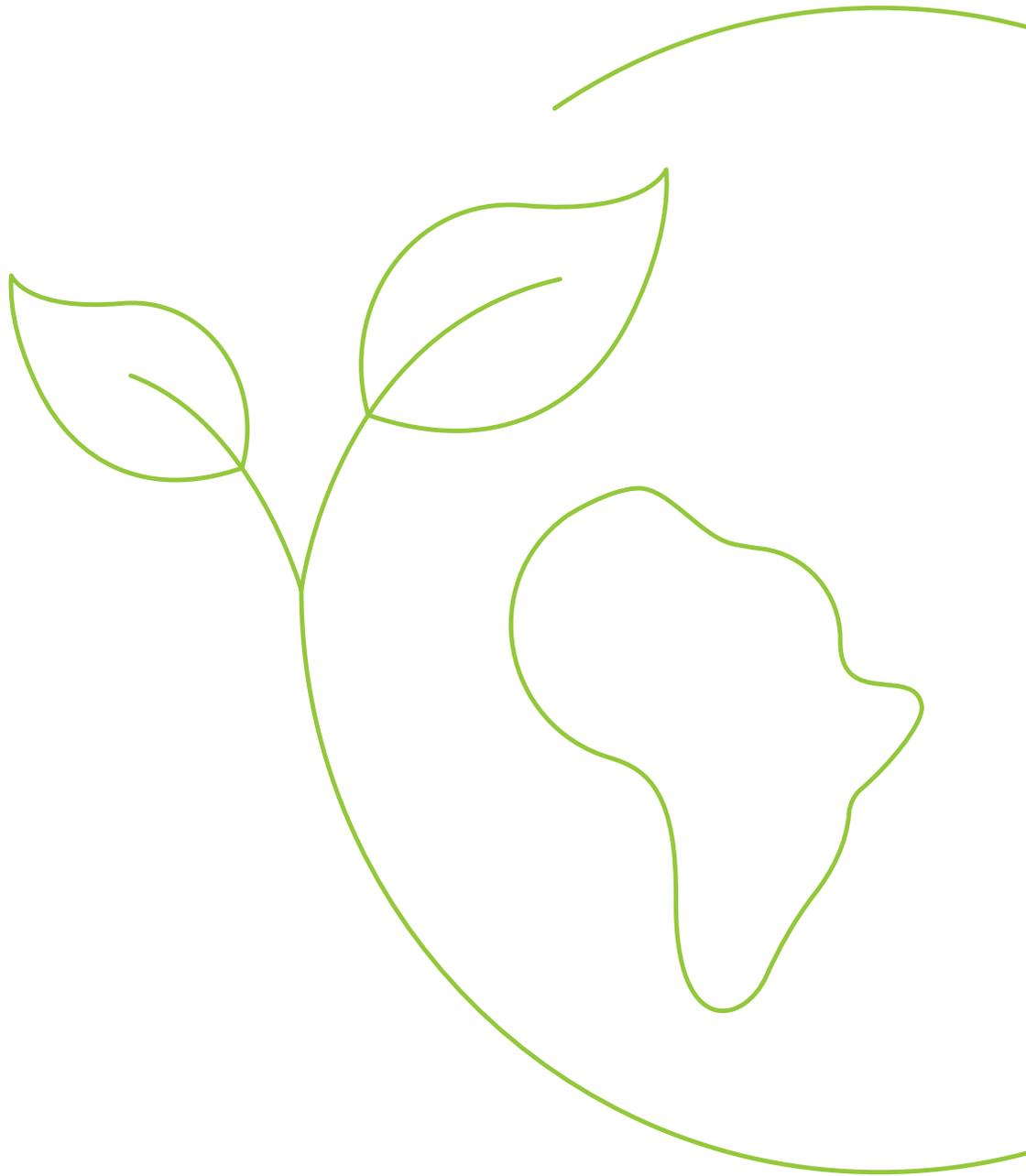


NOTES



NOTES

Lined area for notes with a background of diagonal hatching and horizontal dashed lines.



Everspelit autecte mperent quia sed qui ut anditem iliquam volutem quas prore expliquatia voluptat. Cae cus mo te estius volecte consequi tecerspis