

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

La CGT propose...

L'engagement de la responsabilité sociale des entreprises.

Les entreprises, en particulier les grandes firmes multinationales, ont des comptes à rendre sur les conséquences sociales et environnementales de leurs stratégies et de leur gestion.

Cette responsabilité doit être explicitement reconnue et encadrée par des textes de portée juridique contraignante.

Pour être effective, la responsabilité sociale de l'entreprise doit répondre à trois conditions :

- elle doit d'abord être **instituée**, c'est-à-dire qu'un cadre légal public doit lui être attribué. Les engagements volontaires, même s'ils ne sont pas à négliger, ne peuvent à eux seuls rendre les entreprises transparentes et responsables ;
- elle doit en second lieu **être mise en œuvre**, c'est-à-dire que des dispositifs spécifiques comme, par exemple, l'attribution de subventions ou de marchés publics doit être subordonnée au respect de critères sociaux ou environnementaux ;
- elle doit enfin être **contrôlée** par les citoyens et les salariés, car aucune entreprise ne peut s'autoproclamer socialement responsable.

Ce qui existe aujourd'hui

Les dispositions de la loi dite « Grenelle 2 ».

Depuis la loi sur les nouvelles régulations économiques de 2001, les entreprises cotées en bourse doivent rendre compte, dans leur rapport annuel à l'assemblée générale des actionnaires, « des conséquences sociales et environnementales de leurs activités ».

La loi dite « Grenelle 2 » élargit cette obligation, en précisant que le rapport annuel doit également comporter des informations sur « *les engagements sociétaux de l'entreprise en faveur du développement durable* », et en étendant cette obligation aux entreprises non cotées de plus de 500 salariés.

Un décret, attendu début 2011, est nécessaire pour que ces nouvelles dispositions soient applicables.

Ces nouvelles dispositions se sont heurtées à une violente hostilité du MEDEF, qui a récemment réussi à obtenir du Parlement, grâce à un intense lobbying, l'abrogation d'une disposition de la loi Grenelle 2 qui aurait permis aux institutions représentatives du personnel de faire figurer dans leur rapport annuel leur appréciation sur la manière dont l'entreprise s'acquitte de ses obligations sociales et environnementales.

Par ailleurs, si le principe d'un élargissement aux questions environnementales des compétences des CE et CHSCT a été acté, le renvoi à la négociation collective de l'élargissement de ces prérogatives risque fort de retirer toute portée, là aussi du fait de l'hostilité des employeurs, à l'élargissement des droits d'intervention des salariés. En tout état de cause, aucune négociation sur ce thème n'est prévue à ce jour (à fin 2011).

Les moyens pour y parvenir

Un dispositif qui nécessite d'importantes améliorations, en particulier sur les cinq points suivants :

- la définition du périmètre d'application de la loi, qui doit être l'ensemble du groupe, que l'entreprise soit ou non cotée en bourse ;
- la mise en place d'un contrôle de l'application de la loi et du décret, et de sanctions si nécessaire ;
- l'extension de l'application de la loi à la chaîne de sous-traitance, afin d'évaluer correctement les impacts sociaux et environnementaux de l'activité des entreprises, notamment par l'inclusion des sociétés sous-traitantes dans l'élaboration des indicateurs ;
- pour les sociétés multinationales, l'obligation d'insérer un chapitre spécifique d'indicateurs internationaux incluant l'ensemble des filiales de la maison mère ;

- un affichage de la répartition des résultats et de l'affectation des bénéfices par domaine (sociétal, économique, social dont politique salariale et emploi).

Une extension des droits d'intervention des salariés et de leurs représentants.

Par leur association :

- aux discussions et au choix des indicateurs retenus,
- à l'élaboration et à la rédaction du rapport ; celui-ci devrait notamment faire l'objet d'une délibération au comité d'entreprise, de groupe ou européen, et être accompagné de son avis motivé.

Obligation, pour l'attribution de tout label créé en matière sociale (label social, égalité...), d'obtenir la validation de la majorité des représentants des salariés concernés.