

XXX



RAPPORT D'ÉTUDE

Auto-Diagnostic RSE



www.riposteverte.com
contact@riposteverte.com
Tél. : 0970 408 700

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
L'auto-diag' RSE, la riposte continue...	3
Présentation de l'outil	4
Les résultats	5
LA RS POUR LES NULS	10
GOVERNANCE (SOCIETALE)	11
RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	14
ENVIRONNEMENT	23
LOYAUTE DES PRATIQUES	27
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS	31
COMMUNAUTES ET DEVELOPPEMENT LOCAL	36
DROITS DE L'HOMME	38
ANNEXES	41
Glossaire	42
Parties prenantes	51

L'auto-diagnostic et ce rapport ont été réalisés avec le financement de :



L'AUTO-DIAG' RSE, LA RIPOSTE CONTINUE...



Poursuivant sa mission de développement de solutions innovantes (au bénéfice du plus grand nombre), l'association Riposte Verte est heureuse de vous offrir un nouvel outil gratuit et unique.

Après avoir développé l'Auto-Diagnostic Environnement, outil basé sur la norme ISO 14001, Riposte Verte met en ligne une version plus complète qui vise à **étudier l'impact de votre activité sur la société, votre Responsabilité Sociétale (RS)**.

Basé sur la norme ISO 26000 et accessible en libre accès, l'Auto-Diagnostic RSE permet donc de faire un premier diagnostic du développement durable de SIE. Il fait ressortir les bonnes pratiques, identifie les actions prioritaires, permet la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions retenues et fournit des supports de communication.

Formaliser **une démarche de responsabilité sociétale illustre une volonté d'assumer son devoir citoyen** envers la société et traduit un engagement dont une organisation ne pourra se défaire sans compromettre sa survie.

La majorité de vos parties prenantes attendent que vous les fédériez autour de cet enjeu majeur. Répondez donc à leur(s) attente(s) en agissant de façon cohérente et structurée, les bénéfices seront visibles pour votre activité et pour la société.

Le développement durable (soutenable, responsable, solidaire...) ne peut être un choix contraint/forcé, votre organisation doit (identifier pour commencer) respecter et diffuser sa vision et ses valeurs sociétales. SIE **doit s'approprier une méthode propre, adaptée à son fonctionnement et impliquer son écosystème**. Ces engagements nécessitent des ressources (humaines, techniques, financières...) qui, comme tout bon investissement, seront valorisées et assureront votre pérennité.

Pour réussir votre démarche, **vous devez informer régulièrement vos parties prenantes des choix opérés, des pratiques et procédures expérimentées, des objectifs fixés et surtout des résultats obtenus**. Il convient également de les impliquer, de les sensibiliser et de leur rappeler vos engagements le plus souvent possible.

Nous vous encourageons, enfin, à faire connaître vos engagements en faveur du développement durable. Ils apporteront des bénéfices aussi nombreux que nécessaires et vous permettront de **communiquer pour obtenir l'adhésion et la reconnaissance de vos collaborateurs comme de toutes vos parties prenantes**.

Bien entendu, Riposte Verte peut compléter ce premier diagnostic et accompagner votre démarche pour mettre en œuvre les préconisations. Dans ce cas, notre Audit RSE permet d'avoir une vision exhaustive (donc plus complète) de votre responsabilité sociétale alors n'hésitez pas à revenir vers nous.

En attendant félicitations pour votre engagement et bonne riposte.

Durablement,

Patrice BESNARD
Président

PRESENTATION DE L'OUTIL

Riposte Verte félicite M JEROME PERRIN pour son implication à remplir ce questionnaire dans son intégralité. Cet outil permet à SIE de bénéficier d'un diagnostic, même non exhaustif, de sa responsabilité sociétale et de débiter (ou étalonner) sa politique d'amélioration continue en la matière.

Pour rappel, les sept postes étudiés correspondent aux Questions Centrales (QC) de la norme ISO 26000, à savoir :

- la gouvernance ;
- les relations et conditions de travail ;
- l'environnement ;
- la loyauté des pratiques ;
- les questions relatives aux consommateurs / clients / usagers ;
- les communautés et le développement local ;
- les droits de l'Homme.

Notre rapport d'intervention s'articule de manière identique pour ces sept postes :

- une introduction (volontairement brève) ;
- une (courte) liste de bonnes pratiques ;
- la réglementation *applicable au périmètre étudié* ;
- le relevé des points positifs (lorsque vos pratiques sont déjà responsables) ;
- le rappel des préconisations issues de vos réponses.

Pour rechercher des solutions adaptées aux pistes d'améliorations détectées (les préconisations), vous devez identifier les parties prenantes (internes et externes) de SIE à impliquer et penser aux parties prenantes impactées par l'action retenue.

Pour faciliter le suivi opérationnel de vos actions, **vous disposez d'un outil de suivi en ligne** auquel vous accédez grâce au compte créée sur le site de l'association. Il est pré-rempli avec les points positifs et les actions préconisées. Choisissez vos actions prioritaires puis mettez à jour régulièrement leur fiche pour suivre la progression de votre démarche.

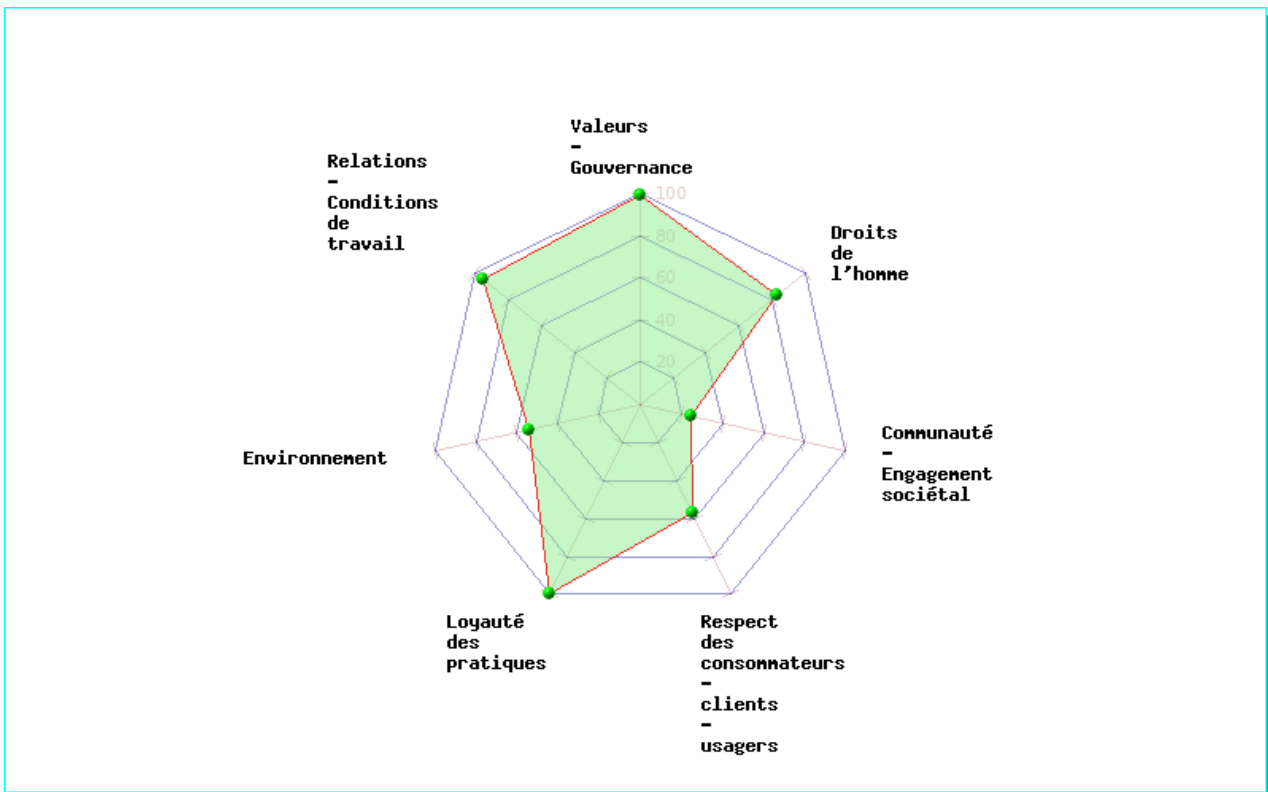
<http://www.riposteverte.com/user>

Login : PERRIN

En complément, **vous pouvez télécharger des outils de communication** illustrant les bonnes pratiques environnementales (uniquement) qui sont, eux aussi, accessibles sur votre compte privé.

Un petit partage d'expérience pour terminer : le succès d'une politique sociétale tient principalement en la sincérité de la direction, le dialogue avec les parties prenantes et leur information régulière de l'avancée de la démarche.

LES RÉSULTATS



	Points positifs	Performance	Préconisations
Valeurs - Gouvernance	10	100 %	0
Relations - Conditions de travail	24	96 %	1
Environnement	7	54 %	6
Loyauté des pratiques	6	100 %	0
Respect des consommateurs - clients - usagers	4	57 %	3
Communauté - Engagement sociétal	1	25 %	3
Droits de l'homme	5	83 %	1
TOTAL	57	80 %	14

LE RÉCAP' DES POINTS POSITIFS

- Des valeurs et règles de conduite claires et cohérentes avec les principes du développement durable sont définies
- Les valeurs et règles de conduites responsables sont régulièrement communiquées aux parties prenantes internes
- Les valeurs et règles de conduites responsables sont communiquées aux parties prenantes externes
- La politique sociétale est gérée par un responsable dédié
- Toute la réglementation sociale en vigueur sur le(s) territoire(s) d'implantation de votre organisation est respectée
- Toute la réglementation environnementale en vigueur sur le(s) territoire(s) d'implantation de votre organisation est respectée
- Toute la réglementation économique en vigueur sur le(s) territoire(s) d'implantation de votre organisation est respectée
- La démarche sociétale est pilotée avec des indicateurs de suivi sociaux
- La démarche sociétale est pilotée avec des indicateurs de suivi environnementaux
- La démarche sociétale est pilotée avec des indicateurs de suivi économiques
- L'obligation d'information sur le DIF est respectée
- Les obligations en matière de contribution à la formation sont respectées
- Un plan de formation individuel est établi
- L'obligation d'informer les délégués du personnel (CE s'il existe) du plan de formation est respectée
- Un entretien professionnel individuel se tient à intervalle régulier
- L'obligation d'octroi du congé de paternité est respecté
- Le retour de congés de maternité est préparé
- La flexibilité du temps de travail est favorisée
- Le télétravail (même partiel) des collaborateurs est encouragé
- Les collaborateurs sont invités à participer au dialogue social avec une politique formalisée
- L'obligation d'élection de délégués du personnel est respectée
- L'obligation de mise en place d'un Comité d'Entreprise par la direction est respectée
- Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont programmées
- Les informations réglementées et le Bilan Social sont transmis au CE
- Au moins un accord dérogatoire a été négocié collectivement

- Les visites obligatoires des collaborateurs à la médecine du travail sont planifiées
- Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est tenu à jour
- La direction a mis en place un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- La parité H-F est favorisée avec une politique formalisée
- L'obligation d'égalité de rémunération H-F est respectée avec une politique formalisée
- Les obligations en matière d'emploi des travailleurs handicapés sont respectés (sans politique formalisée)
- L'emploi des chômeurs de longue durée est favorisé (sans politique formalisée)
- L'obligation d'emploi des salariés âgés est respecté avec une politique formalisée
- L'emploi des jeunes diplômés est favorisé avec une politique formalisée
- Un audit énergétique du(es) site(s)/produit(s) est réalisé
- Une politique d'achats éco-responsables est mise en œuvre
- Une politique d'éco-conception des produits/services est mise en œuvre
- Le traitement écologique des déchets est assuré
- Les collaborateurs sont formés aux éco-gestes
- L'obligation de remboursement de 50 % du coût du transport des collaborateurs est respectée
- L'obligation de cotisation au 1 % Logement est respectée
- Les obligations juridiques envers les fournisseurs sont respectées
- Les engagements contractuels avec les parties prenantes sont respectés
- Les règles de concurrence en vigueur sont respectées
- Les droits de propriété en vigueur sont respectés
- La prévention des risques de corruption est assurée
- Les relations avec les parties prenantes sont, en partie, cartographiées et le dialogue formalisé avec les plus importantes
- Les réclamations/litiges sont gérés avec une politique formalisée
- (Une ou) Des normes et/ou labels éthiques (non obligatoires) existants sont respectés
- Les réglementations sur les services/produits sont respectées
- Les obligations de traçabilité sont respectées
- Vous participez à un projet collectif portant sur le développement durable
- Le droit fondamental à la liberté d'association/syndicale est respecté
- Le droit fondamental à l'égalité est respecté
- Le travail forcé/obligatoire n'est pas pratiqué
- Le travail des mineurs n'est pas pratiqué

- L'ensemble des risques encourus en cas de manquements aux Droits de l'Homme par une partie prenante interne (éventuellement à l'international) est connu

LE RÉCAP' DES PRÉCONISATIONS

- Évaluez la pertinence d'engager une démarche de certification OHSAS 18801 ou ILO-OSH 2001
- Évaluez la pertinence/obligation réglementaire de réaliser un bilan carbone/GES de l'activité
- Mettez en place une politique formalisée d'éco-mobilité pour le transport
- Évaluez la pertinence d'engager une démarche de reconnaissance officielle de votre politique environnementale (ISO 14001 – EMAS ou EnVol)
- Évaluez la pertinence d'engager une démarche de reconnaissance officielle de vos engagements environnementaux pour vos produits/services (NF Environnement et/ou Écolabel européen)
- Évaluez la pertinence d'engager une démarche de reconnaissance officielle de vos engagements environnementaux pour votre(s) site(s) (THQE, HQE ou BBC...)
- Évaluez la pertinence de prendre des engagements au travers d'une charte sectorielle (Imprim'vert, UDA, CAPEB, UNICEM, etc.)
- Évaluez la pertinence d'informer/étiqueter les caractéristiques sociétales des services et/ou produits
- En matière de communication, respectez les recommandations de l'ARPP
- Évaluez la pertinence de co-concevoir une offre de services/produits aux consommateurs/clients/usagers avec (une ou) des parties prenantes externes
- Évaluez la pertinence de participer à un projet collectif au sein d'un réseau d'entreprises/SPL/pôle de compétitivité/cluster
- Évaluez la pertinence de participer à une initiative sectorielle ou un réseau DD externe sur le développement durable
- Évaluez la pertinence de participer à un réseau d'organisations publiques ou de l'ESS
- Si cela n'a pas été fait, évaluez l'ensemble des risques encourus en cas de manquements aux Droits de l'Homme par une partie prenante externe (éventuellement à l'international)

LA RSE POUR LES NULS

Concept, norme, politique, paradigme... La responsabilité sociétale reste difficile à appréhender et, de fait, nécessite une véritable implication ne serait-ce que pour comprendre son périmètre et les lignes directrices qui la composent... Ce résumé du Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD) nous semble donc approprié car (justement) accessible :

I - GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

Gouvernance et mise en œuvre du développement durable

- Principes, vision et valeurs
- Intégration des principes dans la gestion et la conduite des missions
- Gouverner en lien avec ses parties prenantes
- Gouverner dans le respect des droits fondamentaux et la loyauté des pratiques

II - RESPONSABILITÉ SOCIALE ET TERRITORIALE

Responsabilité sociale interne

- Promouvoir et valoriser la RSO
- Promouvoir la diversité, l'égalité des chances et l'égalité de traitement
- Promouvoir la santé au travail
- Adopter une politique de rémunération et de rétribution responsable
- Favoriser le dialogue social
- Respecter la vie personnelle
- Développer le capital humain

Ancrage territorial et développement local

- Participer au développement du potentiel local
- Promouvoir et appuyer l'éducation et la culture
- Apporter sa contribution aux processus démocratiques
- Promouvoir la santé

III - RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

- Conserver et gérer de façon responsable l'utilisation des ressources naturelles
- Promouvoir une économie circulaire
- Promouvoir une économie de fonctionnalité
- Prévenir la pollution et gérer durablement les déchets
- Protéger et restaurer la biodiversité et les habitats naturels
- Atténuer les changements climatiques et s'y adapter

IV - RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

- Soutenir l'économie verte et équitable et mettre en place une économie de la fonctionnalité
- Participer à des modes de production et de consommation durables
- Participer à la création de richesses, de revenus monétaires et de valeurs non monétaires
notamment dans le domaine de l'investissement social
- Participer à la création d'emplois et au développement des compétences

INTRO

Chaque dirigeant/élu doit définir son système de gouvernance au travers de « règles » socialement, écologiquement et économiquement responsables. Ces règles sont les valeurs, principes, actions et comportements qui lui permettent de rendre son organisation socialement responsable, tant vis-à-vis de sa propre finalité (les intérêts particuliers de l'organisation) que de l'intérêt général de l'humanité et de la planète.

Pour définir et appliquer des règles de gouvernance cohérentes et pertinentes vis à vis du développement durable, une organisation doit s'appuyer sur une vision et des valeurs partagées par le plus grand nombre possible de ses parties prenantes.

Elle doit, de façon opérationnelle, s'appuyer sur un système de management adapté qui soutient les rôles et responsabilités de chacun.

Pour une organisation engagée dans une stratégie de prise en compte du concept de développement durable, la performance globale dans ce domaine (c'est-à-dire, la performance sociétale) se traduit par la conjugaison et la consolidation :

- des performances financières (incluant des facteurs de rentabilité, de productivité, d'efficience et d'efficacité) qui témoignent de sa santé économique, et situe sa capacité à satisfaire équitablement les attentes de ses propriétaires et partenaires financiers ;
- des performances environnementales et sociales qui mesurent sa capacité à satisfaire équitablement les attentes de nombreuses parties prenantes (personnel, client, consommateurs, prestataires et fournisseurs, société civile, pouvoirs publics...).

BONNES PRATIQUES

- La direction définit et expose sa vision du DD et ses valeurs ;
- Les collaborateurs participent à la définition de la vision et des valeurs DD ;
- Les attentes des parties prenantes (internes et externes) sont étudiées ;
- Les principaux enjeux identifiés sont pris en compte dans la stratégie définie ;
- La direction s'engage des ressources et un budget dédiés ;
- Les principes de gouvernance sont énoncés publiquement et respectés ;
- Le système de management est basé sur les principes de l'amélioration continue ;
- Les rôles et responsabilités sociétales sont clairement définis et communiqués ;
- La communication interne informe et implique les collaborateurs ;
- La définition des principes du management stratégique intègre progressivement ceux du développement durable (économique, social et environnemental)...

LA RÉGLEMENTATION

Les obligations réglementaires retenues ne sont pas exhaustives mais correspondent à celles présentes dans l'Auto-Diag' RSE. Pour une étude complète, prenez contact avec Riposte Verte.

L'**article R 225-105-1 du Code du commerce** énonce précisément les organisations professionnelles concernées par les obligations réglementaires en matière de responsabilité sociétale, nécessitant donc une gouvernance dédiée.

Cet article concerne les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (sociétés cotées) ; sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions non cotées dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires est au minimum de 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est au moins de 500 ; actionnaires de ces sociétés ; organismes tiers indépendants chargés de contrôler ces informations.

Le décret d'application n'entre pas en vigueur en même temps pour tous ces publics. Il est applicable :

- pour les sociétés cotées, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2011, avec obligation pour la société de justifier, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elle s'est trouvée dans l'impossibilité de fournir certaines des informations ;
- pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 1 milliard d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 5 000, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2011, avec obligation pour la société de justifier, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elle s'est trouvée dans l'impossibilité de fournir certaines des informations ;
- pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 400 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 2 000, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2012 ;
- pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 500, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2013.

S'agissant de l'obligation de vérification des informations par un organisme tiers indépendant, le décret est applicable :

- pour les sociétés cotées, à partir de l'exercice ouvert après le 31 décembre 2011 ;
- pour les sociétés non cotées, à partir de l'exercice clos au 31 décembre 2016.

Retrouvez l'intégralité du décret dans le Glossaire « Art. 225 loi Grenelle II »

LES POINTS POSITIFS

- **DES VALEURS ET RÈGLES DE CONDUITE CLAIRES ET COHÉRENTES AVEC LES PRINCIPES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE SONT DÉFINIES**
- **LES VALEURS ET RÈGLES DE CONDUITES RESPONSABLES SONT RÉGULIÈREMENT COMMUNIQUÉES AUX PARTIES PRENANTES INTERNES**
- **LES VALEURS ET RÈGLES DE CONDUITES RESPONSABLES SONT COMMUNIQUÉES AUX PARTIES PRENANTES EXTERNES**
- **LA POLITIQUE SOCIÉTALE EST GÉRÉE PAR UN RESPONSABLE DÉDIÉ**
- **TOUTE LA RÉGLEMENTATION SOCIALE EN VIGUEUR SUR LE(S) TERRITOIRE(S) D'IMPLANTATION DE VOTRE ORGANISATION EST RESPECTÉE**
- **TOUTE LA RÉGLEMENTATION ENVIRONNEMENTALE EN VIGUEUR SUR LE(S) TERRITOIRE(S) D'IMPLANTATION DE VOTRE ORGANISATION EST RESPECTÉE**
- **TOUTE LA RÉGLEMENTATION ÉCONOMIQUE EN VIGUEUR SUR LE(S) TERRITOIRE(S) D'IMPLANTATION DE VOTRE ORGANISATION EST RESPECTÉE**
- **LA DÉMARCHE SOCIÉTALE EST PILOTÉE AVEC DES INDICATEURS DE SUIVI SOCIAUX**
- **LA DÉMARCHE SOCIÉTALE EST PILOTÉE AVEC DES INDICATEURS DE SUIVI ENVIRONNEMENTAUX**
- **LA DÉMARCHE SOCIÉTALE EST PILOTÉE AVEC DES INDICATEURS DE SUIVI ÉCONOMIQUES**

INTRO

Au-delà de la relation entre une organisation et ses employés directs, les relations et conditions de travail couvrent le recrutement et la promotion de travailleurs, les procédures disciplinaires et celles destinées à mettre fin aux atteintes aux droits, le transfert et les délocalisations de travailleurs, la cessation d'emploi, la formation et le développement des compétences, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail ainsi que toute politique ou pratique affectant les conditions de travail, notamment le temps de travail et la rémunération.

Elles englobent également la reconnaissance des organisations de travailleurs ainsi que la participation aux négociations collectives et au dialogue social en vue de traiter les questions sociales liées à l'emploi.

La création d'emploi ainsi que les salaires et autres compensations versés pour le travail effectué s'inscrivent parmi les contributions économiques et sociales les plus importantes d'une organisation. Un travail enrichissant et productif est un élément essentiel de l'accomplissement personnel. Son absence est l'une des principales causes de problèmes sociaux.

BONNES PRATIQUES

- L'organisation respecte la réglementation en vigueur et le code du travail ;
- Les discriminations à l'embauche sont évitées et la stabilité et l'évolution professionnelle sont assurées
- Les sous-traitants sont aussi sélectionnés sur des critères d'équité d'emploi ;
- Les conditions de travail sont décentes en ce qui concerne les salaires, la durée de travail, le repos hebdomadaire, les congés, la santé et la sécurité ;
- Les parties prenantes partenaires sont encouragées à prendre et respecter des engagements vérifiables similaires sur ce domaine d'action ;
- L'organisation assure l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ;
- Les collaborateurs bénéficient de compensations pour les heures supplémentaires ;
- Le droit des collaborateurs à constituer (ou adhérer à) leur propre organisation afin de faire valoir leurs intérêts et/ou mener des négociations collectives sans exercer de menace directe ou indirecte est respecté ;
- L'organisation analyse et maîtrise les risques encourus pour la santé et la sécurité ;
- Les principes de management de la santé et sécurité sont compris et appliqués ;
- Les risques psychosociaux sont identifiés et traités pour tenter de les éliminer ;
- Les collaborateurs ont accès au développement de compétences, formation, apprentissage et opportunités d'avancement sans discriminations.

RÉGLEMENTATION

Les obligations réglementaires retenues ne sont pas exhaustives mais correspondent à celles présentes dans l'Auto-Diag' RSE. Pour une étude complète, prenez contact avec Riposte Verte.

1. INFORMATION DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

L'employeur a une obligation d'information selon les dispositions de l'**article L 6323-7 du code du travail** aux termes desquels « l'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, y compris les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ».

Pour les fonctionnaires de l'État, les obligations sont précisées par le **décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007**. (JO du 16)

2. OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Applicable à toute organisation. La contribution formation est une participation au financement de la formation professionnelle des collaborateurs devant être versée par leur entreprise à l'OPCA dont elle dépend. Le taux des contributions varie selon l'effectif et est appliqué à la masse salariale brute de l'entreprise.

Le calcul de la participation se fait en appliquant le taux correspondant à l'effectif de l'entreprise à la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale :

- Entreprises de moins de 10 salariés : Taux global : 0,55 % de la masse salariale
- Entreprises de 10 à 19 salariés : Taux global : 1,05 % de la masse salariale
- Entreprises de 20 salariés et plus : Taux global : 1,60 % de la masse salariale

De plus, quel que soit son effectif, si l'entreprise emploie des salariés en contrat à durée déterminée, elle est redevable d'une contribution de 1 % calculée sur les rémunérations versées dans le cadre des CDD concernés. La somme correspondante doit être versée à un organisme collecteur agréé au titre du CIF.

3. INFORMATION AU CE DU PLAN DE FORMATION

Applicable à toute organisation de plus de 11 collaborateurs. Selon la **loi du 24 novembre 2009** publiée au Journal Officiel le 25 novembre 2009, chaque année, le comité d'entreprise (ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel) doit être informé et consulté sur les orientations de la formation professionnelle.

Une première réunion doit être organisée avant le 1er octobre de chaque année, lors de laquelle est présenté le bilan des actions de formation réalisées. Une seconde réunion doit être organisée avant le 31 décembre, lors de laquelle sont examinés le plan de formation pour l'année à venir et les conditions de mise en œuvre du droit individuel de formation (DIF) et des contrats de professionnalisation.

Attention : l'absence de consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est sanctionnée d'une majoration de 50 % de la participation au financement de la formation continue.

4. TENUE D'UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL (ANNUEL POUR LA FONCTION PUBLIQUE ET BISANNUEL POUR LES ORGANISATIONS DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE, DES SERVICES, DE L'ARTISANAT ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE AINSI QU'AUX PROFESSIONS LIBÉRALES)

Selon l'**Accord national interprofessionnel (Ani) du 20 septembre 2003**, applicable à tout collaborateur qui dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise. L'entreprise doit le proposer au moins tous les deux ans. Il a été conçu comme un moment privilégié de dialogue et d'échange, avec pour objectif d'aboutir à des actions ou des projets de formation datés et quantifiés dans l'intérêt commun du salarié et de l'entreprise.

Et applicable à tous dans la fonction publique depuis la **loi n° 2009-972 du 3 août 2009** relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique institue un entretien professionnel annuel.

5. OCTROI DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Applicable à toute organisation et réglementé par les **Articles L1225-35 & 36 du code du travail et la Circulaire DSS N° 2001-638**. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père salarié de l'enfant, au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle.

Le salarié peut en bénéficier quel que soit le type de contrat de travail et son ancienneté. Sa durée est fixée à 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple (18 en cas de naissances multiples). Le congé peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément. Le congé doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant, mais il peut se poursuivre au-delà des 4 mois de l'enfant.

6. FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Varie selon des accords collectifs pour les entreprises qui peuvent répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Une condition : **une convention ou un accord collectif doit l'y autoriser et en prévoir les modalités.**

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut toutefois organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les **articles D. 3122-7-1 à 3122-7-3 du code du travail** : la durée du travail peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune.

7. ÉLECTION DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le **code du travail (Art 2312-1 à 2312-8 et 2314-A à 2314-31)** précise que des élections de délégué du personnel doivent obligatoirement être organisées dans toutes les entreprises ou établissements d'au moins 11 salariés. Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années. Dans les établissements employant moins de 11 salariés, une convention ou un accord collectif peut décider de la mise en place de délégués du personnel.

8. NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent engager, chaque année, une négociation sur de nombreux thèmes prévus et visés aux **articles L. 2245-5 et suivants du Code du travail** qui portent pour l'essentiel sur :

- des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés ;
- la formation ou la réduction du temps de travail ;
- l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment le nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise (**article L. 2242-9**).

Enfin, d'une manière générale, toutes les négociations obligatoires doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (**article L. 2242-6 du Code du travail**).

9. ACCORD DÉROGATOIRE

Un accord dérogatoire est un accord collectif dérogeant à une ou plusieurs prescriptions réglementaires. Les différents cas de dérogation possibles sont détaillés par la réglementation.

Il est donc possible, par exception, de conclure des accords d'entreprise dérogeant dans un sens défavorable à la loi et aux règlements (**loi n° 2004-391 du 4 mai 2004**), dans les domaines suivants :

- CDD, travail temporaire, travail à temps partiel ;
- Décalage jusqu'au tiers des heures au-delà de la durée stipulée au contrat ;
- Clauses obligatoires sur les garanties de droit du temps complet ;
- Fixation d'une période minimale de travail continu et limitation du nombre d'interruptions d'activité ou interruption supérieure à 2 heures.

10. INFORMATIONS RÉGLEMENTÉES ET BILAN SOCIAL REMIS AU CE

Le **Code du travail dans ses Articles L. 438-1 et suivants** stipule que les élus des entreprises d'au moins 300 salariés doivent veiller à la communication annuelle du projet de bilan et examiner les évolutions majeures constatées en relation avec l'activité économique de l'entreprise et leurs incidences sur l'emploi, la formation, la promotion, la qualification, la rémunération et les conditions de vie au travail.

11. RESPECT DES VISITES MÉDICALES

La loi impose plusieurs types de visites médicales : la visite d'embauche, la visite périodique, et la visite de reprise. L'employeur qui recrute un salarié doit organiser un examen médical d'embauche (**Art R.4624-10 et suivants du code du travail**).

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises et pour tous les salariés recrutés, même sous contrat à durée déterminée. Tout au long de sa carrière dans l'entreprise, le salarié bénéficie de visites médicales périodiques par le médecin du travail (**R.4624-16 et suivants**) et en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant et/ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale, ou du salarié (**R.4624-20**).

12. TENUE À JOUR DU DUER

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est obligatoire pour toutes les entreprises, administrations et associations de plus de un salarié. Il a été instauré par le **décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001** et sa fonction première est, selon la **Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002**, d'établir " un diagnostic en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risques auxquels [les travailleurs] peuvent être exposés ".

Son actualisation régulière au moins une fois par an est aussi obligatoire et si des modifications importantes ont lieu entre-temps le document unique doit être revu en conséquence sans attendre l'échéance annuelle :

- Modifications de postes de travail ;
- Nouvelles connaissances sur les risques et les moyens de les prévenir ;
- Acquisitions d'un nouvel équipement ou d'un nouveau produit ;
- Conclusions des analyses d'accidents ; Conclusions d'audits, de vérifications périodiques ;

13. MISE EN PLACE D'UN CHSCT

La création et l'organisation d'un Comité d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail (CHSCT) sont obligatoires dans les établissements comptant au moins 50 salariés. Dans la mesure où les risques portant sur la santé et la sécurité s'appliquent à un site, il peut y avoir plusieurs CHSCT au sein d'une même entreprise. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Selon la **loi du 5 juillet 2010**, le champ des CHSCT est étendu à la fonction publique de l'État et à la fonction publique territoriale (applicable en 2014 pour cette dernière).

L'implantation des CHSCT et le mode de désignation de la délégation du personnel varient selon qu'il s'agit du secteur privé ou de chacune des fonctions publiques. En revanche, les attributions et le fonctionnement de ces instances sont proches dans les différents secteurs. Les textes législatifs correspondants sont regroupés dans le **code du travail Articles L 4611-1 à L 4614-16** pour le secteur privé et la fonction publique hospitalière. Pour les autres fonctions publiques, ils font partie du **statut général**.

14. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION H-F

Quelle que soit la taille de l'organisation, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Les entreprises d'au moins 50 salariées ont l'obligation de négocier un accord d'égalité professionnelle et, à défaut d'accord, d'élaborer un plan d'action sur ce thème, sous peine, depuis le 1er janvier 2012, d'une pénalité financière pouvant atteindre 1 % des rémunérations. La **loi du 26 octobre 2012** sur les emplois d'avenir a réaffirmé la préséance de la négociation collective sur l'initiative unilatérale de l'employeur. Un **décret du 18 décembre 2012** et une **circulaire de la DGT du 18 janvier 2013** précisent le contenu des accords et plans d'action et les modalités de dépôt auprès de l'administration.

Signé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés et patronales l'**accord du 8 mars 2013** concerne les 5 millions d'agents des trois Fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière). Il prévoit 15 mesures dont beaucoup sont comparables aux obligations incombant aux entreprises du secteur privé.

15. EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Selon l'**article L 5212-1 et suivants du code du travail**, tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant au moins 20 salariés, doit employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié

Cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples. Elle s'applique également aux personnes handicapées, dans la fonction publique selon des modalités particulières, sur ce point, on peut consulter le site du FIPHP (**Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**).

16. EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Depuis le 1er janvier 2010, les entreprises et les établissements publics employant au moins 50 salariés risquent une pénalité si elles n'ont pas conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Le dispositif repose sur les **Art L.138-24 à L.138-28, R.138-25 à R.138-31 et D.138-25 du code de la sécurité sociale**. L'objectif principal est de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises.

17. COTISATION AU 1 % LOGEMENT

En principe, tous les employeurs occupant au minimum vingt salariés sont tenus de participer à l'effort de construction en finançant la construction de logements (ou opérations assimilées). Cette obligation de financement s'applique quels que soient : 1. la nature de l'activité exercée - 2. la forme juridique de l'entreprise - 3. le régime d'imposition du bénéfice - 4. les résultats de leur exploitation.

La base de calcul de la participation est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale.

Elle est donc constituée par le montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature effectivement versés durant l'année civile à l'ensemble du personnel (salaires ou gains, indemnités de congés payés, le montant des cotisations salariales, indemnités, primes et gratifications et tous les autres avantages en argent et en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire).

LES POINTS POSITIFS

- **L'OBLIGATION D'INFORMATION SUR LE DIF EST RESPECTÉE**
- **LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE CONTRIBUTION À LA FORMATION SONT RESPECTÉES**
- **UN PLAN DE FORMATION INDIVIDUEL EST ÉTABLI**
- **L'OBLIGATION D'INFORMER LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (CE S'IL EXISTE) DU PLAN DE FORMATION EST RESPECTÉE**
- **UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL INDIVIDUEL SE TIENT À INTERVALLE RÉGULIER**
- **L'OBLIGATION D'OCTROI DU CONGÉ DE PATERNITÉ EST RESPECTÉ**
- **LE RETOUR DE CONGÉS DE MATERNITÉ EST PRÉPARÉ**
- **LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL EST FAVORISÉE**
- **LE TÉLÉTRAVAIL (MÊME PARTIEL) DES COLLABORATEURS EST ENCOURAGÉ**
- **LES COLLABORATEURS SONT INVITÉS À PARTICIPER AU DIALOGUE SOCIAL AVEC UNE POLITIQUE FORMALISÉE**
- **L'OBLIGATION D'ÉLECTION DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL EST RESPECTÉE**
- **L'OBLIGATION DE MISE EN PLACE D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE PAR LA DIRECTION EST RESPECTÉE**
- **LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) SONT PROGRAMMÉES**
- **LES INFORMATIONS RÉGLEMENTÉES ET LE BILAN SOCIAL SONT TRANSMIS AU CE**
- **AU MOINS UN ACCORD DÉROGATOIRE A ÉTÉ NÉGOCIÉ COLLECTIVEMENT**
- **LES VISITES OBLIGATOIRES DES COLLABORATEURS À LA MÉDECINE DU TRAVAIL SONT PLANIFIÉES**

- **LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUR) EST TENU À JOUR**
- **LA DIRECTION A MIS EN PLACE UN COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**
- **LA PARITÉ H-F EST FAVORISÉE AVEC UNE POLITIQUE FORMALISÉE**
- **L'OBLIGATION D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION H-F EST RESPECTÉE AVEC UNE POLITIQUE FORMALISÉE**
- **LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SONT RESPECTÉS (SANS POLITIQUE FORMALISÉE)**
- **L'EMPLOI DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE EST FAVORISÉ (SANS POLITIQUE FORMALISÉE)**
- **L'OBLIGATION D'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS EST RESPECTÉ AVEC UNE POLITIQUE FORMALISÉE**
- **L'EMPLOI DES JEUNES DIPLÔMÉS EST FAVORISÉ AVEC UNE POLITIQUE FORMALISÉE**

LES PRÉCONISATIONS

- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE D'ENGAGER UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION OHSAS 18801 OU ILO-OSH 2001**

INTRO

L'environnement est l'ensemble des composants naturels de la planète Terre, comme l'air, l'eau, l'atmosphère, les roches, les végétaux, les animaux, et l'ensemble des phénomènes et interactions s'y déroulant, comme tout ce qui entoure l'Homme et ses activités.

C'est aussi l'ensemble des éléments objectifs (qualité de l'air, bruit, etc.) et subjectifs (beauté d'un paysage, qualité d'un site, etc.) constituant le cadre de vie d'un individu ou d'une organisation.

Pour l'évaluation des performances environnementales, il convient notamment de prendre en compte les émissions de gaz à effet de serre et le cycle de vie des services/produits (éco-conception) ou leur « étiquetage » environnemental. Il est aussi indispensable de former les parties prenantes et de communiquer sur ces questions environnementales.

BONNES PRATIQUES

- L'impact sur l'environnement des activités et des décisions stratégiques est connu et régulièrement évalué (pollution, déchets, etc.) ;
- Toutes les ressources utilisées (énergie, eau...) sont identifiées et quantifiées ;
- Une politique de réduction de la pollution et de maîtrise des consommations d'eau, d'énergie et de production de déchets est définie, appliquée et régulièrement revue ;
- L'organisation dévoile publiquement l'impact sur l'environnement de ses activités ;
- Les sources d'énergie non renouvelables sont complétées et/ou remplacées par des sources renouvelables à faible impact environnemental ;
- Une politique d'achats responsables est définie (production et hors production) ;
- Les matières recyclées sont privilégiées dans la mesure du possible grâce à une politique volontaire d'éco-conception des services/produits ;
- L'organisation identifie et mesure les sources de ses émissions GES ;
- Une politique « carbone » permet d'agir avec des mesures optimisées pour empêcher ou réduire le rejet de GES ;
- Les impacts négatifs sur la biodiversité potentiels et réels sont identifiés ;
- Une stratégie de gestion des sols, de l'eau et des écosystèmes promeut leur conservation et et leur utilisation durables.
- Les parties prenantes sont encouragées à renforcer leur capacité d'adaptation aux impacts (existants ou à venir) des changements climatiques.

RÉGLEMENTATION

Les obligations réglementaires retenues ne sont pas exhaustives mais correspondent à celles présentes dans l'Auto-Diag' RSE. Pour une étude complète, prenez contact avec Riposte Verte.

1. ART. 75 ET 225 – LOI GRENELLE II

La réalisation d'un bilan carbone ou d'un bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) ; d'un audit énergétique et la mise en place de politiques formalisées d'achats éco-responsables, de formation des collaborateurs aux éco-gestes, d'éco-conception des produits/services sont rendues obligatoire par deux textes :

1. **L'article 75 de la loi du 12 juillet 2010** qui impose aux entreprises de plus de 500 salariés (250 dans les DOM TOM), établissements publics de plus de 250 pax et collectivités de + 50 000 hab de publier leur Bilan GES accompagné d'un plan d'actions.

2. **L'article R 225-105-1 du Code du commerce** qui impose la réalisation d'un Bilan GES pour les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (sociétés cotées) ; sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions non cotées dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires est au minimum de 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est au moins de 500 ; actionnaires de ces sociétés ; organismes tiers indépendants chargés de contrôler ces informations.

La date d'entrée en vigueur et le périmètre des exigences varient selon ces publics, consulter la partie correspondante du rapport (Réglementation–Chapitre Gouvernance)

2. DÉCHETS

En France, toute organisation, indépendamment de sa taille, statut ou activité est tenue de respecter la hiérarchie des options de gestion des déchets suivante : 1. Prévention – 2. Réemploi – 3. Recyclage – 4. Valorisation – 5. Élimination.

Cette hiérarchie est issue de l'**ordonnance du 17 décembre 2010** qui transpose la **directive de l'UE du 19 novembre 2008** sur les déchets. Le **décret n°2011-828 du 11 juillet 2011** complète la transposition de la directive.

De plus, chaque organisation est responsable du traitement de ses déchets jusqu'à leur élimination finale. Il est donc obligatoire d'assurer le traitement écologique de ses déchets en respectant les obligations réglementaires spécifiques les concernant (déchets dangereux, non dangereux ou inertes, DEEE, piles et accumulateurs, ampoules, cartouches et toners...).

3. ICPE – SITE SEVESO

En matière d'ICPE et/ou de site classé SEVESO, les principales références législatives et réglementaires sont : 1. **livre V du Code de l'environnement** – 2. **décret du 21 septembre 1977 codifié au livre V partie réglementaire** – 3. **loi « risques » du 30 juillet 2003 codifiée** – 4. **loi « air » du 30 décembre 1996 codifiée** – 5. **directive IPPC 2008/1/CE** – 6. **directive SEVESO II du 9 décembre 1996**

La législation ICPE s'applique à toutes les installations, qu'elles soient exploitées ou détenues, qu'elles soient privées ou publiques, temporaires ou permanentes, dont l'activité répond aux définitions de la « nomenclature des installations classées ». Cette nomenclature distingue cinq catégories d'installations qui ne sont pas soumises aux mêmes consignes et obligations. La nomenclature mise à jour, est disponible sur le site ineris.fr

Selon la quantité totale de matières dangereuses sur site, les textes distinguent les établissements SEVESO seuil haut et SEVESO seuil bas. Les mesures de sécurité et les procédures prévues par la directive SEVESO II (et son **décret d'application du 10 mai 2000**) varient selon le type d'établissements (seuil haut ou seuil bas), afin de considérer une certaine proportionnalité.

4. RISQUES CMR

En matière d'ICPE et/ou de site classé SEVESO, les principales références législatives et réglementaires sont : 1. **livre V du Code de l'environnement** - 2. **décret du 21 septembre 197**

Des règles particulières de prévention sont prévues pour les activités impliquant des agents CMR avérés (**articles R 4412-59 à R 4412-93 du Code du travail**) ou certains travaux ou procédés exposant à des agents cancérigènes (**arrêté du 5 janvier 1993 modifié**).

La prudence s'impose concernant l'utilisation des agents CMR suspectés : il peut en effet s'agir de substances insuffisamment étudiées, pour lesquelles les données disponibles, quoique préoccupantes, ne permettent pas un classement en catégorie CMR avéré. Ces CMR suspectés sont soumis à l'application des dispositions concernant les agents chimiques dangereux (**articles R 4412-1 à R 4412-58 du Code du travail**).

5. TRANSPORT

La prise en charge partielle des frais de transports du salarié s'applique au salarié qui souscrit un abonnement pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail et pour des trajets effectués dans les conditions suivantes : 1. soit en transports en commun - 2. soit par l'intermédiaire d'un service public de location de vélos.

La prise en charge est fixée à 50 % du prix du titre d'abonnement utilisé, sur la base des tarifs 2ème classe. L'employeur prend en compte le prix de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

LES POINTS POSITIFS

- **UN AUDIT ÉNERGÉTIQUE DU(ES) SITE(S)/PRODUIT(S) EST RÉALISÉ**
- **UNE POLITIQUE D'ACHATS ÉCO-RESPONSABLES EST MISE EN ŒUVRE**
- **UNE POLITIQUE D'ÉCO-CONCEPTION DES PRODUITS/SERVICES EST MISE EN ŒUVRE**
- **LE TRAITEMENT ÉCOLOGIQUE DES DÉCHETS EST ASSURÉ**
- **LES COLLABORATEURS SONT FORMÉS AUX ÉCO-GESTES**
- **L'OBLIGATION DE REMBOURSEMENT DE 50 % DU COÛT DU TRANSPORT DES COLLABORATEURS EST RESPECTÉE**
- **L'OBLIGATION DE COTISATION AU 1 % LOGEMENT EST RESPECTÉE**

LES PRÉCONISATIONS

- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE/OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE DE RÉALISER UN BILAN CARBONE/GES DE L'ACTIVITÉ**
- **METTEZ EN PLACE UNE POLITIQUE FORMALISÉE D'ÉCO-MOBILITÉ POUR LE TRANSPORT**
- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE D'ENGAGER UNE DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE OFFICIELLE DE VOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE (ISO 14001 - EMAS OU ENVOL)**
- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE D'ENGAGER UNE DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE OFFICIELLE DE VOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX POUR VOS PRODUITS/SERVICES (NF ENVIRONNEMENT ET/OU ÉCOLABEL EUROPÉEN)**
- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE D'ENGAGER UNE DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE OFFICIELLE DE VOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX POUR VOTRE(S) SITE(S) (THQE, HQE OU BBC...)**
- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE DE PRENDRE DES ENGAGEMENTS AU TRAVERS D'UNE CHARTE SECTORIELLE (IMPRIM'VERT, UDA, CAPEB, UNICEM, ETC.)**

INTRO

En matière de responsabilité sociétale, la loyauté des pratiques porte sur la façon dont l'organisation utilise ses relations avec ses parties prenantes afin de favoriser l'obtention de résultats positifs notamment en communiquant et encourageant une adoption plus large de la responsabilité sociétale dans sa sphère d'influence.

Elle englobe donc les relations entre votre organisation et ses parties prenantes : clients, partenaires, concurrents, fournisseurs ou bien encore avec les organismes publics.

Une organisation doit porter une attention permanente aux pratiques des collaborateurs et de toutes ses entités, afin d'en garantir l'exemplarité. La confiance étant une valeur centrale, elle doit prévenir et gérer les situations de corruption, de conflit d'intérêt ou encore de fraude. Pour ce faire, l'organisation doit mettre en place un dispositif de gestion des risques et élaborer des codes de bonne conduite pour guider les collaborateurs dans leurs activités quotidiennes.

BONNES PRATIQUES

- Les risques de corruption/extorsion sont identifiés et traités avec une politique dédiée ;
- Les collaborateurs, représentants, sous-traitants et fournisseurs sont sensibilisés et formés avec un système de lutte efficace contre la corruption ;
- L'organisation est transparente en ce qui concerne ses activités liées au lobbying ;
- Les pratiques de désinformation, fausse déclaration, menace ou coercition sont interdites ;
- Les activités menées sont compatibles avec la législation et la réglementation sur la concurrence ;
- Des procédures sont établies pour éviter de pratiquer ou de cautionner un comportement anticoncurrentiel ;
- L'organisation intègre des critères sociétaux dans ses politiques et pratiques d'achat, distribution et passation de contrats ;
- Les parties prenantes sont encouragées à adopter une politique et des pratiques loyales ;
- Une surveillance des parties prenantes est assurée pour éviter une compromission des engagements sociétaux de l'organisation ;
- L'organisation promeut une répartition équitable des coûts et bénéfices de sa politique sociétale sur l'ensemble de sa chaîne de valeur ;
- Une politique formalisée est définie et mise en oeuvre pour promouvoir le respect des droits de propriété et du savoir-faire traditionnel.

RÉGLEMENTATION

Les obligations réglementaires retenues ne sont pas exhaustives mais correspondent à celles présentes dans l'Auto-Diag' RSE. Pour une étude complète, prenez contact avec Riposte Verte.

1. RELATIONS FOURNISSEURS

Les relations donneur d'ordre - fournisseur sont réglementées par de multiples et complexes obligations juridiques (**Code du travail, du commerce, civil...**). Que ce soit pour être en conformité avec la loi ou pour se protéger dans le cadre de leur activité, les organisations doivent y porter une attention particulière pour que le donneur d'ordre n'exerce aucune discrimination et/ou n'impose aucun critère de discrimination au fournisseur.

2. RELATIONS CONTRACTUELLES

Les relations contractuelles sont réglementées par de multiples et complexes obligations juridiques privées et/ou publiques. Que ce soit pour être en conformité avec la loi ou pour se protéger dans le cadre de leur activité, les organisations doivent y porter une attention particulière car les règles régissant les contrats administratifs sont différentes de celles des contrats de droit privé.

Par exemple, le principe central de la force obligatoire du contrat exprimé dans l'article 1134 du **Code** civil ne s'applique pas en droit public. En effet, l'administration dispose de prérogatives exorbitantes de droit commun qui lui permettent de faire prévaloir l'intérêt général aux dépens des intérêts privés. Elle dispose ainsi d'un pouvoir de contrôle, d'un pouvoir de modification unilatérale, d'un pouvoir de sanction et d'un pouvoir de résiliation unilatérale.

3. RÈGLES DE CONCURRENCE

Les règles de concurrence européennes et nationales s'appliquent à toutes les entreprises, qu'elles opèrent au niveau local, national ou international. Il est de leur responsabilité de se conformer à ces règles, qui sont décrites aux **articles 101 et 102 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)** ainsi qu'aux **articles L. 420-1, 420-2 et 420-5 du Code de commerce**.

Des règles de concurrence s'appliquent également à l'égard des organisations publiques dans trois situations particulières : producteurs ou fournisseurs de biens et de services, demandeurs de biens et de services, autorités publiques faisant usage de leurs prérogatives de puissance publique dans des conditions susceptibles d'affecter le fonctionnement concurrentiel des marchés. Pour chaque situation, des règles distinctes existent qu'il convient de connaître et de respecter.

Sans entrer dans le détail, lorsqu'elles exercent une activité économique sur un marché, les personnes publiques sont soumises, dans les mêmes conditions que les personnes privées, aux exigences du droit de la concurrence.

Lorsqu'elles sont demandeurs de biens et services, elles sont soumises à des obligations particulières de publicité et de mise en concurrence, sur la base du **Code des marchés publics**, de **directives communautaires** ou de la **loi Sapin**.

Et, enfin, les **articles 87 et 88 du traité de Rome (art. 107 à 109 TFUE)** posent le principe général de l'interdiction des aides d'État, lorsqu'elles risquent de fausser la concurrence. L'**article 90-1 et 2 du traité de Rome (art. 106.1 et 106.2 TFUE)** traite lui du domaine des monopoles octroyés à des entreprises notamment dans le cadre des missions de service public.

4. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La **loi n° 92-597 du 1er juillet 1992** crée le **Code de la propriété intellectuelle** qui regroupe la plupart des anciennes lois régissant les deux branches de la propriété intellectuelle : la propriété industrielle et la propriété littéraire et artistique.

La propriété industrielle regroupe elle-même, d'une part, les créations utilitaires, comme le brevet d'invention et le certificat d'obtention végétale ou au contraire un droit de protection sui generis des obtentions végétales, et, d'autre part, les signes distinctifs, notamment la marque commerciale, le nom de domaine et l'appellation d'origine.

5. RISQUES DE CORRUPTION

La France est signataire de plusieurs **conventions internationales (OCDE du 17 décembre 1997** sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales ; **Conseil de l'Europe**, pénale de lutte contre la corruption du 27 janvier 1999 et civile contre la corruption du 4 novembre 1999 ; **Nations Unies** contre la corruption du 31 octobre 2003, etc.). De plus, le **décret n° 93-232** du 22 février 1993 fixe les modalités d'application de la **loi n° 93-122 du 29 janvier 1993** relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques.

En complément, engager des actions pour prévenir la corruption est rendu obligatoire par l'**article R 225-105-1 du Code du commerce** pour les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (sociétés cotées) ; sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions non cotées dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires est au minimum de 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est au moins de 500 ; actionnaires de ces sociétés ; organismes tiers indépendants chargés de contrôler ces informations.

La date d'entrée en vigueur et le périmètre des exigences varient selon ces publics, consulter la partie correspondante du rapport (Réglementation - Chapitre Gouvernance)

LES POINTS POSITIFS

- **LES OBLIGATIONS JURIDIQUES ENVERS LES FOURNISSEURS SONT RESPECTÉES**
- **LES ENGAGEMENTS CONTRACTUELS AVEC LES PARTIES PRENANTES SONT RESPECTÉS**
- **LES RÈGLES DE CONCURRENCE EN VIGUEUR SONT RESPECTÉES**
- **LES DROITS DE PROPRIÉTÉ EN VIGUEUR SONT RESPECTÉS**
- **LA PRÉVENTION DES RISQUES DE CORRUPTION EST ASSURÉE**
- **LES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES SONT, EN PARTIE, CARTOGRAPHIÉES ET LE DIALOGUE FORMALISÉ AVEC LES PLUS IMPORTANTES**

QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS

INTRO

En tant que fournisseur de produits et/ou de services, vous avez des responsabilités vis-à-vis des consommateurs et de leurs clients. Le terme « consommateur » fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'organisation ; il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel.

D'une façon plus « virtuelle », de nombreuses organisations recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

BONNES PRATIQUES

En tant que fournisseur de produits et/ou de services, vous avez des responsabilités vis-à-vis des consommateurs et de leurs clients. Le terme « consommateur » fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'organisation ; il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel.

D'une façon plus « virtuelle », de nombreuses organisations recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

RÉGLEMENTATION

Les obligations réglementaires retenues ne sont pas exhaustives mais correspondent à celles présentes dans l'Auto-Diag' RSE. Pour une étude complète, prenez contact avec Riposte Verte.

1. INFORMATION/ÉTIQUETAGE DES CARACTÉRISTIQUES SOCIÉTALES DES SERVICES/PRODUITS

En tant que fournisseur de produits et/ou de services, vous avez des responsabilités vis-à-vis des consommateurs et de leurs clients. Le terme « consommateur » fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'organisation ; il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel.

D'une façon plus « virtuelle », de nombreuses organisations recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

2. PUBLICITÉ / RECOMMANDATIONS ARPP

En tant que fournisseur de produits et/ou de services, vous avez des responsabilités vis-à-vis des consommateurs et de leurs clients. Le terme « consommateur » fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'organisation ; il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel.

D'une façon plus « virtuelle », de nombreuses organisations recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

3. NORMES / LABELS

En tant que fournisseur de produits et/ou de services, vous avez des responsabilités vis-à-vis des consommateurs et de leurs clients. Le terme « consommateur » fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'organisation ; il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel.

D'une façon plus « virtuelle », de nombreuses organisations recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

4. SERVICES/PRODUITS

En tant que fournisseur de produits et/ou de services, vous avez des responsabilités vis-à-vis des consommateurs et de leurs clients. Le terme « consommateur » fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'organisation ; il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel.

D'une façon plus « virtuelle », de nombreuses organisations recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

5. TRAÇABILITÉ

En tant que fournisseur de produits et/ou de services, vous avez des responsabilités vis-à-vis des consommateurs et de leurs clients. Le terme « consommateur » fait référence aux personnes ou aux groupes qui font usage des prestations résultant des décisions et activités de l'organisation ; il ne signifie pas nécessairement que les consommateurs paient les produits et services qu'ils consomment.

Parmi les responsabilités, citons l'éducation et une information exacte, des informations relatives à la commercialisation et des processus contractuels honnêtes, transparents et efficaces, ainsi que la promotion d'une consommation durable et la conception de produits et services accessibles à tous et prenant en compte les personnes vulnérables et défavorisées, le cas échéant.

Les responsabilités impliquent également de réduire le plus possible les risques liés à l'utilisation de produits et services en améliorant la conception, la fabrication, la distribution, la fourniture d'informations, la logistique et les procédures de retrait et de rappel.

D'une façon plus « virtuelle », de nombreuses organisations recueillent ou traitent des informations personnelles et ont la responsabilité de protéger la sécurité de ces informations ainsi que la vie privée des consommateurs.

LES POINTS POSITIFS

- **LES RÉCLAMATIONS/LITIGES SONT GÉRÉS AVEC UNE POLITIQUE FORMALISÉE**
- **(UNE OU) DES NORMES ET/OU LABELS ÉTHIQUES (NON OBLIGATOIRES) EXISTANTS SONT RESPECTÉS**
- **LES RÉGLEMENTATIONS SUR LES SERVICES/PRODUITS SONT RESPECTÉES**
- **LES OBLIGATIONS DE TRAÇABILITÉ SONT RESPECTÉES**

LES PRÉCONISATIONS

- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE D'INFORMER/ÉTIQUETER LES CARACTÉRISTIQUES SOCIÉTALES DES SERVICES ET/OU PRODUITS**
- **EN MATIÈRE DE COMMUNICATION, RESPECTEZ LES RECOMMANDATIONS DE L'ARPP**
- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE DE CO-CONCEVOIR UNE OFFRE DE SERVICES/PRODUITS AUX CONSOMMATEURS/CLIENTS/USAGERS AVEC (UNE OU) DES PARTIES PRENANTES EXTERNES**

INTRO

Si le terme « communauté » renvoie à une zone géographique, il peut également désigner un groupe de personnes aux caractéristiques particulières, par ex. une communauté « virtuelle ».

Il est admis qu'une organisation ayant des relations avec les communautés au sein desquelles elle opère peut contribuer à leur développement. Sa contribution peut promouvoir un niveau plus élevé de bien-être et/ou l'amélioration de la qualité de vie.

Il convient que l'implication auprès des communautés d'une organisation naisse de la reconnaissance que l'organisation est une partie prenante au sein des communautés et qu'elle partage des intérêts communs avec elles.

Le développement de la communauté progresse généralement lorsque les forces sociales de cette communauté s'efforcent de promouvoir la participation publique et recherchent l'égalité des droits et des niveaux de vie dignes pour tous les citoyens, sans discrimination.

Un comportement responsable « local » permet de maintenir et de renforcer les relations d'une organisation avec ses communautés, et peut ou non être associé aux activités opérationnelles d'une organisation. Les organisations qui dialoguent de manière respectueuse avec la communauté et ses institutions reflètent les valeurs démocratiques et civiques et les renforcent.

BONNES PRATIQUES

- Les groupes représentatifs de la communauté sont consultés sur leurs priorités ;
- L'organisation encourage ses collaborateurs à faire du bénévolat au niveau local ;
- Les activités culturelles sont promues pour lutter contre les discriminations ;
- Les décisions prises (investissement, technologie, externalisation...) doivent (aussi) tenir compte de l'impact sur l'emploi ;
- Les partenariats avec les acteurs locaux du territoire (école, centre de formation ou de recherche, associations, etc.) sont à étudier et à favoriser ;
- Les fournisseurs locaux sont de préférence favorisés et leur développement soutenu ;
- L'organisation étudie la possibilité d'apporter son appui aux organisations/personnes soutenant la communauté locale ;
- Les responsabilités en matière de taxes sont assumées et les informations nécessaires sont fournies aux autorités.

LES POINTS POSITIFS

- **VOUS PARTICIPEZ À UN PROJET COLLECTIF PORTANT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

LES PRÉCONISATIONS

- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE DE PARTICIPER À UN PROJET COLLECTIF AU SEIN D'UN RÉSEAU D'ENTREPRISES/SPL/PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ/CLUSTER**
- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE DE PARTICIPER À UNE INITIATIVE SECTORIELLE OU UN RÉSEAU DD EXTERNE SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE**
- **ÉVALUEZ LA PERTINENCE DE PARTICIPER À UN RÉSEAU D'ORGANISATIONS PUBLIQUES OU DE L'ESS**

INTRO

Les droits de l'homme sont les droits fondamentaux auxquels tous les êtres humains ont droit, indispensables pour bâtir une société durable, pour lesquels l'organisation peut contribuer par son respect et sa promotion dans ses relations.

Une première catégorie regroupe les droits civils et politiques et comprend le droit à la vie et à la liberté, l'égalité face à la loi et la liberté d'expression. La seconde catégorie regroupe les droits économiques, sociaux et culturels et inclut des droits comme le droit au travail, le droit à la nourriture, le droit à la santé, le droit à l'éducation et le droit à la sécurité sociale.

Une organisation a la responsabilité de respecter les droits de l'Homme, y compris dans sa sphère d'influence.

BONNES PRATIQUES

- La politique sur les droits de l'Homme est intégrée, de façon claire et transparente, à l'ensemble de l'organisation et permet de suivre la performance dans le temps ;
- L'organisation accomplit son devoir de vigilance (en fonction de sa taille et de sa situation) avec une politique formalisée pour toutes ses parties prenantes ;
- Aucun partenariat formel ou informel, aucune relation contractuelle ne sont menés avec un partenaire non respectueux des droits de l'Homme ;
- L'organisation favorise l'accès aux ressources et opportunités des femmes, personnes handicapées
- Les droits politiques et civils individuels sont respectés, notamment la vie des individus, la liberté d'opinion/expression, le droit de réunion et le droit de propriété.
- L'accès à l'éducation et à la formation sont des droits reconnus pour tous ;
- L'organisation cherche à contribuer, seule ou avec d'autres organisations, au respect et à la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels ;
- Le pouvoir d'achat des groupes vulnérables est pris en compte avec une offre dédiée ;
- Une évaluation régulière de l'impact sur la promotion de l'égalité des chances et la non-discrimination des politiques/activités est planifiée ;
- Les droits fondamentaux du travail (tels que définis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont respectés et promus : liberté d'expression et reconnaissance du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé/obligatoire, abolition du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

RÉGLEMENTATION

Les obligations réglementaires retenues ne sont pas exhaustives mais correspondent à celles présentes dans l'Auto-Diag' RSE. Pour une étude complète, prenez contact avec Riposte Verte.

Adoptée le 18 juin 1998 par l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail définit 4 catégories de principes et de droits au travail à partir des 8 conventions considérées comme fondamentales.

Ces catégories sont :

- la liberté d'association/syndicale ;
- l'égalité ;
- le non travail forcé/obligatoire ;
- la protection des mineurs.

Cette déclaration constitue un engagement de tous les États Membres, quel que soit leur niveau de développement, et quel que soit le nombre de conventions qu'ils ont ratifiées, à respecter, promouvoir et réaliser ces principes et droits fondamentaux.

Convention n° 29 sur le travail forcé, de 1930

Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957

Les 8 droits fondamentaux issus des normes internationales sont :

- L'interdiction du travail forcé
- L'absence d'exploitation des enfants- La liberté syndicale
- Le droit d'organisation et de négociation collective
- Le respect d'un salaire minimum
- Le respect d'une durée maximale du travail
- La non discrimination
- La santé et la sécurité au travail

En complément, engager des actions pour les droits fondamentaux au travail est rendu obligatoire par l'**article R 225-105-1 du Code du commerce** pour les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (sociétés cotées) ; sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions non cotées dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires est au minimum de 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est au moins de 500 ; actionnaires de ces sociétés ; organismes tiers indépendants chargés de contrôler ces informations.

La date d'entrée en vigueur et le périmètre des exigences varient selon ces publics, consulter la partie correspondante du rapport (Réglementation - Chapitre Gouvernance)

LES POINTS POSITIFS

- **LE DROIT FONDAMENTAL À LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION/SYNDICALE EST RESPECTÉ**
- **LE DROIT FONDAMENTAL À L'ÉGALITÉ EST RESPECTÉ**
- **LE TRAVAIL FORCÉ/OBLIGATOIRE N'EST PAS PRATIQUÉ**
- **LE TRAVAIL DES MINEURS N'EST PAS PRATIQUÉ**
- **L'ENSEMBLE DES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE MANQUEMENTS AUX DROITS DE L'HOMME PAR UNE PARTIE PRENANTE INTERNE (ÉVENTUELLEMENT À L'INTERNATIONAL) EST CONNU**

LES PRÉCONISATIONS

- **SI CELA N'A PAS ÉTÉ FAIT, ÉVALUEZ L'ENSEMBLE DES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE MANQUEMENTS AUX DROITS DE L'HOMME PAR UNE PARTIE PRENANTE EXTERNE (ÉVENTUELLEMENT À L'INTERNATIONAL)**

GLOSSAIRE

1. ACCORD DÉROGATOIRE

Un accord dérogatoire est un accord collectif dérogeant à une ou plusieurs prescriptions réglementaires. Les différents cas de dérogation possibles sont détaillés par la réglementation.

Il est donc possible, par exception, de conclure des accords d'entreprise dérogeant dans un sens défavorable à la loi et aux règlements (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), dans les domaines suivants :

- CDD : limitation de l'indemnité de fin de contrat à 6 % au lieu de 10 % à condition de prévoir des actions de formation associées à cette limitation ;
- travail temporaire : fixation de la période d'essai, cas de suppression de l'indemnité de fin de mission, définition du champ des missions de travail temporaire (extension aux actions en lien avec l'activité professionnelle de ces salariés) ;
- travail à temps partiel : réduction du délai de prévenance pour modifier les horaires et contreparties à cette réduction ; décalage jusqu'au tiers des heures au-delà de la durée stipulée au contrat ; clauses obligatoires sur les garanties de droit du temps complet ; fixation d'une période minimale de travail continu et limitation du nombre d'interruptions d'activité ou interruption supérieure à 2 heures ;
- réduction du taux de majoration des heures supplémentaires avec un minimum de 10 % ; détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs ;
- contingent d'heures supplémentaires ;
- dérogation à la durée du travail quotidienne et hebdomadaire ;
- dérogation au repos quotidien de 11 heures ;
- dérogation au repos hebdomadaire de 2 jours pour les jeunes travailleurs ;
- équipes de suppléance et repos par roulement ;
- hygiène, sécurité et conditions de travail : formation spécifique des membres du CHSCT, dans les établissements de moins de 300 salariés.

2. Analyse du Cycle de Vie (ACV)

L'ACV est la compilation et évaluation des consommations d'énergie, des utilisations de matières premières, et des rejets dans l'environnement, ainsi que de l'évaluation de l'impact potentiel sur l'environnement associé à un produit, ou un procédé, ou un service, sur la totalité de son cycle de vie". Le cycle de vie d'un produit, procédé ou service rassemble les phases de fabrication, transformation, utilisation et destruction.

Cette méthode repose sur une démarche en 4 phases :

- la définition des objectifs et du champ de l'étude ;
- l'analyse de l'inventaire ;
- l'évaluation de l'impact ;
- l'interprétation des résultats obtenus en fonction des objectifs initiaux.

3. « Art. 225 - Loi Grenelle II »

L'**article R 225-105-1 du Code du commerce** énonce précisément les organisations professionnelles concernées par les obligations réglementaires en matière de responsabilité sociétale.

Cet article concerne les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (sociétés cotées) ; sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions non cotées dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires est au minimum de 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est au moins de 500 ; actionnaires de ces sociétés ; organismes tiers indépendants chargés de contrôler ces informations.

Et même si l'obligation de gouvernance dédiée n'est pas stipulée en tant que tel, elle est indispensable ne serait-ce que pour remplir ces obligations. Le décret d'application n'entre pas en vigueur en même temps pour tous ces publics. Il est applicable :

- pour les sociétés cotées, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2011, avec obligation pour la société de justifier, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elle s'est trouvée dans l'impossibilité de fournir certaines des informations ;
- pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 1 milliard d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 5 000, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2011, avec obligation pour la société de justifier, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elle s'est trouvée dans l'impossibilité de fournir certaines des informations ;
- pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 400 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 2 000, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2012 ;
- pour les sociétés non cotées dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 500, aux exercices ouverts après le 31 décembre 2013.

S'agissant de l'obligation de vérification des informations par un organisme tiers indépendant, le décret est applicable :

- pour les sociétés cotées, à partir de l'exercice ouvert après le 31 décembre 2011 ;
- pour les sociétés non cotées, à partir de l'exercice clos au 31 décembre 2016.

« (...) le conseil d'administration ou le directoire de la société qui satisfait aux conditions prévues mentionne dans son rapport (...) les informations suivantes :

1. Informations sociales :

a) Emploi :

- l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ;
- les embauches et les licenciements ;
- les rémunérations et leur évolution ;

b) Organisation du travail :

- l'organisation du temps de travail ;

c) Relations sociales :

- l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ;
- le bilan des accords collectifs ;

d) Santé et sécurité :

- les conditions de santé et de sécurité au travail ;
- le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail ;

e) Formation :

- les politiques mises en œuvre en matière de formation ;
- le nombre total d'heures de formation ;

f) Égalité de traitement :

- les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;
- la politique de lutte contre les discriminations ;

2. Informations environnementales :

a) Politique générale en matière environnementale :

- l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
- les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement ;
- les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ;

b) Pollution et gestion des déchets :

- les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets ;
- la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité ;

c) Utilisation durable des ressources :

- la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;
- la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;
- la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ;

d) Changement climatique :

- les rejets de gaz à effet de serre ;

e) Protection de la biodiversité :

- les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité ;

3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable :

a) Impact territorial, économique et social de l'activité de la société :

- en matière d'emploi et de développement régional ;
- sur les populations riveraines ou locales ;

b) Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines :

- les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations ;
- les actions de partenariat ou de mécénat ;

c) Sous-traitance et fournisseurs :

- la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux. »

En complément, « le conseil d'administration ou le directoire de la société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé mentionne dans son rapport les informations suivantes :

1. Informations sociales :

b) Organisation du travail :

- l'absentéisme ;

d) Santé et sécurité :

- les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles ;

g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :

- au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;

- à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- à l'abolition effective du travail des enfants ;

2. Informations environnementales :

a) Politique générale en matière environnementale :

- le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours ;

c) Utilisation durable des ressources :

- l'utilisation des sols ;

d) Changement climatique :

- l'adaptation aux conséquences du changement climatique ;

3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable :

c) Sous-traitance et fournisseurs :

- l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale ;

d) Loyauté des pratiques :

- les actions engagées pour prévenir la corruption ;
- les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs ;

e) Autres actions engagées, au titre du présent 3o, en faveur des droits de l'homme. »

4. Directive SEVESO, Réglementation ICPE

La première démarche d'une entreprise en terme d'environnement est l'installation de son activité en conformité avec les demandes administratives et légales. Les installations qui présentent des risques ou des inconvénients les plus importants sont soumises à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).

Les entreprises sont classées « Seveso » en fonction des quantités et des types de produits dangereux qu'elles accueillent. Il existe ainsi deux seuils différents classant les entreprises en « Seveso seuil bas » ou en « Seveso seuil haut ». Le calcul de dépassement de seuil se réalise par une somme pondérée des masses de produits présents dans l'entreprise. Les entreprises dont le premier seuil n'est pas franchi ne sont pas concernées par la directive. Les entreprises qui dépassent le premier seuil sont concernées par la Directive et sont classées « Seveso seuil bas ». Les entreprises qui dépassent le second seuil sont elles classées « Seveso seuil haut »

5. Droits fondamentaux au travail

Les 8 droits fondamentaux issus des normes internationales sont :

- L'interdiction du travail forcé ;
- L'absence d'exploitation des enfants ;
- La liberté syndicale ;
- Le droit d'organisation et de négociation collective ;
- Le respect d'un salaire minimum ;
- Le respect d'une durée maximale du travail ;
- La non discrimination ;
- La santé et la sécurité au travail.

6. Négociations Annuelles Obligatoire (NAO)

La négociation annuelle obligatoire - NAO - ou négociation annuelle dans l'entreprise oblige tous les employeurs ayant dans son entreprise au moins un délégué syndical d'engager, tous les ans, une négociation sur des thèmes fixés par le Code du Travail :

- les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant d'atteindre ces objectifs ;
- les dispositifs d'épargne salariale, si les salariés ne sont couverts par aucun accord ;
- les modalités d'accès à un régime de prévoyance, si les salariés ne sont couverts par aucun accord.

L'obligation de négocier est sous la responsabilité de l'employeur mais il n'existe aucune obligation de résultat après la NAO.

7. Norme ISO 26 000

Adoptée par 93 % des pays le 13 septembre 2010, la norme ISO 26000 définit la responsabilité sociétale d'une organisation comme la maîtrise par celle-ci « des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

L'objectif de cette norme est de fournir des lignes directrices sur la responsabilité sociétale à toute organisation, quelle que soit sa forme juridique ou sa taille. Les conseils sont présentés sous forme de recommandations, d'avis, de propositions et d'orientations.

L'approche RSE permet de mettre en œuvre de nouvelles régulations et une meilleure gouvernance. Chaque organisation adapte cette démarche à son rythme et selon sa culture.

Cette norme n'est pas un système de management, c'est une démarche qui vise à :

- comprendre le contexte de l'organisation ;
- travailler avec les parties prenantes ;
- intégrer la RSE dans la stratégie de l'organisation ;
- mettre en œuvre des actions RSE au quotidien ;
- communiquer sur sa démarche ;
- évaluer sa démarche ;
- accroître la crédibilité de la démarche.

La norme ISO 26000 rappelle les grands principes qui doivent guider l'action de toute organisation : la redevabilité, la transparence, le comportement éthique, la reconnaissance des parties prenantes, le respect du principe de légalité et la communication au sein de ses réseaux.

Elle est conçue autour de 7 questions centrales :

- la gouvernance organisationnelle ;
- les droits de l'homme ;
- les conditions de travail ;
- l'environnement ;
- la loyauté des pratiques ;
- les questions relatives aux consommateurs ;
- la participation à la vie communautaire.

D'autres questions, telles que les facteurs économiques, les aspects relatifs à la santé et la sécurité, la chaîne d'approvisionnement ou les questions d'égalité entre hommes et femmes sont aussi visées. Toute entreprise devrait respecter l'ensemble de ces lignes directrices. Cependant, pour une petite organisation (TPO/PMO) notamment, certaines questions peuvent ne pas s'avérer pertinentes.

Ces questions centrales traitent des impacts (économiques, environnementaux et sociaux) les plus probables et couvrent des domaines d'actions spécifiques (près de quarante) qu'il convient pour l'organisation de prendre en considération lorsqu'elle identifie sa responsabilité sociétale. Chaque question centrale mais pas nécessairement chaque domaine d'action a un certain degré de pertinence pour chaque organisation.

8. Parties prenantes

Une partie prenante est un acteur, individuel ou collectif (groupe ou organisation), activement ou passivement concerné par la décision ou le projet d'une organisation ; c'est-à-dire dont les intérêts peuvent être affectés positivement ou négativement à la suite de son exécution (ou de sa non-exécution).

9. Plan de Déplacements Entreprise (PDE)

Le Plan de Déplacements Entreprise est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.

Les déplacements liés aux activités professionnelles concernent les trajets domicile/travail mais aussi les déplacements professionnels des collaborateurs, des clients et des partenaires.

Parmi les mesures pouvant entrer dans un PDE figurent par exemple :

- la promotion du vélo ;
- l'amélioration de l'accès des bâtiments par les piétons ;
- l'encouragement à l'utilisation des transports publics ;
- l'aménagement des horaires de travail ;
- la mise en place d'un service d'auto-partage ;
- l'incitation au covoiturage ;
- l'accompagnement et l'encouragement à habiter à proximité du lieu de travail ou sur le réseau de transport en commun.

10. Pôle de compétitivité

Un pôle de compétitivité est une combinaison, sur un espace géographique donné, d'entreprises, de centres de formation et d'unités de recherche publiques ou privées engagés dans une synergie autour de projets communs au caractère innovant.

Ce partenariat s'organise autour d'un marché et d'un domaine technologique et scientifique qui lui est attaché, et doit rechercher une masse critique pour atteindre une compétitivité et une visibilité internationale

11. Produits à risque cancérigène, mutagène ou reprotoxique (CMR)

Cancérigène : substance, mélange ou procédé pouvant provoquer l'apparition d'un cancer ou en augmenter la fréquence. Ce sont, pour la grande majorité, des produits chimiques (amiante, poussières de bois, benzène...) mais les rayonnements ionisants et des agents biologiques sont également classés cancérigènes.

Mutagène ou génotoxique : produit chimique qui induit des altérations de la structure ou du nombre de chromosomes des cellules. L'effet mutagène (ou atteinte génotoxique) est une étape initiale du développement du cancer.

Reprotoxique ou toxique pour la reproduction : produit chimique (plomb par exemple) pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître (avortement spontané, malformation...).

12. Référentiels professionnels

Ces référentiels permettent ainsi à une organisation de répondre de sa responsabilité sociétale et plus précisément de :

- Faire un état des lieux ;
- Analyser et diagnostiquer ses points forts et ses points faibles ;
- Définir sa stratégie sociale en cohérence avec sa politique générale ;
- Élaborer son plan d'actions ;
- Mettre en œuvre le plan d'actions définies ;
- Évaluer et développer un processus d'amélioration continu et de progrès.

Ainsi, chaque organisation peut mesurer les résultats des actions entreprises, son niveau de performance et prendre les décisions nécessaires au regard de sa stratégie sociale.

Les principaux référentiels **sociétaux** sont : ISO 26000 - AFAQ 26000/LUCIE - GRI

Les principaux référentiels **sociaux** sont : OHSAS 18001 - ILO-OSH 2001

Les principaux référentiels **environnementaux** sont : ISO 14001 - EMAS - EnVol - NF Environnement - Écolabel européen - Bâtiment HQE - BBC

Les principaux référentiels **carbone** sont : Bilans Carbone & GES - ISO 14064

13. Systèmes de management

Système visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière d'environnement et/ou de santé, hygiène et sécurité au travail par une maîtrise de l'organisation en continu. Il nécessite notamment de :

- Faire une analyse initiale ;
- Mener une politique de prévention ;
- Organiser le rôle de chacun ;
- Planifier un programme d'actions ;
- Mettre en œuvre les actions programmées ;
- Veiller au respect de la réglementation ;
- Tenir un tableau de bord pour suivre l'évolution ;
- Réévaluer le système en permanence.

SME : Système de Management Environnemental

QHSE : Qualité Hygiène Santé Environnement

HSE : Hygiène Santé Environnement

SSE : Santé Sécurité Environnement

14. Système Productif Local (SPL) ou Cluster

Un Système Productif Local (SPL) est un groupement d'entreprises et d'institutions géographiquement proches, qui coopèrent dans un même secteur d'activité afin d'agir sur les coûts, l'image, la prospection de nouveaux marchés, l'innovation.

Il se définit comme la combinaison, sur un territoire donné, d'entreprises, de centres de formation et d'unités de recherche engagés dans une démarche partenariale.

PARTIES PRENANTES

Parties prenantes internes	Partenaires d'affaires	Territoire, partenaires publics et collectivités	Services de l'Etat	Parties prenantes métier	Associations & autres
Direction / Managers	Clients / Donneurs d'ordre	Communes	ADEME	Entreprises de la filière	Associations de sports & loisirs
Employés / Opérationnels	Distributeurs	Communautés de communes	DIRECCTE	Entreprises de même activité	Associations d'insertion sociale et de solidarité
Délégués du personnel	Consommateur / Utilisateur final	Communautés d'agglomération	DREAL / DRIEA / DRIEE / DRIHL	Bureaux d'études techniques	Associations d'écologie / DD
CHSCT	Fournisseurs / Sous-traitants	Pays	Agences de l'eau	Cabinets conseil	Associations de consommateurs
Maison mère	Banquiers	Conseils généraux	Trésor public	Centres techniques	Associations d'entreprises pour le DD
Comité d'Entreprise	Assureurs	Conseils régionaux	URSSAF	Filières de l'enseignement	ONU
Conseil d'Administration	Prestataires	Entreprises du territoire	Préfecture	Fédérations	ONG internationales
Actionnaires		CARSAT	Police / Gendarmerie	Organismes de formation	Syndicats patronaux
Filiales / Agences		CCI	Tribunaux / Instances judiciaires	Instituts de recherche	Syndicats de salariés
Intérimaires		SDIS	Voies Navigables de France (VNF)	Organismes de certification	Organisme de protection sociale
Futurs embauchés		Associations locales	DDASS	Organismes de normalisation	Organisme de retraite complémentaire
		Associations de riverains	DGCCRF	Syndicats professionnels	Médias
			Inspection du travail		Institutions religieuses
			Médecine du travail		Familles du personnel
			Direction des Services Vétérinaires (DSV)		Génération futures
			AGEFIPH		
			HALDE		