

Septembre 2018

EDITO

Plans de vigilance : quelle mise en œuvre, quelles pratiques ?

L'argument « C'est pas ma faute » perdra-t-il de sa force ? L'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh, lors duquel plus de 1 000 personnes travaillant pour des groupes textiles occidentaux ont trouvé la mort, a poussé la France à adopter un texte innovant : la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre. Elle repose sur un principe clair, promu par le mouvement syndical et les ONG depuis plus de dix ans : les grands donneurs d'ordre ne peuvent pas se dédouaner des risques sociaux et environnementaux liés à leurs activités, en leur sein comme chez leurs sous-traitants, en France comme à l'étranger. Ce texte est ainsi une première, autant par sa portée extraterritoriale que par l'outil concret qu'elle institue : le plan de vigilance. La fiabilité d'un tel plan dépend notamment de la concertation avec les différentes parties prenantes. Un an après l'entrée en vigueur de la loi, à quoi ressemblent les premiers plans de vigilance publiés et quelle place font-ils au dialogue social ? C'est à ces questions que Syndex a voulu répondre dans cette publication.

L'ANALYSE PAR SYNDEX DES PLANS DE VIGILANCE PUBLIÉS

Depuis le début de l'année 2018, Syndex suit la publication de plans de vigilance et en étudie certains en détail à l'aide d'une grille d'analyse élaborée par ses spécialistes de la responsabilité sociale des entreprises.

Les observations présentées ici sont tirées de ces analyses. Pour chacun des plans, cinq axes ont été évalués : la place du dialogue social dans leur élaboration ou leur suivi, la place du dialogue sociétal (c'est-à-dire avec des parties prenantes externes à l'entreprise), la qualité de la cartographie des risques présentée, la lisibilité des mesures de prévention et d'atténuation des risques, la qualité du système d'alerte et de recueil des signalements au regard des exigences légales.

SOMMAIRE

- Edito : plans de vigilance, quelle mise en œuvre, quelles pratiques ?
- À quoi ressemblent les plans de vigilance en 2018 ?
- Comment s'emparer du devoir de vigilance quand on est représentant des salariés ?

À quoi ressemblent les plans de vigilance en 2018 ?

En 2018, les entreprises sont pour la plupart encore en phase de construction de leur système de vigilance. Dès l'année prochaine, elles devront publier les informations sur le suivi de l'efficacité de leur plan de vigilance. Le dialogue social peut avoir une influence sur cela.

UN DOCUMENT PUBLIC FORMAL.

Le plan de vigilance, dans sa version publique, est une synthèse du système de management concernant la vigilance sur les risques pris en compte. Cette synthèse, généralement longue de 2 à 7 pages, est souvent logée dans la partie du rapport de gestion consacrée à la responsabilité sociale. La plupart des entreprises ont intégré la logique du progrès continu et, en 2018, ces plans apparaissent comme étant encore en phase de construction, à partir de systèmes de vigilance préexistants liés à la gestion des risques juridiques. La plupart sont encore non conformes aux exigences de la loi. À noter, en septembre 2018, de très nombreuses entreprises soumises à publication d'un plan de vigilance dans l'année n'ont pas encore rempli cette obligation, en particulier parmi les grands groupes étrangers implantés en France. Alors que la plupart des rapports de gestion de l'exercice précédent ont déjà été réa-

lisés et publiés, un tel manque mérite au moins un questionnement dans le cadre du dialogue social interne à ces entreprises.

UN CONTENU ENCORE TRÈS PERFECTIBLE.

Souvent mis en place progressivement depuis de nombreuses années, les engagements éthiques sous formes de chartes et de conditions générales d'achats sont les axes de prévention présentés de façon plus détaillés. Il en est de même pour l'évaluation de risques de sécurité et de violations potentielles de droits sociaux fondamentaux chez des sous-traitants et fournisseurs au travers d'audits de sites. En revanche, la cartographie des risques, le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ainsi que les actions adaptées d'atténuation des risques apparaissent comme les aspects les moins développés des plans de vigilance.

Si la **méthode de cartographie des risques** est régulièrement explicitée,

peu d'entreprises communiquent la liste des risques retenus et encore moins les plans d'actions associés à chacun de ces risques.

Concernant le **mécanisme d'alerte et de recueil des signalements**, de nombreuses entreprises s'appuient sur le dispositif d'alerte déployé dans le cadre de la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite Sapin 2, mais quelques-unes seulement l'ont étendu aux thématiques couvertes par le devoir de vigilance, et aux parties prenantes externes. La concertation avec les organisations syndicales n'est présentée que très rarement. Notons tout de même quelques entreprises qui semblent bien jouer le jeu, tel ce leader du secteur de la construction qui indique avoir établi la procédure d'alerte en concertation avec les organisations syndicales de sa société de tête et consulter les IRP dans les entités juridiques du groupe sur le sujet.



DEVOIR DE VIGILANCE : QUI, QUOI, COMMENT ?

Le devoir de vigilance s'impose aux entreprises (filiales incluses) de plus de 5 000 employés ayant leur siège international en France et les groupes étrangers de plus de 10 000 employés ayant une filiale en France. Ces entreprises doivent identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de leurs activités et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs.

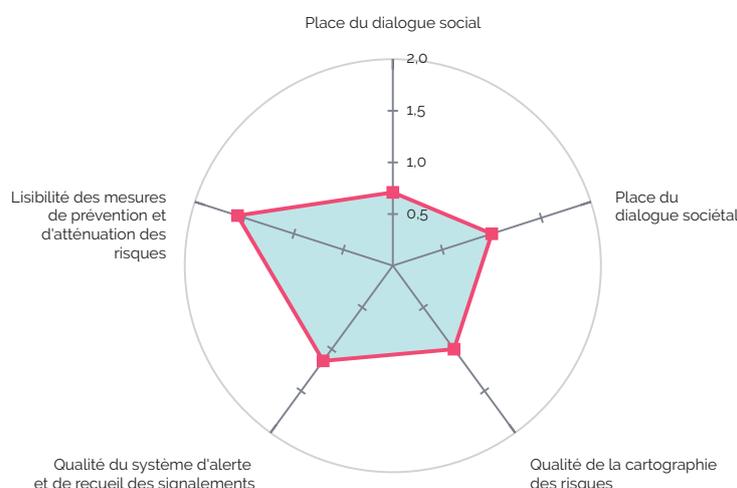
Il se traduit concrètement par un plan de vigilance. Celui-ci se compose de cinq briques : une cartographie des risques, des actions d'atténuation des risques, un dispositif d'évaluation, des mesures de suivi et un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.

Selon la loi, « le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale ». La contribution des organisations syndicales est en outre explicitement prévue par la loi pour le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.

LE DIALOGUE SOCIÉTAL PRIVILÉGIÉ AU DIALOGUE SOCIAL DANS LES PLANS DE VIGILANCE ANALYSÉS

(Les notes indiquées sont les notes moyennes attribuées par Syndex sur les plans analysés)

La mention du dialogue social comme élément du processus de construction du plan de vigilance est aujourd'hui un parent pauvre des publications d'entreprise. Les entreprises citent plus souvent le dialogue sociétal comme une source d'inspiration dans leur élaboration.



Les **systèmes d'évaluation et de prévention** n'ont pas encore fait preuve d'innovation avec des systèmes qui donneraient une plus grande place à la concertation entre acteurs à la culture et aux méthodes différentes, tels que les militants des sections syndicales d'entreprise..

UNE TENDANCE À L'ATTÉNUATION DE RISQUES PAR LEUR EXTERNALISATION EN AMONT DE LA FILIÈRE.

Si plusieurs donneurs d'ordre disent accompagner l'amont de leur filière dans la limitation des risques, ils l'illustrent rarement par des exemples concrets dans leurs premières publications. D'autres indiquent d'ores et déjà que des mesures d'atténuation des risques conduisent à l'arrêt pur et simple d'un approvisionnement, d'une technique de production, etc.

Plus largement, les codes ou guides d'achats des grands groupes expriment une politique plus exigeante en matière de conformité à leurs propres engagements en matière de RSE. Cette exigence est elle-même souvent présentée comme un pilier de la responsabilité sociétale du donneur d'ordres, qui a le pouvoir d'agir sur sa sphère d'influence notamment par le levier économique et commercial.

La modification des critères de sélection des sous-traitants et fournisseurs intégrant progressivement des aspects relatifs à l'environnement, aux droits humains, à la sécurité et la santé des personnes en est l'un des exemples. Pour autant, le plan de vigilance d'un donneur d'ordres ne doit pas se traduire par le simple transfert de risques vers les sous-traitants et fournisseurs.

Les représentants du personnel des sous-traitants et fournisseurs peuvent interpellier leur direction pour mesurer les conséquences potentielles en termes économique et social des plans de vigilance de leurs donneurs d'ordre. Ils peuvent également agir en remontant du terrain des propositions quant aux risques à limiter et aux mesures d'atténuations correspondantes.

PEU DE SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE SONT ASSOCIÉES AU PROCESSUS D'ÉLABORATION.

Les plans de vigilance publiés font peu état de concertations engagées avec des parties prenantes internes ou externes pour l'élaboration du dispositif, alors que la loi y invite. Deux facteurs peuvent l'expliquer : d'une part, la probable frilosité des direc-

tions à introduire ce nouveau sujet dans leur dialogue social interne et, d'autre part, une faible capacité des représentants des salariés à se saisir de sujets supplémentaires, étant donné le nombre de sujets qu'ils traitent déjà.

Néanmoins, des modalités d'implication des sections syndicales et des instances représentatives du personnel ont été mises en œuvre lors de cette première année d'élaboration des plans de vigilance. Elles émanent soit des directions, avec par exemple la constitution d'un groupe de parties prenantes dans lequel le personnel est représenté ou encore par la consultation d'instances, au niveau international ou en France, soit de sections syndicales qui manifestent auprès de leur direction leur volonté d'être partie prenante du dispositif.

Au-delà du périmètre de l'entreprise, l'articulation entre les instances représentatives aux différents niveaux d'un groupe (Comité mondial, Comité européen, Comité de groupe, CSE/CE dans les filiales etc.) ou même à l'échelle d'une filière ou d'un territoire, représente une force en intégrant une connaissance fine du terrain.

Comment s'emparer du devoir de vigilance quand on est représentant des salariés ?

La concertation entre parties prenantes fut négligée en cette première année de mise en œuvre de la loi. Or plus le dialogue intervient tôt dans le processus de construction des dispositifs plus il a de facilité à influencer le management effectif par l'entreprise. Syndex peut accompagner les représentants des salariés sur ces sujets.

Le plan de vigilance fait l'objet d'une révision annuelle. Ainsi, il est toujours opportun pour les représentants des salariés et organisations syndicales d'intervenir sur ce dispositif, qui peut

être vital pour une entreprise du point de vue juridique et réputationnel, et qui peut avoir des conséquences importantes sur les relations entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants et fournisseurs dans les filières.

l'entreprise et au mécanisme d'alerte et de recueil des signalements. Une mission d'expertise vous aidera à préparer vos questions et propositions.



Ce sujet complexe requiert toutefois une certaine technicité. Les experts de Syndex ont développé des pratiques et des méthodes qui permettent d'évaluer la qualité d'un plan de vigilance et de la confronter à d'autres plans. Ils peuvent être de bons conseils.

DANS LA FILIÈRE. Parce que le plan de vigilance influe sur les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, les représentants du personnel de ces derniers peuvent légitimement se déclarer partie prenante aux concertations sur ce sujet. Ainsi, ils peuvent inscrire leurs attentes sous forme de questions écrites dans les instances internes de dialogue social, en s'appuyant notamment sur les analyses des experts à leur service.

DANS L'ENTREPRISE. Vous êtes élus du personnel ou membres d'une organisation syndicale représentative de la société mère ou d'une filiale, vous pouvez contribuer à la cartographie des risques, aux plans d'atténuation des risques retenus par

► Découvrez notre offre sur www.syndex.fr/devoirdevigilance

LE DEVOIR DE VIGILANCE ET LES ATTENTES DU MOUVEMENT SYNDICAL



Le devoir de vigilance est décrit dans plusieurs textes internationaux de référence qui servent de lignes directrices pour la responsabilité sociale d'entreprise depuis une dizaine d'années. Ce concept qui promeut la prévention des risques sociaux et environnementaux tout au long des filières d'activités est soutenu depuis longtemps par le mouvement syndical et les organisations de solidarité internationale (ONG). La France est le premier pays à l'avoir décliné dans son droit des affaires, au travers de la « loi relative au devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre » entrée en vigueur en mars 2017. Les confédérations syndicales françaises ont pesé sur son élaboration et expriment des attentes fortes quant à son appropriation et son suivi par les acteurs sociaux de terrain. La concertation avec chaque entreprise pour ses conditions d'application est encouragée. Le mouvement syndical y voit des intérêts en particulier pour agir sur des aspects où le droit social classique a atteint ses limites. Le devoir de vigilance ouvre les champs de la solidarité syndicale internationale et de la construction progressive de standards incluant des aspects sociaux et environnementaux dans les pratiques commerciales.

SYNDEX / DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE

Syndex, 22, rue Pajol - CS 30611 - 75876 Paris Cedex 18 / 01 44 79 13 00 / www.syndex.fr

Directeur de publication : Olivier Laviolette / Coordination : Service communication/documentation

Crédits photos : Getty Images ; illustration : Anthony Bataille

Ont contribué à ce numéro : Olivier Chabrol, Delphine Maurel, Emmanuel Palliet / Contact-rse@syndex.fr

