

Publication d'informations sur la durabilité par les entreprises

Recommandations pour l'action syndicale dans les entreprises multinationales

Bruxelles, le 24 septembre 2024

Le présent document fournit des informations et des conseils à l'attention des représentants syndicaux au sein des entreprises multinationales, y compris les représentants des travailleurs au sein de comités d'entreprise européens [CEE], de comités d'entreprise transnationale de sociétés sous le statut de société européenne – Societas Europaea [SE] – et les coordinateurs d'IndustriAll qui les assistent. Ce document explique quelles sont les nouvelles obligations légales des entreprises multinationales en matière de publication d'informations sur les enjeux de durabilité et présente des conseils concrets sur la manière d'utiliser l'information sur la durabilité dans le cadre de l'action syndicale.

Publication d'informations sur la durabilité par les entreprises : de quoi parle-t-on ?

Historiquement, les entreprises cotées en bourse sont tenues de publier de très nombreuses informations financières dont le contenu et la forme sont obligatoires. Elles n'ont en revanche aucune obligation concernant la publication d'informations en matière sociale et environnementale. En 2014, la directive sur la publication d'informations non financières (NFRD) avait constitué une première tentative de progresser dans ce domaine, mais cette réglementation reposait pour l'essentiel sur la bonne volonté : la responsabilité n'était pas contraignante et les entreprises restaient libres de publier les informations qu'elles souhaitaient. Ce qui explique pourquoi cet exercice relevait souvent de la pure communication, le rapport non financier¹ fourmillant de photos, de citations et de slogans. Pire encore, chaque entreprise étant libre de publier les indicateurs de son choix, il était impossible de comparer les entreprises entre elles.

Avec la CSRD, cette situation va connaître un changement très important.

Cette évolution trouve son origine dans le pacte vert de la précédente Commission européenne. Les États membres sont désormais tenus d'établir, de suivre et de rendre des comptes sur leur plan climat national. Mais comment progresser si les entreprises (du moins les plus grandes) n'ont pas un devoir de vigilance symétrique ?

¹ La NFRD fait référence à une « déclaration non financière consolidée », à insérer dans le rapport de gestion.

Elle trouve également son origine dans les aspirations de la société civile vis-à-vis des entreprises. Certains citoyens ne se contentent pas de performances financières, mais tentent également de contribuer au bien-être social et de participer à la protection de la nature et du climat. Par exemple, ils souhaitent investir leurs épargnes dans des entreprises dont les pratiques sont durables. Mais comment s'en assurer en l'absence de normes spécifiques ?

La CSRD exigera désormais des entreprises² qu'elles publient des informations précises et actualisées sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (dites ESG). Ces informations feront partie du rapport de gestion, mais elles feront aussi souvent l'objet d'une publication distincte dans un rapport « sur la durabilité³ ».



RÉFÉRENCE

DIRECTIVE SUR LA PUBLICATION D'INFORMATIONS SUR LA DURABILITÉ PAR LES ENTREPRISES (2022)

[Disponible dans toutes les langues de l'UE](#)

Cette nouvelle information remplacera l'ancien rapport « non financier ». Les principales caractéristiques de cette nouvelle information en matière de durabilité sont les suivantes :

- Les entreprises ne peuvent plus « faire comme bon leur semble » au niveau des éléments qu'elles publient. **Les 11 domaines pour lesquels la publication est obligatoire sont clairement énumérés.** Six concernent l'environnement (climat, pollution, eau, biodiversité et économie circulaire), quatre concernent les aspects sociaux et sociétaux (S1 – effectifs de l'entreprise – , S2 – travailleurs de la chaîne de valeur – , S3 – communautés touchées – et S4 – consommateurs utilisateurs finaux) et le onzième concerne la conduite des affaires (G1).
- Les entreprises ne peuvent plus décider de publier ou de ne pas publier. Pour savoir si elles doivent publier des informations, elles doivent procéder à un **test de matérialité** (voir questions techniques).
- Comme en matière financière, les entreprises doivent désormais **respecter des normes très précises lorsqu'elles publient des informations.** Ces normes sont appelées **ESRS** : Normes sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (voir questions techniques).

² Nous utilisons le présent dans ce document mais le nouveau règlement sera appliqué de façon progressive. La transposition de la CSRD dans les droits nationaux est en cours. Les entreprises cotées qui emploient plus de 500 personnes devront publier leur information conformément aux nouvelles règles dès 2025 pour l'année 2024. Les entreprises, cotées ou non, qui atteignent deux des trois seuils suivants (chiffre d'affaires supérieur à 500 M€, bilan total supérieur à 25 M€ et effectifs supérieurs à 250 personnes) devront publier leur déclaration de durabilité à partir de 2026 (première année pour 2025). Les petites et moyennes entreprises cotées commenceront en 2027 et les entreprises non européennes dont le chiffre d'affaires est supérieur à 40 M€ dans l'UE et dont le chiffre d'affaires mondial est supérieur à 150 M€ devront publier leur déclaration à partir de 2029.

³ D'autres mots sont possibles, par exemple un rapport ESG, un rapport sur les informations non financière, etc. Mais gageons que l'expression « information sur la durabilité » deviendra habituelle.

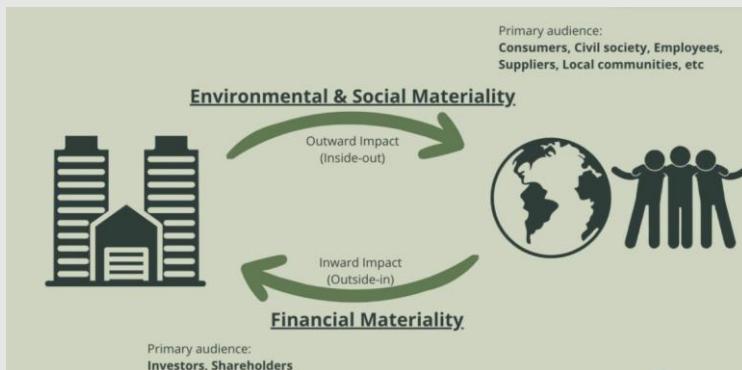
- Toutes ces informations feront partie du rapport de gestion consolidé (et, pour les sociétés cotées en bourse, du rapport universel sur les documents – URD), mais les sociétés cotées continueront souvent à les publier séparément dans ce que l'on appelle un rapport de durabilité.
- Comme les éléments financiers, **les éléments environnementaux et sociaux seront obligatoires et certifiés chaque année**, par l'auditeur financier ou par un auditeur spécifique appartenant à une profession réglementée.
- Les informations sont souvent quantitatives (par exemple dans les principaux thèmes des domaines E1/climat ou S1/effectifs de l'entreprise), qualitatives ou les deux à la fois. **L'entreprise doit également décrire ses politiques et les plans d'action mis en place pour supprimer ou atténuer ses impacts négatifs.**
- Ce rapport sur la durabilité sera **lisible par machine**, afin de faciliter les comparaisons.



QUESTIONS TECHNIQUES

TEST DE MATERIALITEET LES NORMES ESRS

Le **test de matérialité** (ou dit autrement **d'importance/ de significativité**) : une entreprise effectue un **test sur l'importance relative** pour savoir si elle doit publier ou non des informations sur un sujet social ou environnemental. Lorsque l'entreprise a un impact « significatif » (important) sur le sujet social ou environnemental, elle doit publier des informations sur ce sujet.



Comment évaluer si votre entreprise a un impact important sur les questions sociales ou environnementales ? L'entreprise doit évaluer la gravité de l'impact réel par les moyens suivants :

- L'échelle : quelle est la gravité de l'impact sur les personnes ou sur la planète ?
- Portée : quelle est l'étendue de l'impact ? (par exemple, le nombre de personnes concernées).

- Le caractère réversible : un impact négatif peut-il être réversible ou corrigé ?

S'il s'agit d'un impact potentiel, l'entreprise doit aussi en évaluer la probabilité (au moyen de données historiques, de modèles prédictifs, d'avis d'experts), mais la gravité est plus importante que la probabilité.

Cette évaluation n'est pas « blanche ou noire ». L'entreprise doit néanmoins définir et utiliser une grille d'estimation. Et les parties prenantes (dont les représentants) doivent contester ces évaluations !

Le tableau ci-dessous donne un exemple d'une approche possible de l'évaluation.

Illustration	Severity assessment			Is the impact assessed as material?
	Scale	Scope	Irremediability	
Negative impact				
Impact 1	Low	Medium	High	No
Impact 2	Medium	High	Medium	Yes
Impact 3	High	High	Medium	Yes

Colour coding:



Si vous souhaitez davantage d'informations sur cette évaluation de l'importance, veuillez consulter le [document suivant de l'EFRAG](#).

Normes ESRS : Lorsque le test sur l'importance relative a indiqué que l'entreprise doit publier des informations, il lui faut alors **respecter des normes très précises** :

- Au niveau général, ces normes sont appelées [ESRS](#) : European Sustainability Reporting Standard. Il existe déjà 11 normes, correspondant à l'environnement (E1 à E5, concernant respectivement le climat, la pollution, l'eau, la biodiversité et l'économie circulaire), au social et sociétal (S1 -effectifs de l'entreprise-, S2 - travailleurs de la chaîne de valeur-, S3 -communautés touchées- et S4 - consommateurs utilisateurs finaux) et à la conduite des affaires (G1).
- Dans les années à venir, nous disposerons également de normes dans certains secteurs (par exemple, l'industrie minière, l'industrie textile, etc.).

Il convient de noter que pour chaque question sociale, les normes ESRS indiquent quelles informations sont obligatoires (voir les détails dans l'annexe de ce document) et à quel niveau les informations doivent être ventilées.

Les normes ESRS insistent également sur la nécessité de présenter des informations qualitatives, notamment des plans d'action.

Concernant les questions liées aux effectifs de l'entreprise (ESRS S1), il y a 12 catégories : salariés de l'entreprise (S1-6), travailleurs non-salariés faisant partie des effectifs de

l'entreprise (S1-7), couverture des négociations collectives et dialogue social (S1-8), diversité(S1-9), salaires décents (S1-10), protection sociale (S1-11), personnes handicapées (S1-12), formation (S1-13), santé et sécurité au travail (S1-14), équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-15), écart de rémunération et rémunération totale (S1-16) et incidences graves en matière de droit de l'homme (S1-17). Veuillez consulter dans l'annexe au présent document les détails des informations obligatoires pour chacun des sujets.

La CSRD oblige les entreprises à publier des informations sociales et environnementales ainsi que des plans pour atteindre leurs objectifs. C'est un pas en avant, mais sera-t-il suffisant pour inciter les entreprises à adopter de nouvelles pratiques ? Il convient de noter que la **directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (appelée CS3D)** traite de cette question difficile dans le domaine des travailleurs de la chaîne de valeur.



Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité – La directive CS3D

La CSRD et la CS3D partagent la même origine et prennent racine dans la conviction que les entreprises ne peuvent pas limiter leurs actions à la maximisation des profits : elles doivent prendre soin des personnes et de l'environnement.

Mais la CSRD et la CS3D n'ont pas le même objectif : avec la CSRD, il est question de publier des informations, tandis qu'avec la CS3D, il s'agit d'agir sous la menace d'une sanction juridique. Selon la CS3D, les entreprises doivent mettre en place des plans de vigilance concrets afin d'atténuer les risques de violation des droits humains et sociaux dans leur chaîne de valeur (ainsi que sur l'environnement). Si leurs plans ne sont pas cohérents, elles risquent une condamnation.

La CS3D a été adoptée en avril 2024 et les États membres ont jusqu'à juin 2026 pour la transposer.

Pour les représentants, ces informations publiées selon les normes auditées par des parties externes représentent une opportunité majeure, car :

- L'un des onze domaines de la publication sont les « effectifs de l'entreprise » (S1). Ces rapports fourniront alors des informations plus adéquates sur de nombreuses questions (voir plus loin pour le détail des thématiques) et ces informations permettront de comparer l'entreprise avec ses concurrentes d'un point de vue social (par exemple : mon entreprise emploie-t-elle plus de travailleurs temporaires que ses concurrentes ? Mon entreprise forme-t-elle autant que ses concurrentes ?).
- Les travailleurs de la chaîne de valeur (S2), en particulier ceux employés par les fournisseurs (quel que soit leur niveau !) constituent un autre domaine d'information sociale. Dans ce domaine, la norme prévoit que les informations sont davantage qualitatives que quantitatives, mais elles peuvent aider à détecter et à prévenir les abus les plus graves (notamment le travail des enfants ou les droits fondamentaux, tels que la liberté d'association).

- Deux domaines environnementaux au moins peuvent être très utiles aux représentants dans la mesure où ces questions auront un impact social considérable dans la plupart des entreprises :
 - Climat (E1) : étant donné que toutes les grandes entreprises ont nécessairement un impact important sur le climat, presque toutes les entreprises soumises à laCSRD (au moins les plus grandes) devront publier des informations sur le climat : les émissions de GES, les objectifs en matière de GES assortis d'échéances (2030 et 2050) et le « plan de transition pour l'atténuation du changement climatique » connexe (conformément à la norme E1 de l'ESRS). Les CEE et les CE doivent saisir l'occasion de comprendre les détails de ce plan climatique et, plus encore, de demander des mesures d'anticipation concernant l'emploi et les formations associées à ce plan climat⁴.
 - Économie circulaire (E5) : l'économie circulaire peut avoir un impact considérable sur les matériaux utilisés dans les processus industriels, mais également sur l'emploi et la formation. L'économie circulaire s'inscrit également plus généralement dans la stratégie de l'entreprise, l'encourageant à développer de nouveaux services ou de nouveaux produits, ce qui peut avoir un impact considérable sur l'emploi à long terme.



Quelles stratégies la direction pourrait-elle utiliser pour minimiser les exigences en matière de CSRD ?

- Se concentrer sur les questions environnementales et publier peu d'informations sur les questions sociales
- Utiliser les publications sociales et environnementales comme un simple exercice de communication : les plans d'action doivent être concrets
- Limiter le screening de la chaîne de valeur aux sous-traitants de niveau 1
- Éliminer des questions importantes en les qualifiant rapidement de « non significatives » (non importantes)
- Fournir la plupart des informations sociales au niveau consolidé (et non ventilées par pays)
- Se concentrer sur des données quantitatives, sans tenir compte du contexte⁵.

C'est pourquoi les représentants doivent être présents et donner leur avis à chaque étape de l'élaboration du rapport : La direction a-t-elle oublié des questions importantes ? Pourquoi ? Les futurs indicateurs sont-ils pertinents et suffisants ? Faudrait-il ventiler les informations par pays ?

⁴ Notez que les CEE et les CE ont la légitimité pour demander des mesures d'anticipation ; tant la directive établissant un cadre général pour les droits à l'information et à la consultation (2002/14/CE) que la directive CEE (2019/38/CE) stipulent que la consultation porte sur « la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées ».

⁵ Les informations quantitatives sont parfois insuffisantes ou trompeuses. Par exemple, avec une seule convention collective d'entreprise au niveau mondial, le pourcentage de travailleurs couverts par ladite convention collective atteindra... 100 % ! Autre exemple : dans les pays pauvres, la faiblesse de la réglementation sur les maladies professionnelles explique pourquoi il n'y a pas de maladies professionnelles au sens juridique du terme. Il sera important pour les représentants de comprendre comment les indicateurs sont construits. Nous constatons le même phénomène dans certaines entreprises multinationales, dont les rapports indiquent que le taux d'accidents du travail est plus élevé en Europe que dans d'autres pays moins développés. Les publications ne sont pas nécessairement fausses (c'est néanmoins possible puisque les informations ne sont pas contrôlées actuellement), mais elles peuvent potentiellement faire référence à différents cadres législatifs.

Nous rappelons ici quelques recommandations concernant les publications (en référence à la prise de position d'IndustriAll Europe sur la conduite responsable des entreprises) :

- **L'information doit être intégrée** au lieu d'être dispersée entre les rapports financiers d'une part, et les rapports non financiers de l'autre. Elle doit inclure de l'information sur les politiques en matière de devoir de vigilance (respect des droits humains, environnementaux, sociaux et syndicaux) et sur les relations industrielles (respect des droits à l'information, à la consultation et à la participation et des obligations en matière de négociation collective). La CSRD prévoit de telles dispositions.
- **L'information doit être ventilée pays par pays⁶**. Veuillez noter que cette ventilation n'est pas obligatoire dans la CSRD (mis à part quelques exceptions peu importantes⁷) ; cela dépendra donc des entreprises et du dialogue social.
- **L'information doit être élaborée avec toutes les parties prenantes concernées**, à commencer par les représentants des travailleurs dans le domaine social. Le contrôle qualité CSRD doit être effectué non seulement par des auditeurs externes, mais aussi par des représentants des travailleurs.
- **Les publications doivent être publiques**. Il convient de noter que dans la directive cette publicité n'est qu'une possibilité et que l'obligation de publication variera en fonction des lois de transposition dans les pays de l'UE.

Recommandation 1 Coordonnez votre stratégie syndicale

En tant que représentant des travailleurs dans une entreprise multinationale, vous avez un rôle clé à jouer : montrez-vous proactif ! N'attendez pas que la direction vous informe sur ce qu'elle pense être une information en matière de durabilité. Faites-vous votre propre opinion, évaluez la situation et déterminez les données stratégiques à propos desquelles vous pensez que votre entreprise doit rendre compte.

Concentrez-vous sur des questions pertinentes pour les travailleurs

La liste des indicateurs ESG est longue. Dans un premier temps, vous devez identifier les données clés qui sont pertinentes pour les travailleurs.

Tous les éléments contenus dans le champ « effectifs de l'entreprise » (S1) seront essentiels pour vous. Mais d'autres domaines peuvent aussi vous apporter de nombreuses informations utiles : les travailleurs de la chaîne de valeur (S2), le climat (E1- afin d'anticiper les conséquences sociales des plans de transition climatique), l'économie circulaire (E5 pour la même raison que le climat), etc.

Le « rapport sur la durabilité » court (p.ex. 40 pages) préparé pour la communication externe ne dit pas tout. Recherchez la publication de 150 pages ou plus qui peut être intitulé « déclaration ou rapport de durabilité », « rapport extra-financier », « rapport ESG », « rapport RSE ». Il pourrait être encore plus détaillé (500 pages) pour les sociétés cotées.

⁶ Comme avec la directive « pays par pays », en vertu de laquelle la publication d'informations fiscales ventilées par pays est obligatoire. Cette directive sera appliquée à partir de 2026 aux entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 750 M€.

⁷ Notamment, le nombre de salariés est ventilé par pays... mais uniquement dans les pays où l'entreprise compte 50 salariés ou plus représentant au moins 10 % du nombre total de ses salariés.

Assurez la liaison et la coordination avec vos syndicats nationaux et européens

Les organisations syndicales ont développé leur propre vision de ce que doit être l'information des entreprises sur la durabilité dans de nombreux pays. Elles sont également les mieux placées pour vous informer des derniers développements concernant le cadre réglementaire tant au niveau national qu'européen.

Assurer la liaison et la coordination avec les représentants syndicaux dans votre entreprise, aux niveaux nationaux et local

Il est important d'avoir une coordination forte entre les niveaux européen et national. Les publications sur la durabilité doivent être discutés au niveau approprié, c'est-à-dire à la fois au niveau du CEE et au niveau national. Si votre entreprise publie un rapport sur la durabilité au niveau national, assurez-vous que le CEE/CE-SE en est informé. Et inversement : si un rapport consolidé sur la durabilité est introduit et discuté au niveau européen, il est important de partager l'information avec les syndicats nationaux dès que possible.

Développez et alimentez votre expertise en matière de publications sur la durabilité

Votre loi nationale sur la représentation des travailleurs dans les entreprises peut donner aux membres du comité d'entreprise ou aux délégués syndicaux un droit à la formation ou à l'assistance d'un expert. En outre, la législation européenne accorde aux membres du CEE/CE-SE le droit à la formation et le droit d'inviter des experts aux réunions du CEE/CE-SE, qui peuvent les former/éduquer en matière de publications sur la durabilité. Cela facilitera les discussions avec la direction.

Recommandation 2 Impliquez-vous dans l'entreprise

Vous avez votre mot à dire en matière d'information sur la durabilité ! À la fois sur la méthode d'établissement de cette information ET sur l'information elle-même une fois qu'elle est établie.

Les syndicats se félicitent que la nouvelle CSRD reconnaîsse explicitement, pour la première fois dans **législation de l'UE**, que les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés (avoir un échange de vues et donner leur avis, qui doit ensuite être communiqué au conseil d'administration ou de surveillance) au niveau approprié sur les publications de leur entreprise en matière de durabilité.

Dans les entreprises multinationales ou de l'UE, l'information en matière de durabilité sera établie et publiée au niveau de l'entreprise mère. Dans ces entreprises, le CEE jouera dès lors un rôle clé dans le processus et pourra faire office, dans ce domaine, de chef d'orchestre.

Le CEE et les comités d'entreprise auront deux rôles différents et complémentaires en la matière :

- Tout d'abord, un rôle dans le processus de publication de l'information : les représentants doivent être informés des informations pertinentes et **des moyens d'obtenir et de vérifier l'information en matière de durabilité**. Par exemple, les représentants pourraient faire valoir que seule une information ventilée par pays leur permettrait de la vérifier.
- Deuxièmement, un rôle d'échange de vues avec la direction sur l'information elle-même.

Ce rôle du CEE/CE est bien sûr essentiel pour l'information sociale, mais aussi pour l'information environnementale (ne serait-ce que parce que les stratégies environnementales auront des conséquences sur les processus industriels, l'emploi et la qualification).



RÉFÉRENCE

REPRÉSENTANTS ET DIRECTIVE SUR LA PUBLICATION D'INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ (2022)

[Disponible dans toutes les langues de l'UE](#)

Le considérant 52 de la CSRD dispose que « les Etats membres devraient veiller à ce que l'information en matière de durabilité soit réalisée dans le respect des droits des travailleurs à l'information et à la consultation », ce qui fait explicitement référence à la consultation et à l'échange de vues. Il précise également : L'avis du CE « devrait être communiqué, le cas échéant, aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concernés ». Vérifiez ensuite la législation de transposition de votre pays pour obtenir des informations précises sur les dispositions au niveau national⁸.

L'article 19a5 de la CSRD stipule : « La direction de l'entreprise informe les représentants des travailleurs au niveau approprié et discute avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. L'avis des représentants des travailleurs est communiqué, le cas échéant, aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concernés » (l'article 26a6 édicte la même règle dans le cas d'une entreprise parente).

En outre, l'article 3.1 de l'ESRS 1 recommande de consulter les parties prenantes afin de dresser la liste de tous les problèmes/impacts de l'entreprise sur les questions sociales et environnementales/risques et opportunités. Cela inclut bien sûr les représentants des travailleurs.

Pour remplir ce rôle dans l'établissement des informations pertinentes nécessaires, nous recommandons :

- D'organiser une formation spéciale pour les membres du CEE sur cette question.
- De travailler ensemble, au sein du CEE et avec les coordinateurs et/ou l'expert habituel, et de discuter des informations qui devraient être rapportées dans cette déclaration de durabilité.
- De demander une première réunion spécifique du CEE ou du comité restreint.
- De mettre en place un groupe de travail dédié au sein du CEE.

Dans certains domaines, le CEE peut demander des informations plus détaillées que celles prévues par la norme ESRS. Dans certains cas, l'entreprise peut légitimement refuser de publier vers l'extérieur des informations très détaillées sur une question, mais ces informations peuvent dans la plupart des cas être fournies aux membres du CEE sans aucun risque.

⁸ Nous ne disposons à ce stade que de quelques exemples. Dans la loi française, transposée fin 2022, l'article de référence du droit du travail concernant l'information et la consultation régulière des travailleurs a été modifié pour prendre en compte ces informations sur la durabilité.

Le sujet étant plutôt technique et le champ d'application de la CSRD pour les questions sociales étant plutôt large, nous recommandons aux représentants des travailleurs de faire des choix. Il est très difficile de traiter en profondeur les 12 questions sociales couvertes par l'ESR1 pour les travailleurs salariés de l'entreprise, en particulier la première année. Vous pouvez donc établir des priorités et choisir 2 ou 3 questions qui vous semblent urgentes, pertinentes ou les plus importantes.

EXEMPLE

Bonnes pratiques :

CEE INEOS

Industrie chimique

CEE depuis 1995

Coordinateur IndustriAll Europe : Armendo Dente (IG BCE)

Les représentants du CEE ont organisé en juin 2024 une première réunion avec un expert de l'ETUI pour discuter de l'information en matière de durabilité existante d'INEOS et pour se former sur les possibilités d'implication du CEE.

Une réunion avec la direction sera organisée en janvier 2025 au sujet de la RSE et de l'implication du CEE dans la conception du prochain RSE (qui sera publié pour la première fois en 2026 selon les nouvelles règles).

Recommandation 3 Discutez avec la direction

Abordez l'information en matière de durabilité dans le cadre des travaux du CEE/CE-SE et soumettez ces sujets à la discussion avec la direction. Ayez à l'esprit qu'il ne s'agit pas d'une discussion ponctuelle, mais d'une discussion qui doit avoir lieu régulièrement.

Assurez-vous que vous vous adressez aux représentants de la direction appropriés (la CSRD n'est pas nécessairement entre les mains des responsables RH, mais plutôt des responsables « conformité » ou des « relations avec les investisseurs »).

N'oubliez pas les deux aspects de l'implication du CEE et exigez d'être impliqué lors de ces deux étapes :

- Établissement du rapport (définition des questions importantes d'un point de vue qualitatif, évaluation de l'importance relative, liste des indicateurs à rapporter).
- Dialogue social annuel avec la direction sur les résultats du rapport.

CONSEIL !

Demandez qu'un créneau spécifique soit réservé lors de la réunion du CEE lors de la publication du rapport sur la durabilité, et que la direction le présente. Donnez la priorité aux 2 ou 3 sujet sociaux (parmi la longue liste de sujets couverts par la CSRD) qui vous semblent les plus importants afin de les traiter en détails.

Il est conseillé aux membres du CEE/CE-SE de soulever les questions suivantes auprès de la direction centrale :

Méthodologie utilisée pour l'information en matière de durabilité

- Comment les données sont-elles collectées ?
- Comment a été conduite le test de matérialité/ l'évaluation de « l'importance relative » ? Quels sont les résultats ? Les représentants ont-ils été associés à l'évaluation de l'importance relative ?
- Quelles questions sociales ont été évaluées comme ne présentant pas d'importance, et pourquoi ?
- Les représentants ont-ils été associés à la définition des éléments ?
- Quels sont les biais des indicateurs ? Par exemple, une seule CCT globale peut conduire à une couverture à 100 % de la négociation collective dans chaque pays.

Qualité des informations sociales rapportées

Dans de rares cas, les informations seront ventilées par pays, mais la norme S1 ESRS (relative à la publication d'informations sur les effectifs de l'entreprise) n'a pas rendu cette présentation obligatoire. Les membres du CEE doivent demander ces informations standard au niveau européen et ventilées par pays. Il sera difficile pour la direction de prétendre que la collecte de ces informations est une perte de temps, étant donné que ces informations ont déjà été collectées dans chaque pays pour être consolidées dans le rapport de gestion. Notez que la ventilation des informations par sexe est souvent obligatoire en vertu des normes ESRS.

Demandez des informations ventilées par :

- Pays (au moins pour les pays où le nombre de salariés est supérieur à un seuil à définir ensemble)
- Unité commerciale
- Profession (p.ex. sur la formation)

Demandez des informations qualitatives en plus des données quantitatives. Par exemple, il est bon de savoir combien il y a de comités d'entreprise en Europe ou combien de réunions de CEE ont eu lieu au cours d'une année, mais il est préférable de savoir quels sont les sujets discutés au sein du CEE/CE local.

Indicateurs sur les salariés (S1-6)

De nombreuses informations sont obligatoires dans ce domaine⁹. Vous pouvez demander des informations plus pertinentes si elles ne sont pas publiées.

- Quel est le pays qui emploie le plus de travailleurs temporaires ? Des raisons objectives expliquent-elles cette situation ? Notez que nous ne parlons ici que des travailleurs intérimaires internes. Les travailleurs intérimaires sont considérés dans la rubrique « non-salariés ».
- Quel est le nombre de salariés à temps plein ? De salariés à temps partiel ?
- Quel est le pays qui emploie le plus de travailleurs à temps partiel ? Des raisons objectives expliquent-elles cette situation ?
- Combien de salariés permanents ont été recrutés ? Dans quels pays rencontrera-t-on des difficultés à recruter des travailleurs qualifiés ?
- Quelle est votre estimation du taux de rotation du personnel ? Quels types de problèmes cela peut-il révéler ? De mauvais salaires ? Une dégradation des conditions de travail ?

Indicateurs sur les non-salariés (S1-7)

Seules quelques informations sont obligatoires dans ce champ⁹. Vous pouvez demander plus d'informations, en particulier des informations qualitatives.

- L'entreprise emploie-t-elle beaucoup de non-salariés ? Pour quelle raison ? Dans quel domaine : production, R&D, support ? Le recours à des non-salariés prend-il de l'ampleur ?
- S'agit-il uniquement de travailleurs intérimaires ? Ou l'entreprise emploie-t-elle aussi des « travailleurs indépendants » ? Dans quel domaine ?
- Quel est le taux d'accidents du travail chez les non-salariés ? Pouvez-vous le comparer à celui des salariés ?

Indicateur sur les négociations collectives et les représentants des travailleurs (S1-8)

Les informations obligatoires dans ce domaine⁹ peuvent être trompeuses. Avec l'existence d'une seule convention collective de travail mondiale (CCT) au niveau de l'entreprise, l'indicateur principal de cette section (% de travailleurs couverts par une CCT) atteindra... 100% !

- Quel est le pourcentage de travailleurs couverts par une CCT au niveau sectoriel et national ?
- Dans quels pays n'existe-t-il pas de CCT sectorielle ou nationale sur les salaires et le temps de travail ?
- Dans quels pays existe-t-il des CCT nationales ou sectorielles auxquelles l'entreprise n'adhère pas ?

⁹ Voir l'annexe pour les détails concernant les informations obligatoires. Notez que la publication de ces informations n'est obligatoire que si le sujet concerné a préalablement été évalué comme matériel/ important lors du test de matérialité/ importance.

- Sur quel sujet l'entreprise doit-elle négocier une CCT ?

Indicateurs sur la diversité (âge et sexe) (S1-9)⁹

- Combien de salariés à temps partiel par sexe ?
- Pour l'élément « nombre de femmes dans l'encadrement supérieur », comment est défini ce « niveau d'encadrement supérieur » ? Quel est le but et l'objectif dans ce domaine ?
- Quel est le pourcentage de femmes dans les domaines techniques et d'ingénierie ? Existe-t-il de bonnes pratiques à partager ?
- Dans quels pays le pourcentage de personnes âgées de plus de 50 ans dépasse-t-il 40 % ? Dans quelles usines le pourcentage de personnes âgées de plus de 50 ans dépasse-t-il 40 % ?
- Dans quels pays le pourcentage de personnes de moins de 30 ans est-il inférieur à 20 % ? Dans quelles usines ?

Indicateurs sur un salaire décent (S1-10)⁹

- Comment est construite la notion de « salaire décent » ? En référence à quelle norme ?
- Si tous les salariés ne reçoivent pas un salaire décent dans l'entreprise, combien cela coûtera-t-il d'augmenter les salaires à un tel niveau décent dans chacun de ces pays ? Quels sont les objectifs de l'entreprise dans ce domaine ?
- Tous les non-salariés (en particulier les travailleurs intérimaires) reçoivent-ils un salaire adéquat ? Si ce n'est pas le cas, dans quels pays ? Combien de travailleurs ne reçoivent pas un salaire décent dans ces pays ?
- Combien cela coûtera-t-il de payer un salaire décent à chaque non-salarié ?

Indicateurs sur la protection sociale (S1-11)⁹

Il convient de noter que les principaux indicateurs obligatoires peuvent être trompeurs. Lorsque l'entreprise comptabilise les personnes bénéficiant d'une protection sociale, une personne est considérée comme couverte si un seul champ (retraite, maladie, congé parental, chômage, accident, handicap acquis) est couvert.

- Globalement ET dans chaque pays, combien de salariés ne sont pas couverts pour CHACUN des domaines : maladie ? Retraite ? Chômage ? Congé parental ? Accident du travail ? Handicap acquis ?
- Existe-t-il une CCT au niveau de l'entreprise qui crée une assurance maladie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?
- Globalement ET dans chaque pays, combien de « non-salariés » ne sont pas couverts pour maladie ? Retraite ? Chômage ?

Personnes handicapées (S1-12)⁹

- Quels sont les objectifs de l'entreprise dans ce domaine ?
- Le pourcentage de personnes handicapées employées est-il très différent selon les pays ? pourquoi ? Existe-t-il un groupe transversal dans l'entreprise pour partager les bonnes pratiques dans ce domaine ?
- Quelles sont les mesures prises pour permettre à une personne qui devient handicapée de conserver son emploi ? Quelles sont les mesures supplémentaires prises lorsque la personne devient handicapée à la suite d'un accident du travail ?
- Quel est le nombre de personnes handicapées parmi les non-salariés ?

Métrique sur la formation et le développement des compétences (S1-13)⁹

- Combien de travailleurs n'ont participé à aucune cession de formation ? Par sexe et par catégorie d'employés.
- Combien de travailleurs n'ont pas participé à une session de formation dans un domaine autre que la santé et la sécurité ? Par sexe et par catégorie d'employés.
- Quel est le nombre moyen d'heures de formation par employé, en distinguant la catégorie d'employés ?

Métrique sur la santé et la sécurité (S1-14)⁹

- Concernant les décès, apportez une description de chaque événement et de ses causes.
- Concernant les décès, quels sont les 5 emplois les plus dangereux dans l'entreprise ?
- Quels sont les principaux objectifs et domaines des plans de prévention pour l'année prochaine ?
- Quel est le taux d'accidents du travail, ventilé par catégorie de salariés et en distinguant les salariés et les non-salariés ?
- Quel est le taux d'absentéisme – de manière classique : absentéisme lié à la maladie ?

Métrique de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-15)⁹

- Pour chaque pays, existe-t-il des différences de droit ET de pratiques entre les hommes et les femmes en matière de congé parental ? Que peut faire l'entreprise pour encourager les hommes à prendre leur congé parental ?
- Dans quels pays existe-t-il des horaires de travail flexibles ? Sont-ils couverts par une CCT ?

Écart de rémunération et rémunération totale (S1-16)⁹

- Notez que l'écart de rémunération comprend les hommes et les femmes, mais aussi l'écart de rémunération entre les salariés les mieux rémunérés et la rémunération médiane.
- Quel est l'écart entre les femmes et les hommes dans la rémunération de base pour chaque catégorie d'employés ? Dans les composantes variables ?
- Quel est le rapport entre la rémunération annuelle moyenne des 10 % les mieux payés et la rémunération annuelle médiane des salariés de l'entreprise ?

Métrique sur les incidences graves en matière de droits de l'homme (S1-17)⁹

- Notez que ce point concerne les effectifs de l'entreprise, ce qui englobe les salariés et les non-salariés.
- Dans quels pays des incidents graves en matière de droits de l'homme ont-ils été enregistrés ? Dans quelle région ? Pour chaque pays et chaque cas, donnez une description de ces incidents graves ?
- Comment les incidents ont-ils été détectés ? Comment l'entreprise explique-t-elle que le processus de contrôle interne n'ait pas bien fonctionné au préalable ?
- Existe-t-il des mécanismes de réclamation dans ce domaine dans chaque pays ?

Exigences à l'égard des travailleurs de la chaîne de valeur (S2)¹⁰

- Quels sont les principaux risques et impacts en termes de violation grave des droits fondamentaux pour les travailleurs de la chaîne de valeur de l'entreprise ?
- Quels sont les principaux risques et impacts en termes de travail ou d'abus de travail forcé sur les travailleurs de la chaîne de valeur de l'entreprise ? Dans quels pays ?
- Quels sont les pays (dans lesquels l'entreprise a des fournisseurs - quel que soit leur niveau - ou des co-contractants) où le risque d'avoir un impact négatif sur les droits fondamentaux et le travail des enfants est le plus important ? Comment l'entreprise traite-t-elle spécifiquement ces pays à risque ? Quelle est l'exposition de l'entreprise à ces pays ?
- Comment l'entreprise agit-elle pour disposer d'informations sur les violations graves des droits fondamentaux dans la chaîne de valeur (au-delà des fournisseurs de premier rang) et pour les vérifier ?

¹⁰ Veuillez noter que dans ce domaine, l'approche est moins quantitative que qualitative et basée sur le risque. L'objectif est de prévenir et d'atténuer les violations graves des droits dans la chaîne de valeur (non seulement les fournisseurs de premier rang, mais aussi tous les fournisseurs et même les clients ou les co-sous-traitants). Les informations quantitatives concernent des objectifs assortis de délais et orientés vers les résultats dans le domaine de la prévention ou de l'atténuation des risques ou de l'impact.



Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique : de quoi parle-t-on ?

Si une entreprise a un impact important sur le climat (cf. test sur l'importance relative), elle devra en rendre compte (comme pour tous les domaines dans lesquels l'entreprise a un impact important), y compris les niveaux d'émissions de GES, les objectifs à moyen terme et le plan pour atteindre l'objectif. Ce plan est appelé **Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique**.

Il convient de noter que la directive CS3D parle de **plan pour la transition pour l'atténuation du changement climatique** (décrit dans son article 22). Le contenu de ce plan est identique à celui du plan de transition mais, comme déjà mentionné, l'absence ou la non-application de ce plan peut être sanctionnée par une amende.

Notez également que la directive ETS (relative aux gaz à effet de serre et aux quotas de CO₂) fait référence au **plan de neutralité climatique**. Ce plan doit être établi au niveau de l'usine. Si une usine n'établit pas un tel plan, les quotas gratuits qui lui sont attribués peuvent être réduits de 20 % .

Impact social du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (E1)

- Quelles seront les conséquences du plan de transition climatique sur l'emploi à l'horizon 2030 ? Tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.
- Quelles sont les mesures d'anticipation qui seront négociées et mises en œuvre ?
- Quels sont les plans de formation associés ?

Impact social du développement de l'économie circulaire (E5)

- Quels matériaux l'entreprise utilise-t-elle dans les principaux processus industriels ? Pour chaque matériau, comment l'entreprise fera-t-elle face à l'avenir à la réutilisation ? Au recyclage ? A l'utilisation des déchets ?
- Quels sont les opportunités et objectifs ciblés par la stratégie d'économie circulaire de l'entreprise en termes de nouveaux produits ? De parts de marché ? Quel sera l'impact de la stratégie d'économie circulaire sur les processus industriels ? Où ? À quel horizon ?
- Quels sont les plans de formation associés ?

IndustriAll Europe et ses organisations syndicales affiliées sont là pour vous soutenir. Pour toute question ou suggestion, ou si vous avez besoin d'une assistance spécifique pour faire avancer le dialogue sur les informations en matière de durabilité avec votre direction ou les décideurs politiques, veuillez contacter :

- ⇒ **Votre organisation syndicale nationale**
- ⇒ **Le coordinateur d'IndustriAll Europe qui assiste votre CEE ou CE-SE**
- ou
- ⇒ **L'équipe dédiée d'industriAll Europe**

Annick Aerts
Responsable de la politique d'entreprise
annick.aerts@industrial-europe.eu
+32 474 520 539

Bruno Demaître
Conseiller politique senior
bruno.demaitre@industrial-europe.eu
+32 476 540 990



Pour en savoir plus...

Voici une compilation de positions et études syndicales existantes qui peuvent être utiles pour vos discussions en tant que représentant syndical dans une entreprise multinationale.

Positions d'IndustriAll Europe

Vers une conduite d'entreprise responsable obligatoire

Prise de position (2021)

en [anglais](#), [français](#), [allemand](#)

Position de la CES

Recommendations for the transposition of the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Lignes directrices (2024)

en [anglais](#)

Autres ressources

Webinaires de l'EFRAG :

- [ESRS S1 Own Workforce](#), Sig Vitols, 2023
- [ESRS S2, S3 and S4](#), Joanne Houston, décembre 2022

Annexe : Liste des informations obligatoires liées à l'ESRS S1 lorsque le champ concerné a été évalué comme matériel/ important lors du test de matérialité – Effectifs de l'entreprise

S1-6 Salariés

- Description des caractéristiques clés des salariés dans les effectifs de l'entreprise
- Le nombre total de salariés en effectifs, ainsi que des ventilations par sexe et par pays pour les pays dans lesquels l'entreprise compte 50 salariés ou plus représentant au moins 10 % du nombre total de ses salariés ;
- Le nombre total en effectifs ou équivalents temps plein (ETP) des salariés permanents, ainsi que des ventilations par sexe ;
- Le nombre total en effectifs ou équivalents temps plein (ETP) des salariés temporaires, ainsi que des ventilations par sexe ;
- Le nombre total en effectifs ou équivalents temps plein (ETP) des salariés au nombre d'heures non garanti, ainsi que des ventilations par sexe ;
- Le nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période de référence et le taux de rotation des salariés au cours de la période de référence ;
- Une description des méthodes et hypothèses utilisées pour compiler les données, l'entreprise précisant si les chiffres sont communiqués :
 1. en effectifs ou en équivalents temps plein (ETP) (y compris une explication de la définition des ETP) ;
 2. à la fin de la période de référence, en tant que moyenne de l'ensemble de la période de référence, ou selon une autre méthode.

S1-7 Non-salariés

- Caractéristiques clés des non-salariés dans les effectifs de l'entreprise ;
- Le nombre total de personnes n'occupant pas de salariés dans la propre main-d'œuvre de l'entreprise, c'est-à-dire soit des personnes ayant conclu un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants »), soit des personnes fournies par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emploi » (code NACE N78) ;
- Une explication des méthodes et hypothèses utilisées pour compiler les données, l'entreprise précisant si le nombre de travailleurs externes est communiqué.

S1-8 Conventions collectives

- Le pourcentage de tous ses salariés couverts par des conventions collectives ;
- Dans l'EEE, s'il a conclu une ou plusieurs conventions collectives et, dans l'affirmative, le pourcentage global de ses travailleurs couverts par ces accords pour chaque pays dans lequel il occupe un emploi important, défini comme au moins 50 salariés par effectif représentant au moins 10 % de son nombre total de salariés ;

- En dehors de l'EEE, le pourcentage de tous ses salariés couverts par des conventions collectives par région ;
- Le pourcentage global de salariés couverts par les représentants des travailleurs, déclaré au niveau national pour chaque pays de l'EEE dans lequel l'entreprise occupe un emploi important ;
- L'existence d'un accord avec les salariés de l'entreprise conclu en vue de la représentation par un comité d'entreprise européen (CEE), un comité de Societas Europaea (SE) ou un comité de Societas Cooperativa Europaea (SCE).

S1-9 Diversité

- La répartition par sexe au sein des instances dirigeantes et la répartition par âge parmi ses salariés ;
- La répartition par sexe en nombre et en pourcentage au niveau de l'encadrement supérieur ;
- La répartition des salariés par tranche d'âge : moins de 30 ans; 30-50 ans; plus de 50 ans.

S1-10 Salaires décents

- Indique si tous ses salariés perçoivent un salaire décent, conformément aux indices de référence applicables. Si tel est le cas, cette information est suffisante aux fins de la présente exigence de publication, et aucune information supplémentaire n'est requise ;
- Les pays dans lesquels ses salariés perçoivent un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable et le pourcentage de salariés percevant un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable pour chacun de ces pays.

S1-11 Protection sociale

- Si tous ses salariés sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une protection sociale contre les pertes de revenus dues à l'un des événements majeurs de la vie suivants (maladie, chômage, accident du travail, handicap acquis, congé parental, départ à la retraite) ;
- Si tous les salariés ne sont pas couverts par une protection sociale conformément au paragraphe 72, l'entreprise indique en outre les pays dans lesquels les salariés ne sont pas couverts par une protection sociale pour un ou plusieurs des types d'événements énumérés au paragraphe 72 et, pour chacun de ces pays, les types de salariés qui ne sont pas couverts par une protection sociale pour chaque type d'événement majeur applicable.

S1-12 Personnes handicapées

- L'entreprise publie le pourcentage de ses salariés qui sont des personnes handicapées.

S1-13 Formation

- Le pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière ; ces informations sont ventilées par sexe ;
- Le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par sexe.

S1-14 Santé et sécurité

- La mesure dans laquelle son propre personnel est couvert par son système de gestion de la santé et de la sécurité ;
- Le nombre d'incidents liés aux accidents du travail, aux problèmes de santé et aux décès de son propre personnel ;
- Le pourcentage de ses effectifs couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise, fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues (ventilé entre les salariés et les non-salariés de l'entreprise) ;
- Le nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnels (ventilé entre les salariés et les non-salariés de l'entreprise, et pour les autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise, tels que les travailleurs de la chaîne de valeur s'ils travaillent sur les sites de l'entreprise) ;
- Le nombre et le taux d'accidents du travail comptabilisables (ventilé entre les salariés et les non-salariés de l'entreprise) ;
- Le nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables ;
- Le nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des problèmes de santé liés au travail et à des décès dus à des problèmes de santé.

S1-15 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Le pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux ;
- Le pourcentage de salariés ainsi concernés ayant pris un tel congé, avec une ventilation par sexe.

S1-16 Écart de rémunération et rémunération totale

- L'écart de rémunération en pourcentage entre ses salariés féminins et masculins ;
- Le rapport entre la rémunération de la personne la plus élevée et la rémunération médiane de ses salariés (l'entreprise peut déclarer ce chiffre corrigé pour tenir compte des différences de pouvoir d'achat entre pays, auquel cas elle communique la méthode utilisée pour le calcul) ;
- La différence de niveau moyen de rémunération entre les salariés hommes et femmes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes.

S1-17 Incidences graves en matière de droits de l'homme

- Le nombre d'incidents et/ou de plaintes liés au travail et d'incidences graves en matière de droits de l'homme au sein de ses effectifs, ainsi que toute amende, sanction ou indemnisation importante infligée dans ce contexte pendant la période de référence ;
- Le nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (y compris les mécanismes de réclamation) et, le cas échéant, auprès des points de contact nationaux pour les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en lien avec les questions définies au paragraphe 2 de la présente norme, à l'exclusion des cas déjà communiqués au point a) ci-dessus ;
- Le montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des incidents et plaintes mentionnés ci-dessus, ainsi qu'un rapprochement entre ces montants d'argent et le montant le plus pertinent présenté dans les états financiers ;

- Le montant total des amendes, sanctions et indemnisations résultant des cas décrits au point a) ci-dessus, et un rapprochement entre les montants ainsi déclarés et le montant le plus pertinent présenté dans les états financiers.