



La responsabilité sociale de l'entreprise et la défense des salariés

Par Michel de Laforce

Fin mars, Ernst & Young France annonçait un « plan de départ volontaire » affectant plus de 300 personnes. Soit 10 % de ses effectifs, notamment dans les métiers de l'audit et du conseil. Nos métiers. Tout en annonçant le recrutement de 400 jeunes diplômés en CDI. Bien sûr, le turnover, rapide en temps normal, s'est ralenti avec la crise. Mais est-ce une raison suffisante pour « inciter » les salariés en place à libérer des postes pour de plus jeunes ? Cherchez l'erreur...

L'audit et le conseil ont développé ces dernières années une offre de service importante dans le domaine du développement durable et de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Celle-ci est une démarche nécessaire, qui ne doit pas faire les frais de la crise. Posons-nous la question : la première responsabilité sociale de l'entreprise n'est-elle pas de respecter ses salariés ?

« L'entreprise peut-elle s'affranchir de toutes obligations autres que légale et économique vis-à-vis de son environnement social, humain, politique et écologique ? » Non, répondent Jean-Pascal Gond, professeur de management en Grande-Bretagne, et Jacques Igalens, professeur de gestion à l'université de Toulouse (1). Ces dimensions marchandes et non marchandes sont aujourd'hui regroupées sous l'étiquette de responsabilité sociale – certains diront sociétale – de l'entreprise (RSE). En tant que syndicalistes, cette démarche ne nous a pas échappé. Aussi la CFE-CGC adhère-t-elle à l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, l'ORSE (2).

La RSE, une définition en cours d'élaboration

Pour les experts, notamment ceux de l'ORSE, la RSE intervient à la fois au niveau :

- éthique – par ex., en refusant le travail des enfants,
- environnemental – par ex., en vérifiant que la fabrication d'un produit ne pollue pas une nappe phréatique,
- social – par ex., en s'assurant du respect des libertés syndicales,
- de la citoyenneté – par ex., en vérifiant que l'entreprise respecte la parité,
- du développement durable – par ex., en favorisant les économies d'énergie,
- du dialogue avec ses « parties prenantes » – par ex., en dialoguant avec des ONG,
- financier – par ex., en s'assurant du respect des règles concurrentielles.

La RSE a pour buts

- de replacer l'entreprise « *dans ses dimensions non seulement économiques et financières, mais aussi sociales, humaines, culturelles, politiques et écologiques* »,
- de rendre compte des liens entre l'entreprise et les différents groupes avec lesquels elle interagit : ONG, consommateurs, fournisseurs, riverains, etc.,

- de « *gérer simultanément les dimensions sociales, environnementales et financières de la performance* »,
- de « *stabiliser les interactions entre l'entreprise et la société* »,
- de « *refléter les relations désirables entre entreprise et société telles qu'elles sont définies par l'environnement social, culturel et constitutionnel* »,
- de « *concilier recherche de profit et bien-être social* », etc.

Comment s'évalue la RSE ?

La mise en œuvre de la RSE a un impact financier sur l'entreprise. Elle est donc « mesurable » par le biais de la PSE, la « performance sociale des entreprises ». Ce bilan, ou reporting social, est généralement effectué selon la GRI, ou *Global Reporting Initiative*, une norme privée internationale.

Les agences de rating mesurent :

- le contenu des discours (rapports annuels, etc.),
- le niveau de pollution,
- la sensibilité des membres de l'entreprise aux dimensions de la RSE,
- la réputation de l'entreprise dans ce domaine,
- les processus, comportements, résultats, etc.

Les instances syndicales et la RSE

Il apparaît nécessaire de rappeler en conclusion :

- que les instances syndicales doivent être considérées comme des « parties prenantes » privilégiées par l'entreprise,
- qu'elles doivent travailler en étroite collaboration avec les autres parties prenantes,
- que la RSE, facteur de progrès, ne doit en aucun cas être sacrifiée sous prétexte de crise,
- que les normes de la RSE doivent être constamment optimisées,
- que la première préoccupation de la RSE doit être le salarié.

En effet, c'est avant tout à l'égard de ses salariés que l'entreprise a des responsabilités. Il est bien sûr souhaitable et légitime que sa responsabilité soit étendue à d'autres préoccupations comme l'écologie. Mais en aucun cas cela ne doit se faire au détriment du personnel. Se préoccuper de l'avenir de la planète ne dispense pas de s'inquiéter du bien-être et du devenir des salariés ! Toute autre façon de faire consisterait à utiliser la RSE comme alibi à des pratiques sociales détestables. Un procédé que nous dénoncerions haut et fort si, d'aventure, de tels faits étaient portés à notre connaissance...

(1) ***La responsabilité sociale de l'entreprise***, par Jean-Pascal Gond et Jacques Igalens, coll. « Que sais-je ? », PUF, 2008, 126 p., 9 €. (2) ***Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)***, www.orse.org

EXTRAITS

Le salarié et la RSE - « Pour le salarié, la question peut être ainsi formulée : 'Qu'ai-je à gagner personnellement à travailler dans une entreprise socialement responsable ?' En France, on peut remarquer le parallélisme entre la montée en puissance de la RSE et l'importance des questions de gestion des ressources humaines telles que l'égalité homme/femme ou la représentation des minorités. Ainsi, une femme ou un membre d'une minorité peuvent légitimement attendre d'être mieux traités par une entreprise bien notée en matière de RSE. La fierté de travailler dans une entreprise assumant sa RSE représente des avantages : elle participe à l'estime de soi du salarié et elle est susceptible de favoriser des comportements d'engagement personnel. »

La responsabilité sociale de l'entreprise, op. cit.

Les licenciements et la RSE - « Du point de vue du salarié se pose également la question des contours du 'licenciement socialement responsable'. L'entreprise socialement responsable est-elle celle qui ne licencie pas ou bien celle qui préserve l'employabilité de ses salariés et leur permet ainsi de retrouver du travail en cas de licenciement ? [...] Les restructurations constituent un thème important dans le champ de la RSE car il s'agit d'un événement lourd de conséquences pour les salariés, ceux qui sont licenciés au premier chef mais aussi ceux qui restent et auxquels la littérature scientifique a donné le nom de 'survivants' pour marquer qu'ils ont eux aussi subi un traumatisme. Peut-il exister des PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) 'socialement responsables' ? Au-delà des obligations légales [...], deux catégories de bonnes pratiques ont pu être mises en évidence. La première d'entre elles concerne la préservation de l'employabilité des salariés. Cette dernière repose sur de bonnes pratiques de formation et de mobilité tout au long de la vie active. La seconde a trait à la qualité des conditions qui accompagnent le plan social et notamment aux mesures d'accompagnement telles que cellules de reclassement, aide personnalisée (*coaching*), etc. »

La responsabilité sociale de l'entreprise, op. cit.

Comment progresser ? - « C'est à partir d'une analyse critique de ses résultats qu'une entreprise peut puiser la volonté de progresser. En matière d'apprentissage, la volonté est l'essentiel, tant les mécanismes de résistance au changement sont puissants. [...] En définitive, l'apprentissage de la RSE repose sur le sommet de la pyramide, c'est-à-dire les valeurs réellement partagées par les dirigeants, qui peuvent être différentes des valeurs affichées. Lorsque ces valeurs sont celles de l'arrogance, du syndrome de la toute-puissance et parfois même du mépris pour le reste du monde, elles n'autorisent aucun apprentissage. »

La responsabilité sociale de l'entreprise, op. cit.