



# Les nouvelles normes de durabilité : un outil au service de la transition juste ?

Ute Meyenberg  
Secrétaire nationale, CFDT Cadres

20 octobre 2023

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)



## Tous concernés !

- Le changement climatique n'a pas les mêmes conséquences sur tout le monde.
  - Il exacerbe des inégalités (externalités)...
- ...liées à la décorrélation entre profits des entreprises et bénéfices sociaux et sociétaux.
  - Un marché dérégulé et l'atteinte des limites planétaires ne créent pas une économie inclusive et équitable.
- Il y a une relation entre inégalités et problèmes sociaux (gilets jaunes, révolte des banlieues... ).
  - Accroissement du débat sur la RSE.
- Les effets du changement climatique ont des effets directs sur des pertes dans le système financier.
  - D'où l'action des banques centrales.



## Plan

- Introduction – les débuts de la RSE.
- Le Pacte Vert pour l'Europe et le cadre de la finance durable européen.
- Les ESRS (European Sustainability Reporting Standards)  
Un instrument de mesure de la durabilité.
- Les standards de reporting – pour quoi faire ?  
Limites et critiques.



# Introduction

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)



# La RSE – La responsabilité sociale des entreprises

Les références historiques de la RSE remontent en 1953 au moment où Edward Bowen, économiste américain met en lumière ce concept dans une publication intitulée “the responsibility of businessman”.

Nous retrouverons ensuite pour l’environnement en :

- 1972, le **rapport Meadows** du Club de Rome.
- 1987, le **rapport Brundtland** (Notre avenir à tous) commandé par les Nations Unies, concernant les processus de libéralisation des marchés, de normalisation. Ce rapport mettait en évidence les limites de l’exploitation sans borne de l’environnement.

Puis dès 1999, Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies, initie le **Pacte Mondial des Nations Unies (le Global Compact)**, au Forum de Davos. Ce Pacte, qui est un cadre d’engagement volontaire et la plus grande initiative Mondiale sur le développement durable, incite les entreprises à mettre en place dix grands principes touchant à la fois l’environnement, les droits de l’homme, le droit du travail pour faire progresser des objectifs sociétaux.

Citation d’un extrait du communiqué de presse de K. Annan en 2005 : « *Le monde des affaires, comme le monde politique, a intérêt à ce que la mondialisation apporte des avantages réels au plus grand nombre. (...) Il est clair plus que jamais que les intérêts du secteur privé convergent parfaitement sur les objectifs de développement des Nations unies* ».

Aujourd’hui, on voit bien que ces propos interrogent - cependant, ils sont bien à la base d’un vaste mouvement qui met les entreprises devant leurs responsabilités sans toutefois désengager totalement l’action étatique.



## La responsabilité sociale des entreprises 2

- En 2015, la COP 21 (conférence des parties sur le climat) se tient à Paris et débouche sur un accord qui limite le réchauffement climatique à 2°C, voire 1,5°C de son niveau préindustriel. A l'horizon 2050, la neutralité carbone devrait être atteinte, en limitant les émissions de gaz à effet de serre au pouvoir d'absorption de la planète par les puits de carbone (forêts).
- Signé par 196 pays et entré en vigueur en 2016, cet accord est à la base du corpus législatif européen mis en place dès 2018.
- En 2018, la Commission européenne lance le **cadre de la finance durable** afin de diriger des fonds dans le financement de la transition écologique. Cette stratégie est en développement constant.



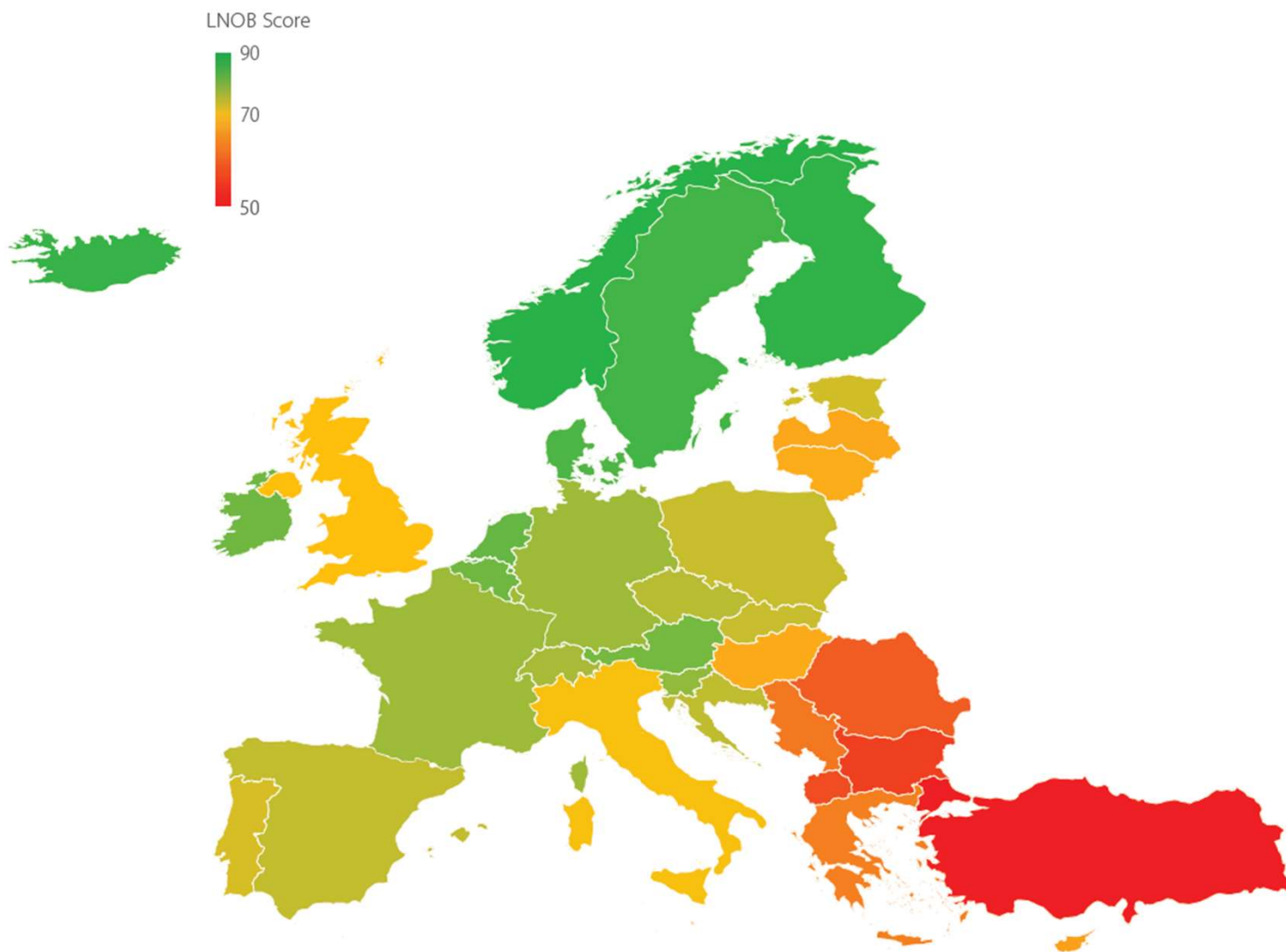
# Le climat – un enjeu social - les Objectifs de développement durable (ODD)





Figure 1.8 | Leave no one behind index score for Europe

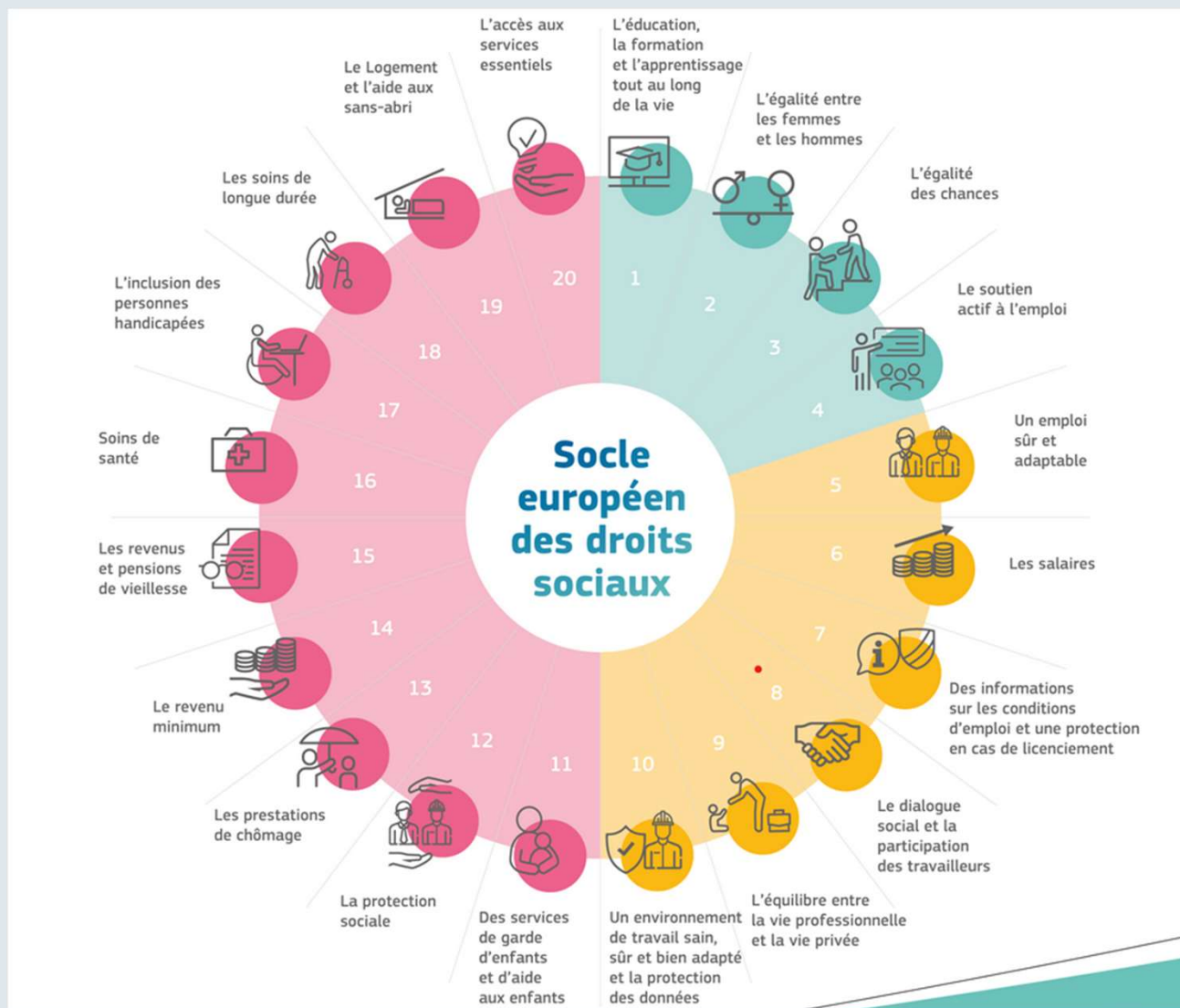
## ODD - Score « ne laisser personne de coté »



Source:



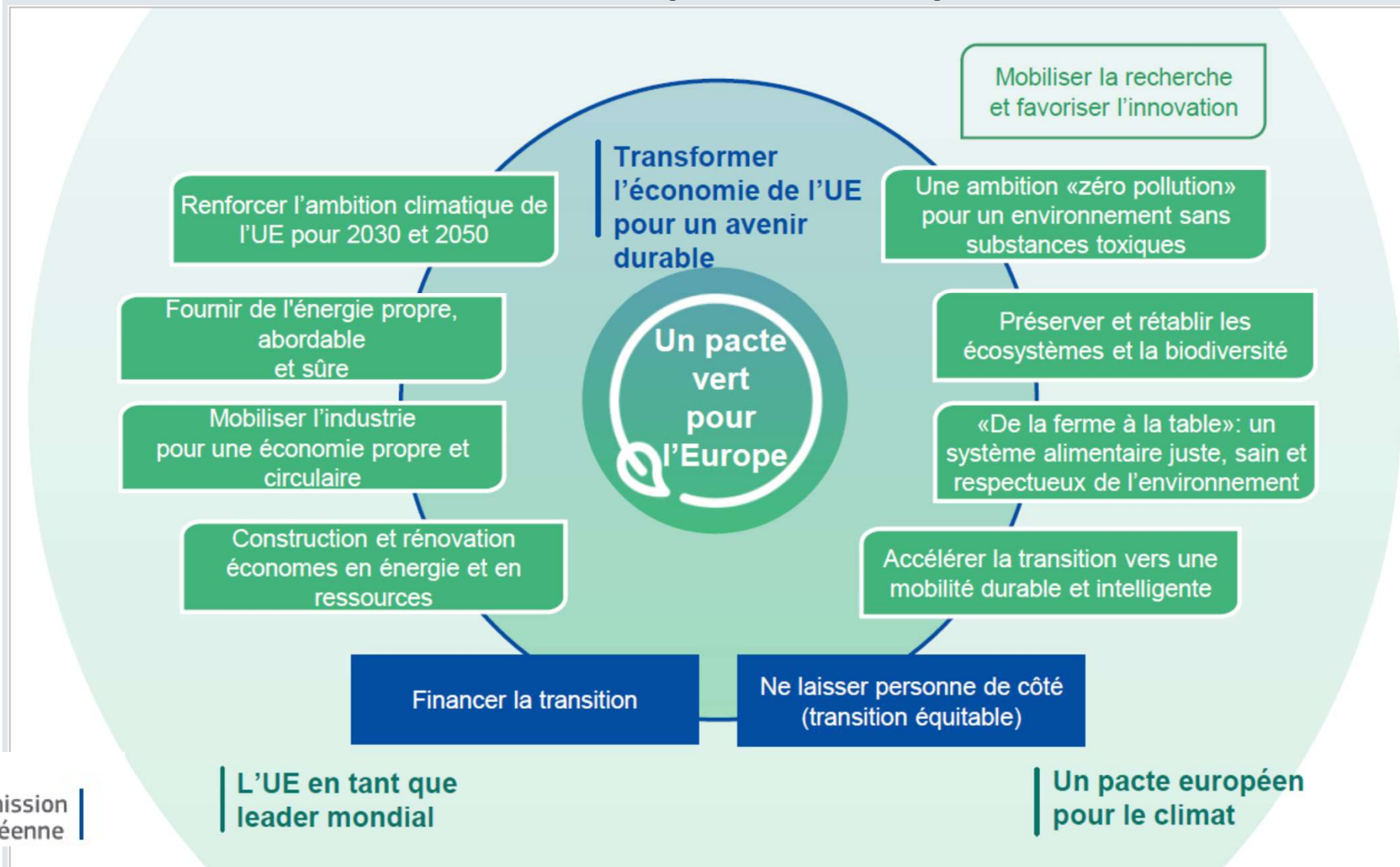
# Le Socle européen des droits sociaux



Orange Restricted

Source:

# Le Pacte vert pour l'Europe



Source:

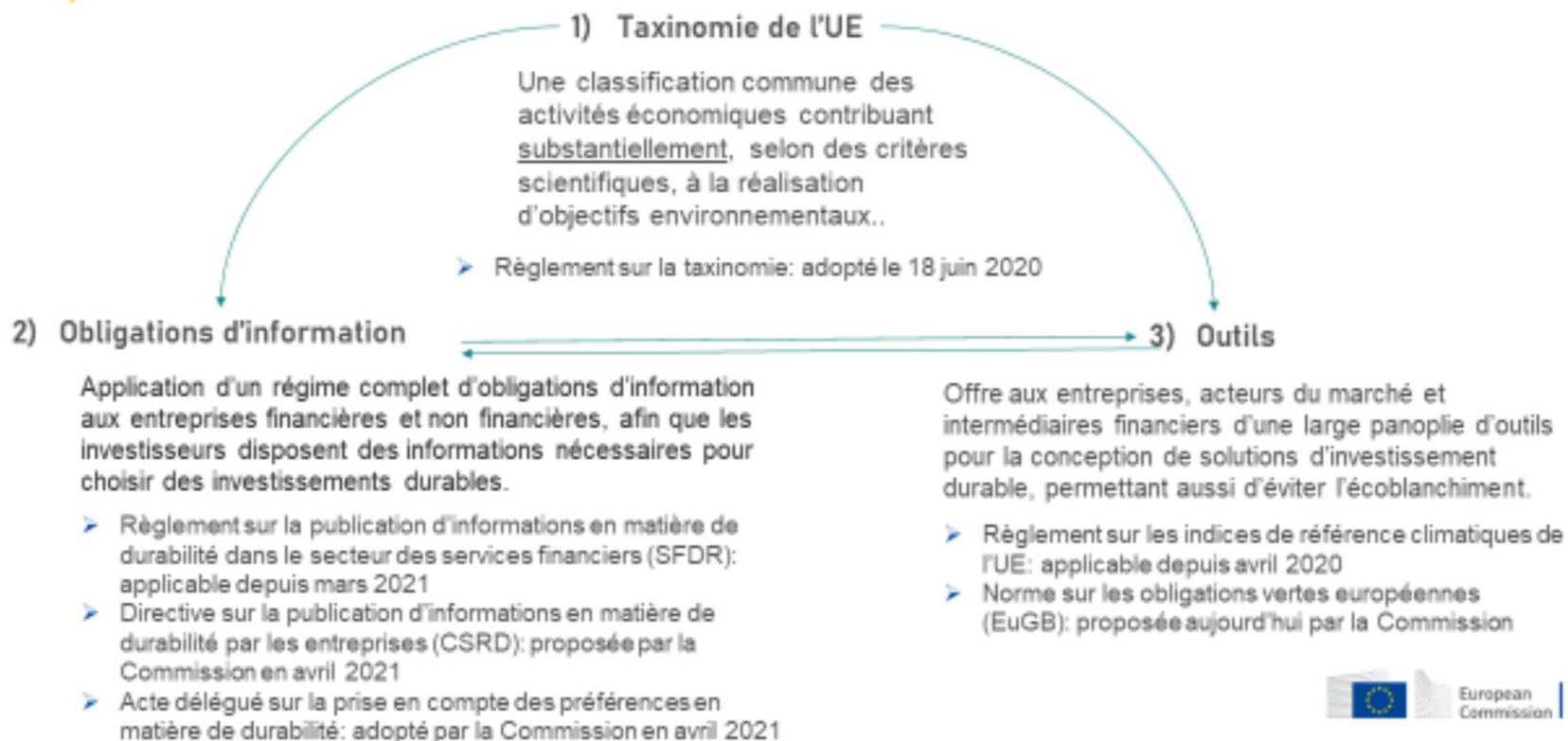


# Le cadre de la finance durable européenne

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)

# Le cadre de la finance durable 1/3

## 2018: Pose des bases du cadre de l'UE sur la finance durable





## Le cadre de la finance durable 2/3

- Directive sur le reporting extra-financier (NFRD) de 2014 qui a été transposée en 2017 en France par la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière) et **est remplacée par la “Corporate Sustainable Reporting Directive”- CSRD**, adoptée le 14 décembre 2022 par le Parlement européen et entrée en vigueur le 5 Janvier 2023.
- Le règlement « **disclosure** » ou **SFDR** (UE)2019/2088 concerne la publication d’informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers. Il divise les produits en trois catégories :
  - Sans objectif de durabilité
  - Avec des caractéristiques environnementales ou sociales (article 8)
  - Investissements durables (article 9)
- Le règlement “**Taxonomie**” de 2020 qui crée une classification pour les activités durables.
- La proposition d’une directive concernant le **devoir de vigilance** qui amendera la directive sur la protection des lanceurs d’alerte (UE)2019/1937.



## Le cadre de la finance durable 3/3

- La Directive sur le reporting extra-financier (NFRD) de 2014 a été transposée en 2017 en France par la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière).
- Cependant, les entreprises soumises à la NFRD pouvaient choisir leurs indicateurs qui étaient de ce fait difficilement comparables d'une entreprise à l'autre.
- Lors de la consultation de la Commission européenne pour amender la NFRD, 81% des participants se sont exprimés en faveur d'une meilleure comparabilité.
- Entrée en vigueur le 5 Janvier 2023, la NFRD est remplacée par la **"Corporate Sustainable Reporting Directive"** (UE)2022/2464 du 14 décembre 2022, la **CSRD**.

## La CSRD – 3 piliers de standards comparables

### Environnement

1. Atténuation du changement climatique
  2. Adaptation au changement climatique
  3. Eau & ressources marines
  4. Economie circulaire, prévention et recyclage des déchets
  5. Pollution
  6. Ecosystèmes, biodiversité
- **cf. taxonomie européenne**

### Social

1. Egalité des chances (ex. égalité de rémunération pour un travail égal entre les femmes et les hommes ; formation et développement des compétences)
2. Conditions de travail (ex. dialogue social, sécurité et adaptabilité de l'emploi)
3. Respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (cf. conventions internationales)

### Gouvernance

1. Rôle et composition des organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise
2. Ethique des affaires et culture d'entreprise (ex. lutte contre la corruption)
3. Engagements politiques de l'entreprises (ex. lobbying)
4. Gestion et qualité des relations avec les partenaires commerciaux
5. Systèmes de contrôle interne et de gestion des risques



# Questions ?

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)



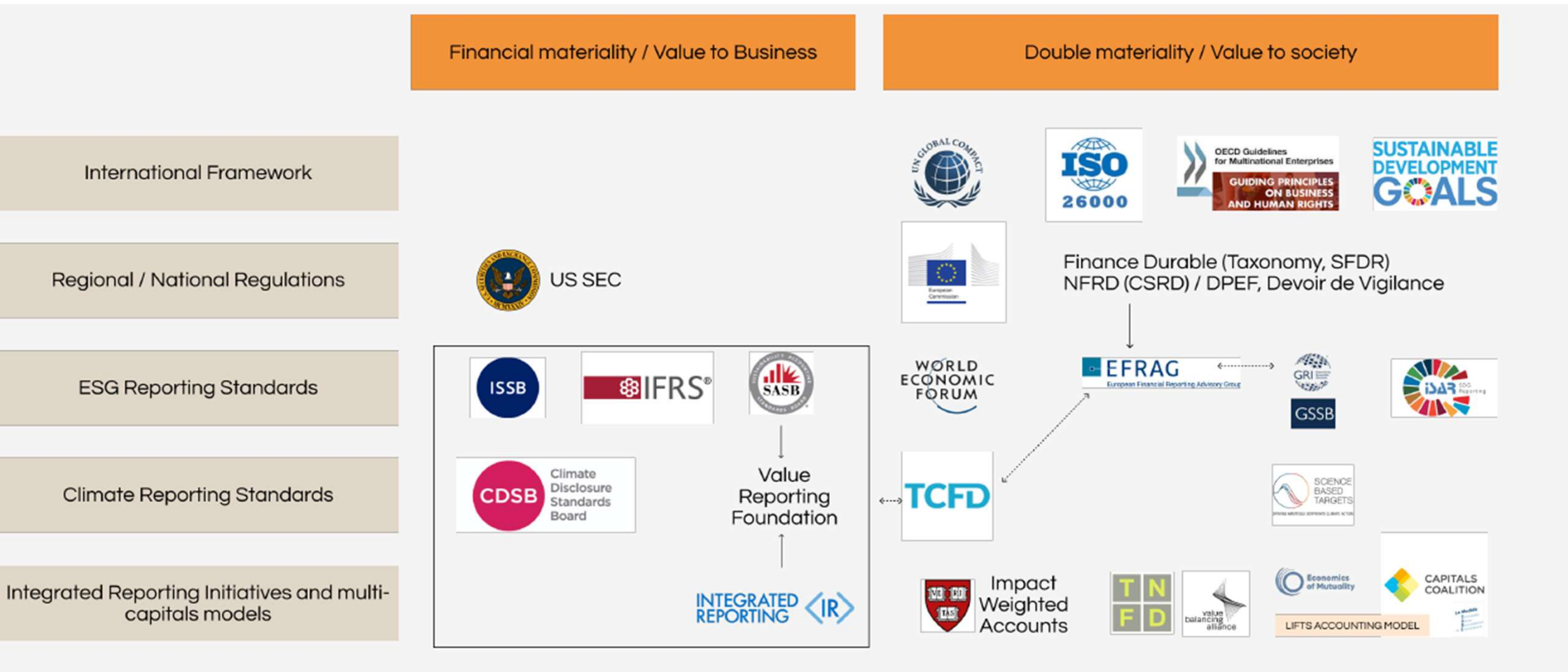


# Les ESRS – un instrument de mesure de la durabilité

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)

# De nombreuses initiatives de mesure ont vu le jour depuis...

Source: Nexio Projects – Navigating the ESG Reporting Landscape





# Relations CSRD/ ESRS et initiatives sous-jacentes

Relationship between these initiatives and the relevant ESRS described in the [explanatory note](#)

- Sustainability related disclosures in the financial sector (SFDR)
- Sustainable Finance Taxonomy
- EU Climate transition benchmarks and EU Paris-aligned Benchmarks
- Capital requirements regulation (CRR)
- EU Emissions Trading Scheme (EU-ETS)
- European Climate Law
- EU Whistleblowing Directive
- Commission Recommendation of 9 April 2013 on the use of common methods to measure and communicate the life cycle environmental performance of products and organisations
- EMAS III
- Transparent Project (moved here as EU)
- Reporting standards developed under the auspices of IFRS Foundation
- International Sustainability Standards Board (ISSB)

- Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Recommendations of the Task Force for Nature Related Financial Disclosure (TNFD)
- GHG Protocol
- Global Reporting Initiative (GRI) Standards
- Natural Capital Protocol
- UN Sustainable Development Goals
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- UN Global Compact
- **UN Principles for Responsible Investment**
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- OECD Due diligence Guidance
- International Labour Organization's (ILO) Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy,
- ISO 26000 standard on social responsibility
- ICGN Global Governance Principles



## Les normes de reporting de durabilité

- En 2020, la Commission européenne a demandé à EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) de développer des standards, basés sur la CSRD.
- EFRAG a été créée en 2001 pour adopter les standards internationaux IFRS. Il a été doté d'une structure bicéphale au niveau du conseil d'administration en 2022 afin de prendre en compte dans sa gouvernance les standards de durabilité.
- En novembre 2022 EFRAG a publié un premier jet de normes qui ont été soumises à une consultation générale. En France et en Allemagne, des groupes de parties prenantes ont été créés afin de participer à la consultation (tel que décrit dans les processus de la directive).
- Les **syndicats** ont fait partie de ce groupe dans les deux pays. Ils sont également représentés au conseil d'administration et dans le groupe de travail technique de l'EFRAG. **Pour la France, c'est la CFDT qui représente les syndicats.**

# Les normes de reporting de durabilité

**ESRS 1 Principes  
généraux**

**ESRS 2 Informations  
générales**

**ESRS E1  
Changement  
climatique**

**ESRS E2  
Pollution**

**ESRS E3  
Eau et  
ressources  
marines**

**ESRS E4  
Biodiversité et  
ecosystèmes**

**ESRS E5  
Economie  
circulaire**

**ESRS S1  
Effectif  
de l'entreprise**

**ESRS S2  
Travailleurs de  
la chaîne de  
valeur**

**ESRS S3  
Communautés  
affectées**

**ESRS S4  
Consommateurs**

**ESRS G1  
Gouvernance**



## Les normes de reporting de durabilité

- S'appliquent à des sociétés remplissant deux des trois critères suivants :
  - Avoir plus de 250 salariés.
  - Un chiffre d'affaires supérieur à 40 millions d'euros.
  - Un total bilan supérieur à 20 millions d'euros.
- Extraterritorialité pour des entreprises hors UE avec un chiffre d'affaires de plus de 150 millions d'euros.
- Mise en place progressive jusqu'en 2028.
- Avec la CSRD, le nombre d'entreprises concernées augmente de 11 500 à 50 000 dans l'Union européenne.



## Standards transverses – ESRS 1 et ESRS 2

**ESRS 1** indique la structure générale :

- les définitions importantes notamment :
- L'implication des parties prenantes.
- La chaîne de valeur.
- **La double matérialité.**
- Les horizons de temporalité (court, moyen et long terme, alignés sur la Directive comptabilité).
- L'alignement entre parties du rapport et notamment l'information financière.

Il ne sera plus possible de séparer l'information financière et de durabilité.

**ESRS 2** indique les devoirs de reportings transsectoriels et obligatoires et les 4 socles thématiques.

Gouvernance

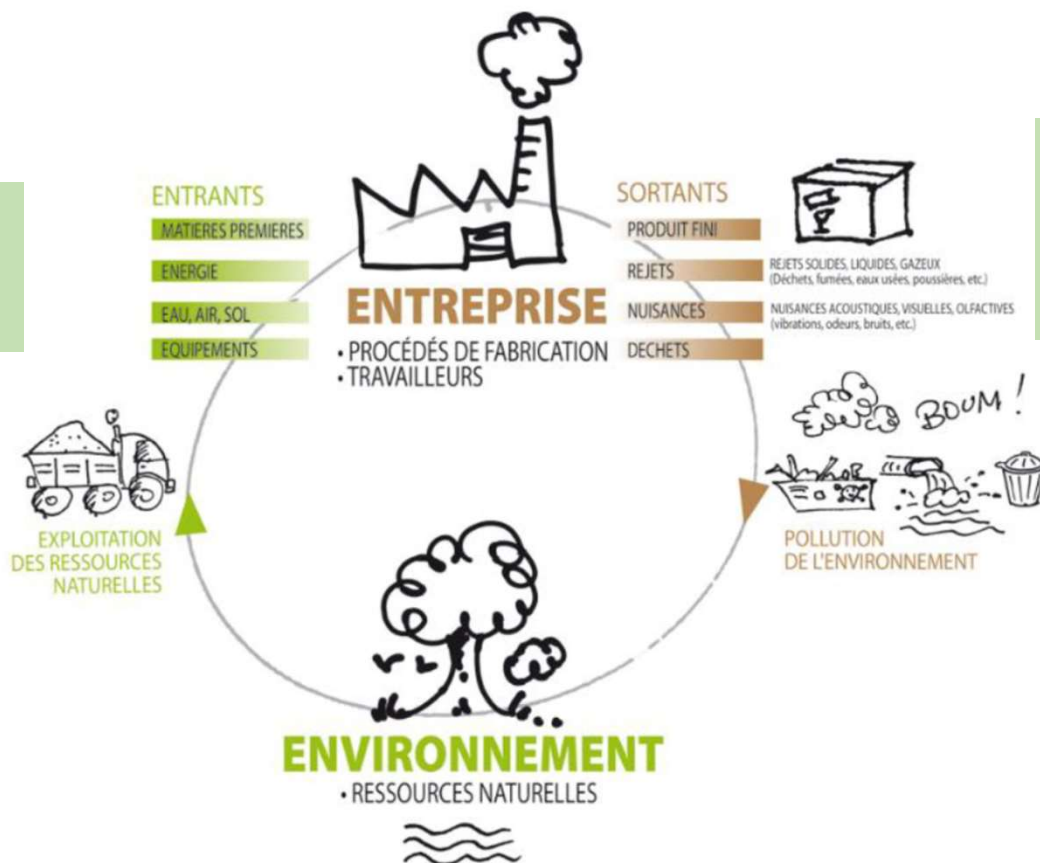
Stratégie

Impacts, risques et opportunités

Objectifs et mesures

# Double Materialité ou “double importance relative” ESRS1 (DR 3)

Outside in –  
matérialité financière  
ou matérialité simple



Inside out –  
matérialité d’impact  
ou socio-  
environnementale

Figure 5 – Cycle entreprise-environnement © Les Cahiers du Développement Durable





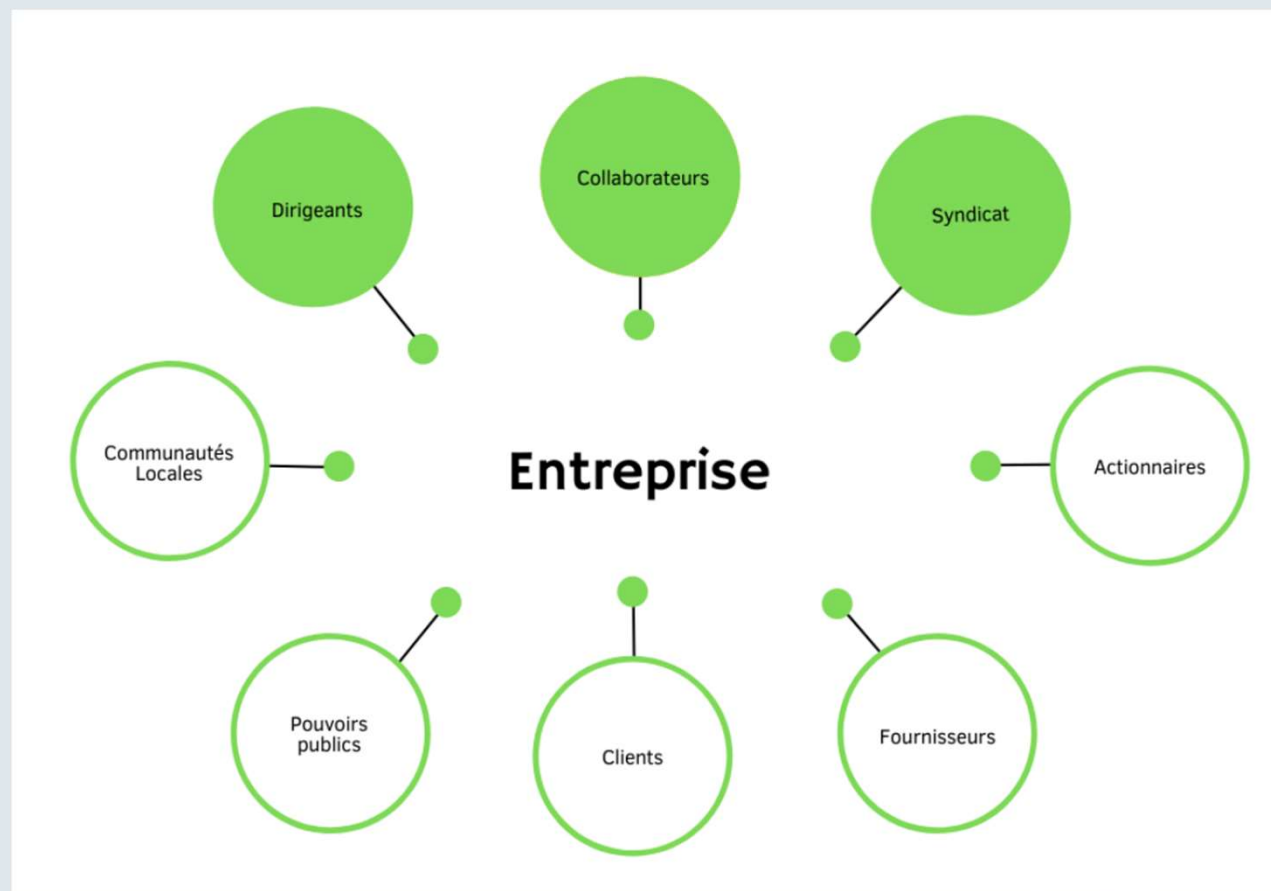
# Implication des parties prenantes

## ESRS 1 DR 3.1

### ESRS1 3.1.

(a) Parties prenantes directement affectées

(b) Utilisateurs des informations de durabilité

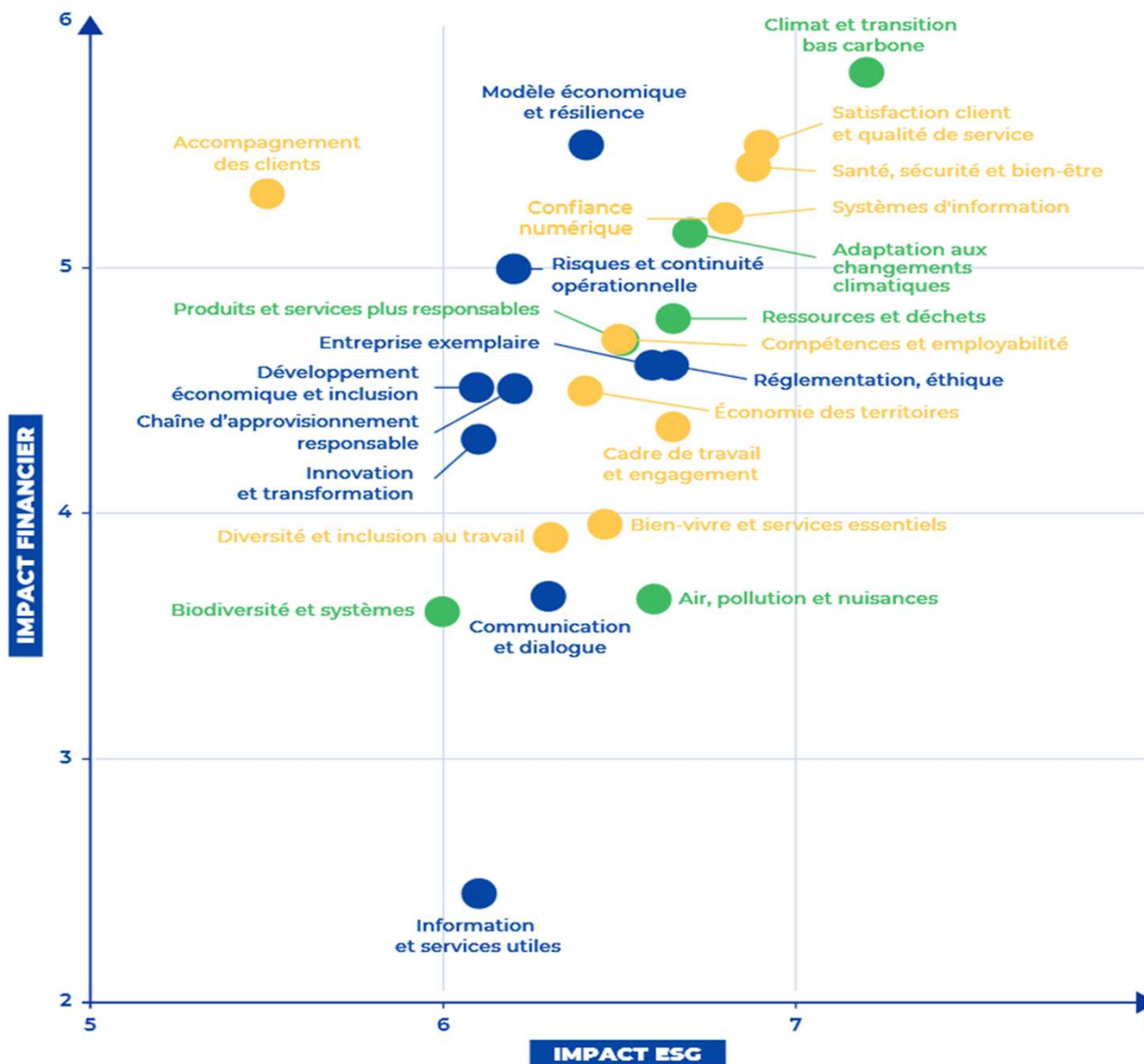


Source: Nexio Projects NL – Webinar on Materiality [info@nexioprojects.com](mailto:info@nexioprojects.com)



Double materialité

Exemple d'analyse de matérialité





## ESRS E1 à E5

E1 – Changement climatique  
(adaptation et atténuation)

E2- Pollution

E3- Eau et ressources marines

E4 - Biodiversité et écosystèmes

E5- Economie circulaire

Les standards environnementaux sont les plus importants. Ils sont basés sur des mesures.

Les GES doivent inclure scope 1, 2 et 3

A noter:

- Dans ESRS 2 il y a obligation d'informer sur des systèmes de bonus intégrant des paramètres de durabilité.



# Les normes sociales – S1 à S4

| Effectifs de l'employeur <sup>(1)</sup> <span style="float: right;">ESRS S1</span>   |   |   | Travailleurs dans la chaîne de valeur <sup>(2)</sup> <span style="float: right;">ESRS S2</span>   |  |  | Communautés affectées <span style="float: right;">ESRS S3</span>  |   |  | Consommateurs et utilisateurs <span style="float: right;">ESRS S4</span> |  |  |
|--|---|---|---|--|--|---|---|--|--|--|--|
| Conditions de travail  | Egalité des chances et non-discrimination   | Autres droits liés au travail   | Conditions de travail   | Egalité des chances et non-discrimination  | Autres droits liés au travail  | Droits économiques sociaux et culturels   | Droits civils et politiques   | Droits des peuples autochtones   | Transparence et données personnelles                                     | Sécurité personnelle                                   | Inclusion sociale  |
| Rémunération<br>Sécurité sociale<br>Heures travaillées<br>Equilibre vie privée/pro<br>Santé et sécurité<br>Eau et installations sanitaires<br>Formation & Dvpt | Non-discrimination et diversité de :<br>* Genre<br>* Race<br>* Age<br>* Handicap<br>* Migrants<br>Travail précaire<br>Egalité de traitement<br>Protection sociale | Liberté d'association-<br>Conventions Collectives<br>Dialogue social<br>Travail des enfants<br>Travail forcé<br>Vie privée<br>Logements décents | Rémunération<br>Sécurité sociale<br>Horaires<br>Santé sécurité<br>Eau et installations sanitaires | Inégalité Non-discrimination et diversité de :<br>* Genre<br>* Race<br>* Age<br>* Handicap<br>* Migrants<br>Travail précaire | Liberté d'association-<br>Conventions Collectives<br>Travail des enfants<br>Travail forcé<br>Vie privée<br>Logements décents | Logements décents<br>Nourriture suffisante<br>Eau et installations sanitaires<br>Impacts sur le sol<br>Sécurité | Liberté d'expression<br>Liberté d'association<br><br>Défense des droits humains | Information et consentement libre et éclairé<br>Auto-détermination<br>Droits culturels | Vie privée<br>Liberté d'expression<br>Accès à l'information              | Santé sécurité des personnes<br>Protection des enfants | Non-Discrimination<br>Egalité des accès aux produits et services |

(1) Employés sous-contrat de travail et personnes sans contrat de travail avec la société mais dont le travail est contrôlé par la société et qui exercent des fonctions identiques ou similaires à celles de ses employés ou qui sont autrement engagées dans l'activité principale de la société (ex. travailleurs contractuels...)

(2) Travailleurs tiers, dont le lieu de travail est contrôlé par la société mais qui effectuent des services non essentiels pour elle (ex. restauration, nettoyage...) et autres travailleurs dans la chaîne de valeur (ex. JVs)

Références aux standards internationaux (GRI, UNGP, SASB, Guidelines OCDE) et aux normes européennes (CSRD, SFDR, Taxonomie européenne, Gouvernance)

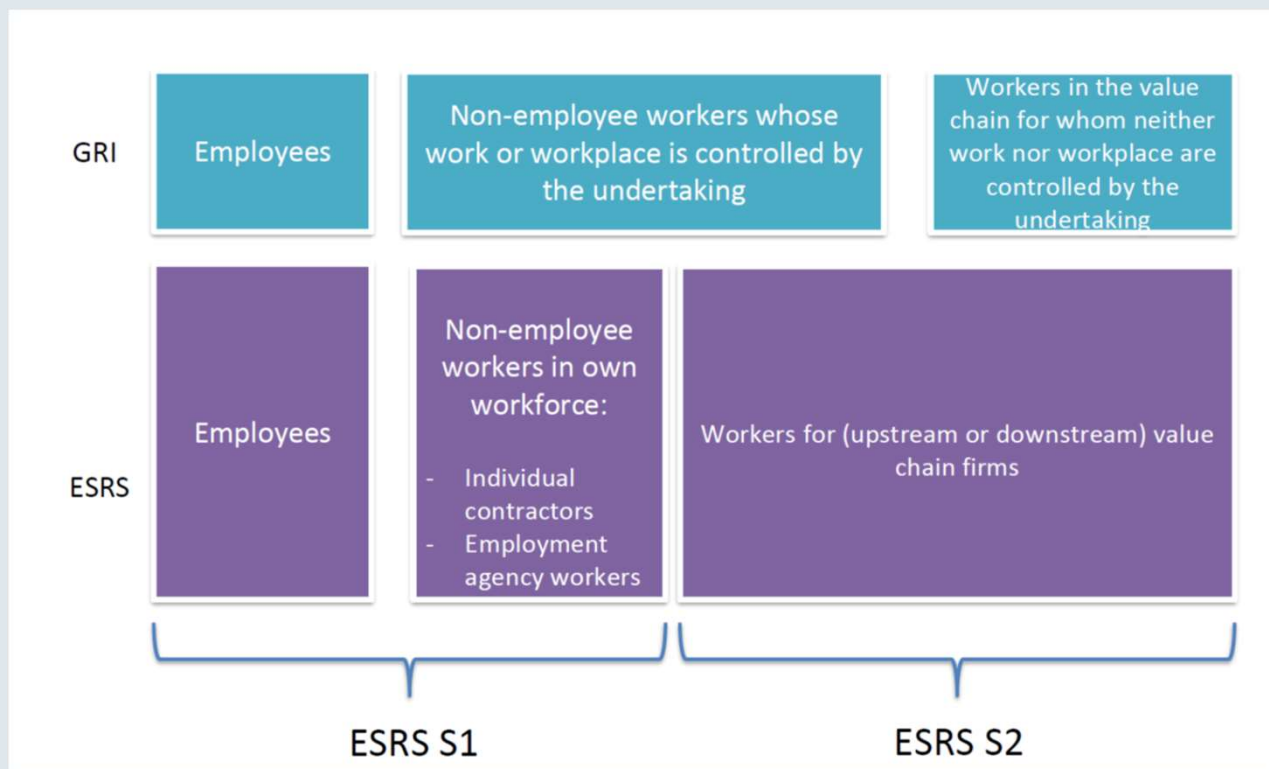
**Normes développées en premier**

**Normes à développer en seconde phase**



- SBM-2: Intérêts et opinions des parties prenantes
- SBM-3: Impacts risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le business model
- S1: Politiques envers les effectifs de l'employeur
- S2: engagement avec les effectifs de l'employeur et IRP
- S1-3 Remédiation et canaux d'alerte
- S1-4 Actions sur impacts importants, risques et opportunités sur les effectifs de l'employeur
- S1-5 Objectifs pour gérer impacts matériels et risques et opportunités
- S1-6 Caractéristiques des employés propres
- S1-7 Caractéristiques des travailleurs extérieurs
- S1-8 Dialogue social
- S1-9 Diversité
- S1-10 Rémunération adéquate
- S1-11 Protection sociale
- S1-12 Handicap
- S1-13 Formation
- S1-14- Santé et sécurité au travail
- S1-15 Equilibre vie privée/professionnelle
- S1-16 Différences de rémunération
- S1-17 Incidents, Plaintes

## Les normes sociales – concept de l'« effectif de l'employeur »



**Pourquoi ? – attraper les « faux indépendants »**

**Débat : Clarification de certains concepts**

« Own workforce » et « non-employee work force » ou « workers in the value chain »  
Notion de « frontières » de l'entreprise.



## **G1 – Conduite des affaires**

- Culture d'entreprise et conduite des affaires (ESRS 2)
- Rôle des conseils d'administration et du management board
- Relations avec les fournisseurs
- Politiques anti-corruption
- Politiques de lobbying
- Protection des lanceurs d'alerte
- Politiques de paiement



# Limites et critiques

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)





## Limites et critiques

- Qui va utiliser quoi ? Les investisseurs d'abord ?
- Les superviseurs : politique anti-greenwashing
- ONG (information sur la chaîne de valeur)
- Syndicats/employés :
  - Politiques de formation
  - Santé et sécurité au travail
  - Regarder l'indexation de la rémunération des dirigeants par rapport à l'atteinte d'objectifs
  - Action des administrateurs salariés



## Limites et critiques

- Critique d'Alain Supiot : “La gouvernance par les nombres”
  - Les chiffres deviennent un objet de preuve et de gouvernement alors qu'ils sont “fabriqués” d'une certaine manière.
- On peut mettre en cause les politiques de mesure.
- Le déluge des chiffres : certains documents uniques font 300 pages ++



# Références

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)



## Références

### CFDT – Espace transition écologique (il faut s’y inscrire)

- [https://www.cfdt.fr/portail/actualites/transition-ecologique-srv1\\_275585](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/transition-ecologique-srv1_275585)
- [https://mesgroupes.cfdt.fr/portail/boite-a-outil-transition-juste-87159011\\_DBFileDocument](https://mesgroupes.cfdt.fr/portail/boite-a-outil-transition-juste-87159011_DBFileDocument)
- CFDT Sentinelles vertes webinaires F3C :  
[https://mesgroupes.cfdt.fr/portail/les-webinaires-de-la-f3c-cfdt-transition-ecologique-action-syndicale-et-negociation-en-entreprise-75669116\\_SocialQuestion](https://mesgroupes.cfdt.fr/portail/les-webinaires-de-la-f3c-cfdt-transition-ecologique-action-syndicale-et-negociation-en-entreprise-75669116_SocialQuestion)
- CFDT – ARC: [https://arc.cfdt.fr/portail/arc/accueil-asiint\\_648053?text=transition+ecologique&types=generated.CFDTARCArticle&types=generated.CFDTARCDocument&types=generated.CFDTARCFicheThematique&types=generated.SocialQuestion&textSearch=true&wrkspc=asiint\\_648021&wrkspc=asiint\\_648021&jsp=plugins%2FCFDTARCPlugin%2Ftypes%2FPortletQueryForeach%2FdoPortletQueryForeachFullSearch.jsp](https://arc.cfdt.fr/portail/arc/accueil-asiint_648053?text=transition+ecologique&types=generated.CFDTARCArticle&types=generated.CFDTARCDocument&types=generated.CFDTARCFicheThematique&types=generated.SocialQuestion&textSearch=true&wrkspc=asiint_648021&wrkspc=asiint_648021&jsp=plugins%2FCFDTARCPlugin%2Ftypes%2FPortletQueryForeach%2FdoPortletQueryForeachFullSearch.jsp)



# Questions ?

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)



# Annexes

[CADRESCFDT.FR](http://CADRESCFDT.FR)



## Quelques notions de droit européen

En droit européen une **directive** est un acte législatif qui doit être transposé en droit national généralement dans les deux ans après son adoption par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne. Le législateur national doit adopter un acte de transposition en droit interne qui adapte la législation nationale au regard des objectifs définis dans la directive.

Un **règlement** s'applique immédiatement. Il a aussi pour conséquence de rendre inapplicable les réglementations nationales incompatibles avec les clauses matérielles qu'il contient. Le règlement fixe un objectif et les moyens pour l'atteindre.

Un **acte délégué** est un acte juridiquement contraignant qui permet à la Commission de compléter ou de modifier des éléments non essentiels des actes législatifs de l'UE, par exemple pour définir des mesures détaillées.