

2. Déclaration CGT sur le plan vigilance 2021

Suite à l'explosion du Rana Plaza au Bangladesh en 2013 parmi d'autres événements dramatiques, le monde a été surpris que de nombreuses multinationales sous-traitent leur travail sans vérifier si la politique sociale et environnementale était respectée. La France a décidé de faire évoluer le cadre normatif national, afin de responsabiliser les acteurs économiques en matière d'atteintes aux droits humains et leur demander des comptes pour réparer les dommages, où qu'ils aient été commis sur la planète.

La loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, loi n°2017-399 du 27 mars 2017, a été la première législation au monde à proposer de dépasser l'autonomie de la personne morale. Elle introduit une obligation de prévention et engage la responsabilité civile d'une entreprise pour l'impact de ses activités y compris celles de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants où qu'ils soient dans le monde.

L'obligation légale induite par cette loi est d'identifier et de prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement. En clair, l'entreprise doit avoir un comportement prudent et diligent sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et de ses relations d'affaires.

Pour ce faire, les entreprises françaises concernées ont l'obligation d'établir, de publier et de mettre en œuvre de façon effective un plan de vigilance annuel inclus dans le rapport de gestion, ainsi qu'un compte-rendu sur la mise en œuvre des mesures de vigilance raisonnable. Il ne s'agit pas d'un simple reporting ex-post, mais bien d'un plan de prévention ex-ante : les entreprises doivent non seulement adopter des mesures mais aussi évaluer leur mise en œuvre effective et leur efficacité.

Dans le cas de GRDF, le plan de vigilance 2021 et son compte-rendu de l'année 2020 est succinct. Il se limite à quelques pages.

La cartographie des risques a été actualisée en novembre 2020 au travers d'un questionnaire et d'un atelier de reformulation, destinés à plusieurs collaborateurs des fonctions et métiers intéressés, au niveau régional et national... Mais des questions demeurent sur la réalisation de cette analyse : combien de salariés et de parties prenantes ont participé ? Quels métiers et fonctions ont été ciblés pour y contribuer ? Quelle grille d'évaluation des risques ? Quelle méthode de hiérarchisation des risques ? Quelle étude sur les sous-traitants et fournisseurs ? Quels risques spécifiques identifiés pour chaque type d'activité, produits et services ?

La cartographie présentée semble incomplète et évasive... et mériterait un travail plus conséquent, notamment sur toutes les questions posées afin d'obtenir une base sérieuse comme fondement au plan de vigilance.

Le deuxième point doit être une évaluation régulière et continue de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs. Le constat est simple : très peu d'éléments dans ce point nous permettent de nous assurer que GRDF est allée plus loin que les fournisseurs... L'évaluation aurait porté sur 96 fournisseurs générant le plus de dépenses, ainsi que sur des nouveaux fournisseurs... et en 2021, 100 fournisseurs supplémentaires seront examinés...

Une nouvelle série de questions se pose : quelle méthode d'évaluation ? Quelle grille d'évaluation ? Quelle grille de résultats et quelle échelle ? Quel outil utilisé ? GRDF utilise-t-il encore l'outil Ecovadis ? Quels sont tous les fournisseurs de GRDF ou tout du moins leur nombre ? Quels sont les fournisseurs qui ont été examinés ? Quel est le résultat de l'évaluation ? Quels objectifs à venir ? Quel calendrier est mis en place pour les actions correctives s'il y en a ? etc...

Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves doivent être élaborées au regard de la cartographie pour répondre, point par point, aux risques identifiés. Ces mesures peuvent être préventives, d'atténuation ou de réparation.

Une nouvelle fois, nous pouvons constater le manque d'éléments ~~et~~, de détails en termes d'actions et de mesures. L'essentiel se concentre sur le principe de prévention avec quelques outils mis en place, mais aucun calendrier n'est évoqué. GRDF répond de façon minimaliste en croisant les doigts que personne ne se rende compte du vide...

Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques est un élément clé du dispositif de vigilance. La concertation des organisations syndicales pour l'élaboration du dispositif d'alerte est une obligation légale. La précision et la confirmation de cette concertation ne sont pas apportées dans le document.

A l'heure actuelle, avoir un seul point d'entrée par mail pour les alertes pourrait paraître judicieux au premier abord, mais cela est insuffisant du fait des difficultés d'accès que cela peut poser : connaissance de l'adresse, formulation écrite, accès internet, ...

Quelques questions se posent : Quelle indépendance cet organe possède-t-il vis-à-vis de la direction ? Quelles mesures existent pour protéger les lanceurs d'alertes et les autres personnes utilisant ces mécanismes, notamment en termes de garantie de l'anonymat et de l'absence de représailles ? Quelle est la durée de traitement de ces alertes ? Sous combien de temps le lanceur d'alerte est-il contacté ? Sur la vingtaine d'alertes en 2020, quelles sont leurs natures, sous combien de temps ont-elles été traitées, quelles ont été les réponses apportées ? etc...

Enfin, le dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité permet de rendre compte de l'effectivité des mesures prises. Le dispositif de suivi et d'évaluation doit donc couvrir toutes les mesures du plan, depuis les mesures d'identification et d'évaluation du risque de la cartographie au mécanisme d'alerte, en passant par les procédures d'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants, et toute autre mesure prise au titre du devoir de vigilance.

Dans la continuité des autres points, cette partie reste peu détaillée et évasive... Elle ne peut se construire que si les précédents points sont aboutis, ce qui en tout état de cause n'est pas le cas. De plus, aucun élément n'indique les moyens (ressources humaines, techniques et financières) mis en place pour mesurer l'effectivité des mesures et les actions.

En conclusion, le plan doit être aussi transparent que possible sur la liste des sociétés contrôlées, mais également sur les sous-traitants et fournisseurs qui ont des relations commerciales établies avec l'entreprise donneuse d'ordre et ses filiales directes ou indirectes (avec des éléments tels que le nombre de salariés, la nature de leurs activités, leur localisation, leurs facteurs de risques, ...). Bien que la loi ne contienne aucune disposition relative à l'organisation interne ou à la gouvernance du plan, il est important d'aller au-delà et d'avoir une implication globale des différentes directions de l'entreprise afin de couvrir effectivement tous les aspects de la vigilance et la mettre en œuvre de manière pertinente. Il faut surtout que la vigilance, le respect des droits humains et de l'environnement soient pris en compte au plus haut niveau, et intégrés aux décisions stratégiques de l'entreprise.

C'est pourquoi, les élus CGT demandent au Président de l'organisme de veiller à ce que tous les points et questionnements soulevés dans cette déclaration soient pris en compte pour l'établissement du prochain plan de vigilance et de son compte-rendu.

À Paris,
Le 17 mars 2021