



**Corporate sustainability reporting:**  
le nouveau rapport de durabilité



# Corporate sustainability reporting

## Quel rôle en tant que délégué?

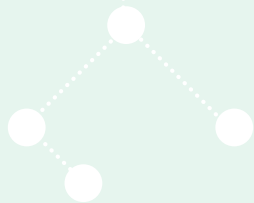


La **Corporate sustainability reporting Directive** (CSRD), directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises instaure un nouveau cadre de publication des rapports pour les entreprises. Ce qui relevait, pendant des années, d'une «communication volontaire en matière de durabilité» devient désormais un cadre contraignant aux implications importantes pour les entreprises et les travailleurs. La CSRD touche à la stratégie (de durabilité), aux investissements, à l'organisation du travail, à la responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement et à la concertation sociale. Cette législation comporte également plusieurs points intéressants que les délégués peuvent utiliser pour être davantage impliqués dans l'élaboration et la discussion de ce rapport.

Dans la présente brochure, nous tentons de répondre aux principales questions liées aux rapports sur le développement durable dans votre entreprise: «Qui?», «Quoi?», «Comment?» et «Pourquoi?». Nous essayons également de vous donner quelques conseils pratiques ainsi que des exemples de questions à poser qui vous aideront à analyser le rapport et à identifier les priorités syndicales.

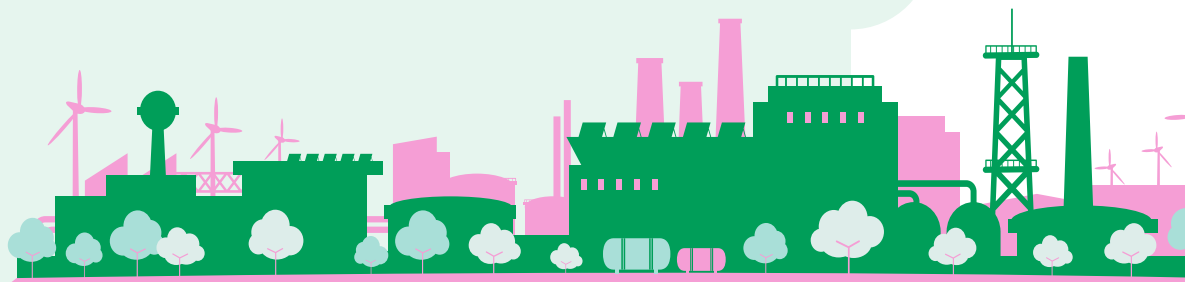
## Sommaire

<b>1. Corporate sustainability: de quoi s'agit-il ?</b>	<b>4</b>
Généralités	4
Quelles entreprises sont concernées par cette réglementation?	5
Analyse de double matérialité	6
Normes ESRS	9
<b>2. Quel est le rôle des représentants des travailleurs?</b>	<b>11</b>
<b>3. Pourquoi est-ce important pour les représentants des travailleurs?</b>	<b>13</b>
Au travail: exemples de questions	16
Aperçu des ESRS	23
Soutien apporté par la CSC	



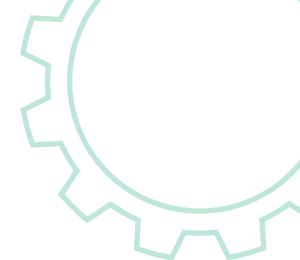
## Un peu d'histoire

Les entreprises cotées en bourse doivent publier de nombreuses informations financières, mais pendant longtemps, elles n'avaient aucune obligation de publier des données sociales et environnementales. La directive sur les rapports non financiers (NFRD) de 2014 a constitué une première tentative dans ce sens. Toutefois, le contenu restait à la discrétion des entreprises, ce qui s'est souvent traduit par un exercice de communication superficiel, sans qu'il soit possible de comparer réellement les entreprises. Avec la nouvelle directive CSRD, un changement majeur s'opère: les employeurs sont désormais tenus de faire preuve d'une grande transparence.





# 1. Corporate sustainability : de quoi s'agit-il ?



## Généralités

En décembre 2019, la Commission européenne a lancé le Pacte vert pour l'Europe (ou Green Deal): un ensemble d'initiatives politiques visant à rendre l'Union européenne plus durable, avec pour objectif final la neutralité carbone à l'horizon 2050.

Pour concrétiser cette ambition, de nombreuses nouvelles réglementations ont été instaurées, notamment la directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*). Cette directive impose aux entreprises européennes de publier un rapport contenant des informations sur le développement durable, structurées autour de certains thèmes ESG (environnement et climat, enjeux sociaux et bonne gouvernance) conformément à des normes spécifiques.

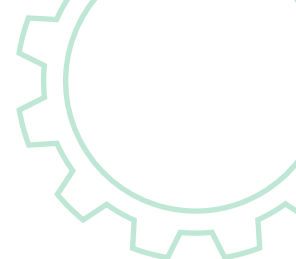
Dans cette brochure, nous analysons certains éléments clés du rapport de durabilité. En voici les grandes lignes:

- Les entreprises ne peuvent plus sélectionner librement les informations à publier.

Cette obligation les empêche de se contenter d'afficher une image positive de leurs activités. Elles doivent rendre compte de leurs activités selon 12 normes spécifiques appelées ESRS (European Sustainability

Reporting Standards). Elles sont abordées plus loin.

- Bien que ces normes soient prédéfinies, les entreprises ne sont pas toutes tenues de rendre compte de chacune d'entre elles. La directive précise qu'un rapport n'est requis que si le thème traité est jugé «matériel» pour les activités de l'entreprise. Est considérée comme «matérielle» toute information dont l'omission ou l'inexactitude pourrait influencer les décisions des utilisateurs du rapport financier (comme les investisseurs ou les pouvoirs publics) ou modifier le comportement d'autres parties prenantes (clients, travailleurs et communautés).
- Le choix des normes sur lesquelles une entreprise doit faire rapport dépend de son «analyse de double matérialité». Ce point est abordé plus loin.
- À l'instar des données financières, les questions environnementales, sociales et de gouvernance font également l'objet d'un audit annuel dans le cadre de ce rapport.



## Quelles entreprises sont concernées par cette réglementation?

Les entreprises concernées sont les grandes entreprises (ou groupes) basées dans un des pays de l'Union Européenne qui occupent plus de 1.000 travailleurs et ont un chiffre d'affaires net de plus de 450 millions d'euros.

Les entreprises de pays situés en dehors de l'UE sont également concernées, à condition que l'entreprise-mère ait un chiffre d'affaires net de plus de 450 millions d'euros depuis deux années consécutives et que le sous-traitant ou la branche située dans l'Union Européenne ait un chiffre d'affaires de plus de 200 millions d'euros.

Les entreprises cotées de taille moyenne et les petites entreprises ne sont pas concernées.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces critères ne sont donc pas soumises à la réglementation CSRD. Des standards volontaires seront établis par la Commission pour ces entreprises. Néanmoins, il leur est vivement recommandé de tenir compte de ces rapports de durabilité, compte tenu des arguments suivants (à faire valoir auprès de votre employeur le cas échéant):

- 1. Avantage concurrentiel:** la transparence des prestations en matière de durabilité peut constituer un avantage concurrentiel. Les consommateurs et les investisseurs accordent de plus en plus d'importance à la durabilité, et les entreprises qui y répondent peuvent améliorer leur réputation et leur position sur le marché.
- 2. Gestion des risques:** mieux identifier et mieux gérer les risques liés à la durabilité permet aux entreprises de se préparer aux enjeux majeurs tels que le changement climatique, la raréfaction des matières premières et un durcissement de la législation environnementale.
- 3. Efficacité et économies:** les initiatives en matière de développement durable contribuent à une utilisation plus efficace des moyens et permettent de réaliser des économies, par exemple grâce à la maîtrise de la consommation énergétique et à la réduction des déchets.



- 4. Attractivité des talents:** les travailleurs, surtout les jeunes générations, sont de plus en plus sensibles à l'engagement des entreprises en faveur du développement durable. Un positionnement clair peut contribuer à attirer et à fidéliser les talents.
- 5. Fidélisation des clients:** en tenant compte de la CSRD, les entreprises peuvent conserver les entreprises clientes soumises à cette directive. En effet, les grandes entreprises exigeront de leurs fournisseurs des indicateurs conformes aux exigences de la CSRD, même si ces fournisseurs ne sont pas directement concernés par la directive. Cela devient une obligation commerciale.

## Analyse de double matérialité

Une entreprise effectue une analyse de double matérialité pour déterminer si elle doit ou non publier des informations sur un thème social, environnemental ou de gouvernance.

Ce type d'analyse est une approche qui aide les entreprises à comprendre l'impact (non) financier de leurs activités. Elle comporte deux dimensions, que le SPF Économie définit comme suit:

- 1.** les informations sur le développement durable nécessaires pour comprendre l'impact de l'entreprise sur les enjeux en matière de durabilité (*facteurs sociaux, environnementaux ou de gouvernance (ESG)*);
- 2.** les informations nécessaires pour comprendre comment les enjeux en matière de durabilité affectent le développement, les prestations et la position de l'entreprise.



En résumé, les entreprises sont tenues de présenter tant les défis en matière de développement durable susceptibles d'affecter leurs activités et leurs prestations financières (par exemple, la raréfaction des ressources, les risques liés à la transition, etc.) que les impacts (négatifs et positifs) de leurs activités sur leur environnement économique, social et écologique.

Cette double approche permet aux entreprises d'avoir une vision élargie et approfondie des risques et opportunités auxquels elles sont confrontées, en intégrant non seulement les aspects financiers, mais aussi les dimensions durables et sociétales. S'il apparaît que l'entreprise a un impact «matériel» (c'est-à-dire important) sur les thèmes abordés, elle est tenue de publier des informations sur ces sujets.

Le principe du *Safe Harbour* (sphère de sécurité) constitue une exception à cette règle.

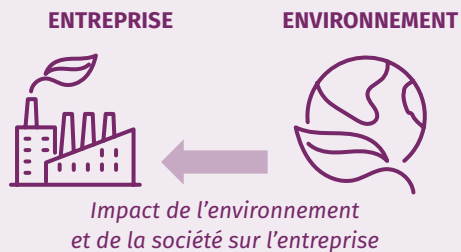
Une société est autorisée à ne pas divulguer certaines informations sur le développement durable dans des cas exceptionnels. L'organe de direction peut décider de ne pas reprendre dans le rapport annuel certaines informations sur les développements futurs ou les négociations en cours, s'il estime que leur divulgation risque de porter gravement atteinte à la position commerciale de l'entreprise. Toutefois, cette exception n'est autorisée que si l'omission de ces informations ne donne pas une image tronquée de l'évolution, des résultats et de la position de l'entreprise, ainsi que des effets de ses activités.

Vous vous demandez comment, en tant que représentants des travailleurs, vous pouvez influencer cette analyse? Nous vous invitons à lire l'encadré de la p. 14.



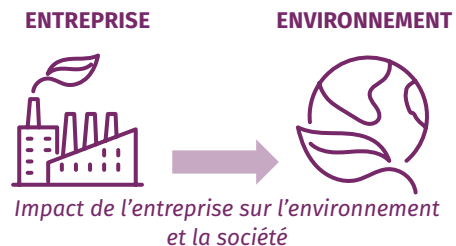
## Matérialité financière

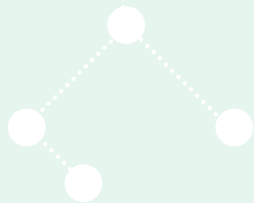
Éléments nécessaires pour une bonne compréhension du développement, des prestations et de la position de l'entreprise...



## Matérialité d'impact sur l'humain et l'environnement

... et l'impact de ses activités



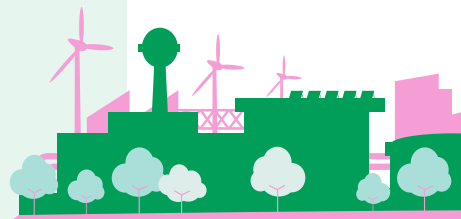
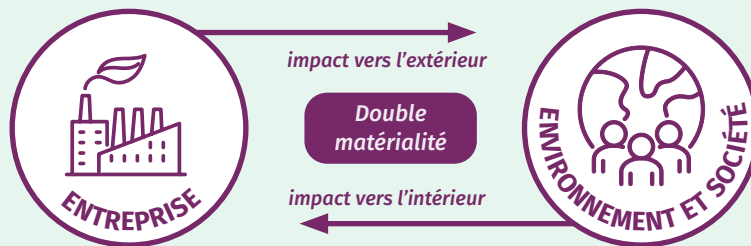


## Normes ESRS

Dès lors que l'analyse de matérialité révèle que l'entreprise doit publier des informations, celle-ci est tenue de respecter les normes ESRS: European Sustainability Reporting Standards (normes européennes de reporting sur le développement durable).

Actuellement, 12 normes sont en vigueur. Elles couvrent trois thèmes: l'environnement, les aspects sociaux et sociétaux et la gouvernance d'entreprise.

Il n'y aura pas de normes ESRS spécifiques à l'un ou l'autre secteur, mais la Commission élaborera dans le futur des lignes directrices sectorielles (non contraignantes).





## **Zoom sur la CS3D: en quoi diffère-t-elle de la CSRD ?**

*La directive sur le devoir de vigilance des entreprises (CS3D – Corporate Sustainability Due Diligence Directive) va au-delà du rapport prévu par la CSRD. Elle contraint les entreprises concernées (entreprises occupant au moins 5000 travailleurs et réalisant un chiffre d'affaires d'au moins 1,5 milliard d'euros) à respecter les droits humains et les normes environnementales et à prévenir et combattre les atteintes à ces droits tout au long de leur chaîne de valeur. En outre, ces organisations sont tenues pour responsables en cas de violation de ces droits.*

*Ces entreprises sont donc censées prendre des mesures pour maîtriser non seulement l'impact de leurs propres activités, mais aussi celui de leurs filiales et de leurs sous-traitants sur les droits humains et les questions environnementales.*

*On peut considérer la directive sur le rapport de développement durable (CSRD) comme un premier pas vers le devoir de vigilance. En effet, les entreprises sont invitées à décrire les principales conséquences négatives, réelles ou potentielles de leurs propres activités et de leur chaîne de valeur, ainsi que les mesures prises pour identifier et surveiller ces impacts.*

### **CSRD**

Rapport de durabilité sous la forme d'une analyse de double matérialité, tout au long de la chaîne de valeur

- Pacte vert pour l'Europe
- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

### **CS3D**

Devoir de vigilance qui va au-delà du reporting et vise à détecter les risques qui surviennent dans la chaîne de valeur



## Quel est le rôle des représentants des travailleurs?

### Préambule

La législation actuelle n'impose pas la consultation préalable des représentants syndicaux, mais les syndicats ont une vision différente. Selon la directive, en tant que parties prenantes, les travailleurs doivent être interrogés dans le cadre de l'évaluation de la matérialité, mais la manière de procéder n'est pas précisée. Il nous semble toutefois essentiel de consulter correctement les travailleurs et leurs représentants (dans le cadre de la concertation sociale, par exemple), non seulement pour élaborer une approche efficace et pertinente, mais aussi pour s'assurer que les syndicats sont associés autant que possible à l'ensemble du processus. Cela permettrait d'anticiper d'éventuels désaccords et d'avoir une vision plus complète de la stratégie de l'entreprise en matière de durabilité, les travailleurs étant les plus impliqués et les mieux placés pour apporter des réponses et des solutions cohérentes. Nous recommandons dès lors d'impliquer les représentants syndicaux avant la publication des rapports de durabilité.

### Discussion au sein du conseil d'entreprise

En vertu de la Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'entreprise est tenue de présenter chaque année au conseil d'entreprise les informations liées au développement durable, ainsi que la méthode appliquée pour les collecter et les vérifier, et d'en discuter au sein de cet organe. Les documents se rapportant à l'information annuelle sont remis aux membres du conseil d'entreprise quinze jours au moins avant la réunion prévue pour l'examen de cette information. Cette information est fournie et discutée dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

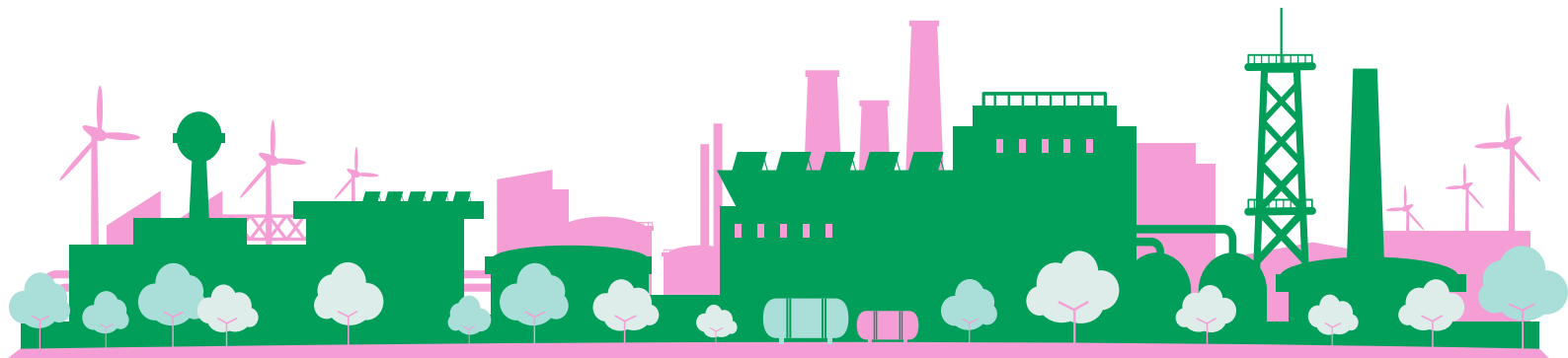
En l'absence de conseil d'entreprise, la discussion se tient au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). À défaut de CPPT, la discussion a lieu entre l'employeur et la délégation syndicale.

La réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les comptes annuels sont soumis aux actionnaires pour approbation. Un compte rendu de cette réunion est communiqué aux actionnaires lors de ladite assemblée générale. Étant donné qu'il s'agit



d'une matière transnationale, il nous semble important que le rapport de durabilité soit également présenté et discuté au sein des comités d'entreprise européens, le cas échéant. Il doit être diffusé auprès de l'ensemble du personnel, à tous les niveaux de l'entreprise, en mettant l'accent sur des points différents selon le niveau auquel il est présenté. C'est tout-à-fait faisable, étant donné que le rapport de durabilité d'une multinationale repose sur l'ensemble des données collectées au niveau local. En outre, les représentants belges doivent être informés des discussions menées au niveau européen, lesquelles doivent être préparées au niveau local.

Dans un premier temps, les informations communiquées ne seront validées que par les réviseurs d'entreprise. À l'avenir, il est possible que d'autres prestataires remplissent aussi ce rôle, mais ce n'est pas certain pour le moment, car le législateur a prévu une période transitoire de trois ans avant toute ouverture potentielle du marché.





## Pourquoi est-ce important pour les représentants des travailleurs?

Pour les représentants des travailleurs, ce rapport standardisé et sa vérification externe offrent une grande opportunité.

Ainsi, l'un des douze thèmes qui doivent potentiellement faire l'objet d'un rapport concerne le «personnel de l'entreprise» (S1). Dans ce cas, l'entreprise doit fournir des données sur un grand nombre de matières sociales, telles que le nombre de travailleurs intérimaires que l'entreprise occupe, le nombre de formations proposées ou le nombre de jours de maladie/le taux d'absentéisme. Ces données peuvent à leur tour être facilement comparées à celles des concurrents. Les chiffres relatifs aux travailleurs tout au long de la chaîne de valeur peuvent également être publiés (S2). Il est souvent plus difficile de trouver des données quantitatives dans ce domaine, mais les données qualitatives peuvent également aider à identifier et à prévenir les violations les plus graves des droits humains (par exemple, le travail des enfants).

Par ailleurs, les enjeux environnementaux et climatiques ont désormais un tel impact sur les activités d'une entreprise (ils influencent leur capacité à attirer et fidéliser des clients, à obtenir des subventions ou des financements, et à séduire des actionnaires/investisseurs – notamment en raison des nouvelles prescriptions en matière d'investissement) que ces données sont également particulièrement intéressantes (et parfois obligatoires). Les objectifs de l'économie circulaire peuvent inciter une entreprise à proposer de nouveaux services et/ou produits, qui peuvent à leur tour avoir un impact sur l'emploi et les conditions de travail.

Tous ces éléments ne sont qu'un aperçu de la richesse des informations que les militants peuvent trouver dans ce rapport. Bien entendu, les thèmes ne doivent être abordés que s'ils sont également considérés comme «matériels» (importants) dans l'analyse de double matérialité.



## Conseil: les travailleurs comme parties prenantes



La directive CSRD reconnaît explicitement les travailleurs et travailleuses comme parties prenantes (*stakeholders*) dans ce rapport. Il s'agit d'une information importante, car cela signifie selon nous qu'il faut consulter les travailleurs et les informer à différents moments (pas uniquement pendant l'information-consultation).

### **PENDANT L'ANALYSE DE LA MATÉRIALITÉ:**

Pour déterminer si une question est importante ou non, il faut interroger différentes parties prenantes. Les travailleurs en font partie. Essayez de faire en sorte que cette question soit posée dans les organes de concertation officiels et de contribuer à ce que les thèmes qui sont importants pour vous, en tant que travailleurs, soient également qualifiés de « matériel ». Ces thèmes varient d'une entreprise à l'autre. Vous êtes préoccupé(e) par le travail intérimaire sur le site? Dans ce cas, essayez de faire valoir que le thème S1 a un impact sur votre entreprise. L'entreprise accumule-t-elle les plaintes des voisins concernant les nuisances olfactives et craignez-vous pour le renouvellement de votre permis? Faites valoir que ce thème est lui aussi essentiel pour votre entreprise.

### **LORS DE LA PRÉSENTATION DU RAPPORT:**

Lors de la présentation du rapport au Conseil (Comité) d'entreprise (européen), les représentants des travailleurs ont également une tâche importante à accomplir.

En posant des questions pertinentes, vous montrez que cette matière préoccupe les travailleurs et vous pouvez éventuellement repérer de nouvelles priorités syndicales. En revenant sur ce point chaque année, vous pouvez également observer certaines tendances.



## Interview: Recticel

Nous nous sommes entretenus avec **Johan Desmadryl** (membre du CE et du CEE), **Valérie Detavernier** (membre du CPPT et du CE) et **Hans Legein** (représentant au CE, au CEE, au CPPT et à la délégation syndicale) – représentants des travailleurs chez **Recticel**, un fabricant de solutions et d'isolants en mousse. Ensemble, ils réfléchissent au rôle des travailleurs dans l'entreprenariat durable, à la signification de la transparence et au défi de traduire la théorie dans la pratique.

### Comment a-t-on communiqué sur la durabilité jusqu'à présent?

**Valérie:** «L'accent est clairement mis sur la communication. Recticel établissait déjà un rapport de durabilité avant même d'être soumise à la réglementation CSRD. Au début de leur mandat, les nouveaux délégués des travailleurs reçoivent un dossier d'information détaillé qui reprend le rapport de durabilité de l'année précédente. Lors de la première réunion du conseil d'entreprise, ce document a été présenté de manière synthétique. Nous savons donc où l'entreprise veut aller – nous pensons, par exemple, à l'objectif 'zéro déchet' d'ici 2030.»

### Quels enseignements avez-vous tiré du rapport de durabilité 2023?

**Hans:** «Ce rapport a été discuté au sein du Comité d'entreprise européen. Nous avançons encore un peu à tâtons: nous ne

savons pas quelles questions poser, ni ce que nous pouvons réellement en attendre.»

**Johan:** «Pour l'employeur, c'était une belle présentation, agrémentée de photos et d'interviews. Pour nous, c'était plutôt un exercice un peu abstrait. Le document était volumineux et il était difficile d'en extraire ce qui était vraiment prioritaire.»

### Qu'attendez-vous du nouveau rapport CSRD?

**Hans:** «Ce rapport devait initialement être abordé en mars, mais la discussion a été reportée à septembre. Cette année, nous invitons un expert syndical à nous accompagner dans cette démarche. Nous voulons nous assurer que tout est présenté et expliqué correctement. Cette personne pourra également nous mettre en relation avec d'autres entreprises de notre secteur.»

**Johan:** «Notre tâche consiste à porter un regard critique – pas seulement sur ce qui est écrit, mais aussi sur ce que nous constatons sur le terrain. C'est nouveau, mais il est important d'assurer un suivi.»

**Valérie:** «Nous souhaitons également obtenir des éclaircissements au niveau local, en particulier pour notre propre établissement. Une grande partie des données du rapport ont été collectées sur notre site. Nous pourrions peut-être les consulter.»



## Au travail: exemples de questions<sup>1</sup>

Nous vous présentons ici une série de questions qu'il nous semble intéressant d'aborder au cours de la concertation sociale autour du rapport de durabilité.

Il ne s'agit que d'exemples présentés de manière indicative, il convient d'examiner spécifiquement au sein de votre entreprise quelles sont les questions les plus pertinentes à aborder, en fonction de la situation et des réalités vécues sur le terrain.

### 1. Méthodologie et qualité des informations rapportées

- a. Comment ces données ont-elles été collectées?
- b. Comment l'analyse de matérialité a-t-elle été menée (et les représentants syndicaux ont-ils été consultés)?
- c. Quels thèmes sociaux ont été jugés immatériels?
- d. Quels indicateurs ont été utilisés? Il arrive que des termes généraux soient utilisés, ce qui peut donner une image tronquée de la situation. Prenons l'exemple d'une CCT globale qui donne l'impression d'organiser une concertation sociale dans chaque pays où l'entreprise est active.

**Conseil:** Demandez des informations qualitatives en plus des données quantitatives. Par exemple, s'il est utile de connaître le nombre de conseils d'entreprise en Europe, ou le nombre de réunions de CEE tenue sur une année, il est encore plus pertinent de savoir quels sujets ont été abordés lors de ces réunions.

### 2. Données sociales relatives aux travailleurs salariés (S1-6)

- Si l'entreprise est basée dans plusieurs pays, quel pays emploie le plus de travailleurs temporaires? Y a-t-il des raisons objectives à cette situation? Attention! Nous ne parlons ici que des effectifs internes sous contrat temporaire. Les travailleurs intérimaires sont déclarés sous la rubrique «personnel non salarié.»
- Quel est le nombre de travailleurs à temps plein? De travailleurs à temps partiel?
- Quel pays emploie le plus de travailleurs à temps partiel? Y a-t-il des raisons objectives à cette situation?

---

1. Questions basées sur une liste d'Industrial11 communiquée à titre d'exemple.



- Combien de travailleurs fixes ont été recrutés? Dans quels pays éprouve-t-on des difficultés à recruter du personnel qualifié?
- Comment évaluez-vous la rotation du personnel? Quels problèmes sous-jacents cette situation peut-elle révéler? Des salaires trop bas? Une dégradation des conditions de travail?

### 3. Données sociales relatives aux travailleurs non-salariés (S1-7)

*Seule une quantité limitée d'informations est requise dans le cadre de cette norme. Demandez davantage d'informations, en particulier de nature qualitative.*

- L'entreprise emploie-t-elle de nombreux travailleurs non-salariés (intérimaires, sous-traitants, etc.)? Pour quelle raison? Dans quel domaine: production, R&D, support? Le recours à des travailleurs non-salariés est-il en augmentation?
- S'agit-il uniquement de travailleurs intérimaires ou l'entreprise emploie-t-elle également des «travailleurs indépendants»? Si oui, dans quel domaine?
- Quel est le nombre d'accidents du travail (par rapport au nombre de membres du personnel fixes)?

### 4. Données sociales relatives à la concertation sociale (S1-8)

*Attention! Il convient d'être prudent avec les informations contenues sous cette rubrique. Une CCT globale peut porter à 100% le pourcentage de travailleurs couverts par la concertation sociale.*

- Quel est le pourcentage de travailleurs couverts par des CCT aux niveaux sectoriel et national?
- Dans quels pays n'y a-t-il pas de CCT sur les salaires et les conditions de travail?
- Dans quels pays existe-t-il des CCT nationales et sectorielles auxquelles l'entreprise n'adhère pas?
- Sur quels sujets l'entreprise devrait-elle négocier une CCT?

### 5. Données sociales relatives à la diversité (âge et genre) (S1-9)

- Existe-t-il des données sur le nombre de travailleurs à mi-temps, ventilées en fonction du genre?
- En ce qui concerne l'élément «nombre de femmes au sein de la direction générale», comment ce niveau (direction générale) est-il défini?
- Quel est le pourcentage de femmes dans les fonctions techniques et d'ingénierie? Existe-t-il des bonnes pratiques à partager?



- Dans quels pays le pourcentage de personnes de plus de 50 ans est-il supérieur à 40%? Dans quels établissements le pourcentage de personnes de plus de 50 ans est-il supérieur à 40%?
- Dans quels pays le pourcentage de personnes de moins de 30 ans est-il inférieur à 20%? De quels établissements s'agit-il?

## 6. Données sociales relatives au salaire décent (S1-10)

- Comment la notion de «salaire décent» est-elle interprétée? Par rapport à quelle norme?
- Si les travailleurs de l'entreprise ne reçoivent pas tous un salaire adéquat, quel serait le coût de l'augmentation des salaires à un niveau décent pour chacun d'entre eux? Quels sont les objectifs de l'entreprise dans ce domaine?
- Tous les travailleurs non-salariés (en particulier les travailleurs intérimaires) reçoivent-ils un salaire décent? Si ce n'est pas le cas, dans quels pays? Combien de travailleurs ne perçoivent pas un salaire décent dans ces pays?
- Combien cela coûterait-t-il de verser un salaire décent à chaque travailleur non salarié?

## 7. Données sociales relatives à la protection sociale (S1-11)

**Attention! Il convient de noter que les principaux indicateurs obligatoires peuvent ici masquer des lacunes importantes. Lorsque l'entreprise recense les personnes bénéficiant d'une protection sociale, une personne est considérée comme relevant de ce régime si un seul domaine (pension, maladie, congé parental, chômage, blessure, invalidité acquise) est couvert.**

- Combien de travailleurs ne sont pas couverts dans chacun de ces domaines (au niveau mondial et dans chaque pays): Maladie? Retraite? Chômage? Congé parental? Accident du travail? Invalidité acquise?
- Des conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise prévoient-elles une couverture d'assurance maladie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ? (autre qu'une maladie professionnelle reconnue)
- Combien de travailleurs non-salariés ne bénéficient d'aucune couverture en cas de maladie (au niveau mondial et dans chaque pays individuellement)? Pour la pension? Pour le chômage?



## 8. Données sociales relatives aux personnes en situation de handicap (S1-12)

- Quels sont les objectifs de l'entreprise dans ce domaine?
- Le pourcentage de personnes en situation de handicap qui sont en service varie-t-il sensiblement d'un pays à l'autre? Pourquoi? Existe-t-il un groupe transversal au sein de l'entreprise pour partager les bonnes pratiques en la matière?
- Quelles mesures sont prévues pour permettre à une personne devenue en situation de handicap de conserver son emploi? Quelles mesures supplémentaires sont mises en place lorsqu'une personne devient handicapée à la suite d'un accident du travail?
- Quel est le nombre de personnes en situation de handicap parmi les travailleurs non-salariés?

## 9. Données sociales relatives à la formation/au développement des compétences (S1-13)

- Combien de travailleurs n'ont suivi aucune formation (données ventilées par genre et par catégorie de travailleurs)?
- Combien de travailleurs n'ont suivi aucune formation dans un domaine autre que la santé et la sécurité (données ventilées par genre et par catégorie de travailleurs)?
- Quel est le nombre moyen d'heures de formation par travailleur, en distinguant les catégories de travailleurs?

## 10. Données sociales relatives à la santé/sécurité au travail (S1-14)

- Concernant les décès et accidents graves, ajoutez une description de chaque incident et de sa cause.
- Concernant les accidents de travail, quels sont les cinq emplois les plus à risque dans l'entreprise?
- Quels sont les principaux objectifs et domaines des plans de prévention pour l'année à venir?
- Quel est le taux d'accidents du travail, ventilé par catégorie de travailleurs et par type de contrat (travailleurs salariés et non-salariés)?
- Quel est le taux d'absentéisme?
- Quelles sont les principales causes liées au travail des arrêts maladie, ventilées par catégorie de travailleurs et par type de contrat?

## 11. Données sociales relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (S1-15)

- Existe-t-il des différences de droits et de pratiques entre les hommes et les femmes en matière de congé parental (données par pays)? Que peut faire l'entreprise pour inciter les hommes à prendre leur congé parental?
- Dans quels pays applique-t-on des horaires flexibles ou variables? Ces pays sont-ils couverts par une CCT?



## 12. Données sociales relatives à l'écart salarial (S1-16)

*L'écart salarial désigne à la fois la différence entre les salaires des hommes et des femmes, ainsi que l'écart entre les travailleurs les mieux rémunérés et le salaire médian.*

- Quel est l'écart salarial entre les hommes et les femmes sous la forme de salaire de base pour chaque catégorie de travailleurs? Et sous la forme de composantes variables?
- Quel est le ratio entre le salaire annuel moyen des 10% des travailleurs les mieux rémunérés et le salaire annuel médian des travailleurs de l'entreprise?

## 13. Données sociales relatives aux violations des droits humains (S1-17)

*Il est à noter que ce point concerne le propre personnel de l'entreprise, ce qui englobe les travailleurs salariés et les statuts autres que les travailleurs salariés (tels que les intérimaires).*

- Dans quels pays a-t-on relevé des graves violations des droits humains? Dans quelle région? Fournissez une description de chaque incident grave, par pays et par cas.

- Comment ces incidents ont-ils été détectés? Comment l'entreprise explique-t-elle les failles de ses procédures internes de contrôle?
- Existe-t-il des mécanismes de réclamation pour ces questions dans chaque pays?

## 14. Données sociales relatives aux travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)

- Quels sont les risques majeurs ainsi que les conséquences, en matière de violations graves des droits fondamentaux pour les travailleurs présents dans la chaîne de valeur de l'entreprise?
- Quels sont les risques majeurs ainsi que les conséquences, en termes d'abus de travail ou de travail forcé pour les travailleurs de la chaîne de valeur de l'entreprise? Dans quels pays?
- Dans quels pays (parmi ceux où l'entreprise a des fournisseurs – quel que soit leur niveau – ou des sous-traitants) observe-t-on les plus fortes probabilités d'atteintes aux droits fondamentaux (du travail) et de recours au travail des enfants? Comment l'entreprise gère-t-elle spécifiquement les situations dans ces pays à haut risque? Quelle est l'exposition de l'entreprise à ces pays?
- Que met en place l'entreprise pour collecter et vérifier des informations sur les violations graves des droits fondamentaux au sein de la chaîne de valeur (au-delà des fournisseurs du niveau 1)?



## DONNEES ENVIRONNEMENTALES / CLIMATIQUES

### 1. L'entreprise a-t-elle des projets en matière d'investissements climatiques et de développement durable (E1), et quel en est l'impact social?

- Quelles répercussions ces projets en matière de développement durable/climatiques auront-ils sur l'emploi et les conditions de travail à l'horizon 2030, 2035 et 2040? Tant en termes quantitatifs que qualitatifs.
- Ce plan de transition s'accompagne-t-il de projets d'investissement? Comment l'entreprise prévoit-elle de communiquer sur ce sujet (ainsi que sur son impact) auprès du personnel?
- Quelles mesures d'anticipation seront négociées et mises en œuvre?
- Quels sont les plans de formation prévus pour accompagner ce processus?

### 2. Impact social de la pollution

- Quelle est l'historique de la pollution de l'entreprise? Cette question a-t-elle toujours fait l'objet d'un suivi? Les travailleurs savent-ils quoi faire et qui contacter en cas de déversements?
- Les riverains se plaignent-ils parfois, par exemple, des odeurs? Comment l'entreprise réagit-elle dans ce cas?
- Faut-il tenir compte d'exigences spécifiques concernant la pollution de l'air et de l'eau dans le permis d'environnement?

### 3. Impact social de l'eau et des ressources marines (E3)

- L'entreprise dispose-t-elle d'un plan d'urgence en cas de sécheresse majeure? Comment s'applique-t-il concrètement aux travailleurs?

### 4. Impact social sur la biodiversité et les écosystèmes (E4)

- L'entreprise est-elle située à proximité de zones protégées? Cette proximité compromet-elle le renouvellement des permis?



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

- Quels sont les matériaux utilisés dans les principaux processus industriels de l'entreprise? Comment l'entreprise envisage-t-elle leur réutilisation, leur recyclage et la réutilisation des déchets à l'avenir?
- Quelles sont les opportunités et les objectifs visés 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? Sur quelle échéance?
- Quels sont les plans de formation associés?

## Timing des obligations

Les grandes entreprises étaient considérées comme faisant partie de la «première vague» soumise à cette obligation de reporting.

Les premiers rapports ont été élaborés en 2025 pour l'exercice 2024 et présentés aux représentants syndicaux en 2025.

Pour la suite, les autres entreprises européennes concernées devront publier leurs rapports en 2028 pour l'exercice 2027.

Enfin, les autres entreprises hors UE qui relèvent de la directive, devront s'y conformer en 2029, pour l'exercice 2028.

## Soutien apporté par la CSC

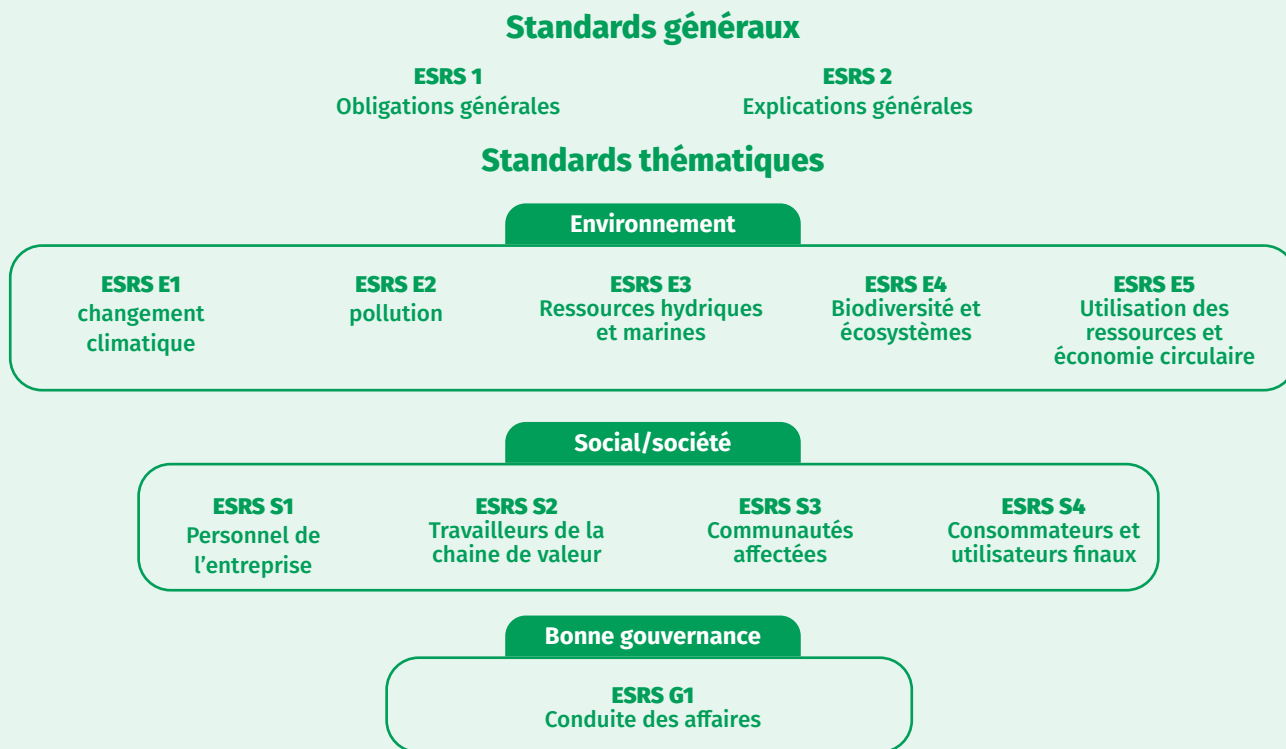
Il s'agit de nouvelles compétences pour les militants et représentants syndicaux en entreprises. Si besoin, n'hésitez pas à prendre contact avec votre permanent.

Vous n'êtes pas certain-e que votre entreprise est concernée par l'établissement du rapport de durabilité? Demandez confirmation à votre permanent!



## Aperçu des ESRS<sup>1</sup>:

**E:** Environnement **S:** Social (volet humain) **G:** Gouvernance (bonne gouvernance)



1. Basé sur un document d'ACV Puls.



## Enjeux de durabilité couverts par une ESRS thématique

	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème
<b>ESRS 1</b>	Décrit les principes généraux et les exigences du rapport de durabilité, et comprend notamment: <ul style="list-style-type: none"><li>■ la classification et les catégories des normes ESRS;</li><li>■ les critères qualitatifs de l'information;</li><li>■ la méthode d'évaluation dans l'analyse de double matérialité;</li><li>■ les procédures en matière de devoir de vigilance et de rapport sur la chaîne de valeur.</li></ul>		
<b>ESRS 2</b>	Se concentre sur les exigences en matière de publication générale, et reprend notamment: <ul style="list-style-type: none"><li>■ les rôles et responsabilités des organes de direction en matière de durabilité;</li><li>■ l'intégration de la notion de durabilité dans la stratégie de l'entreprise et le modèle d'entreprise;</li><li>■ les directives générales pour l'élaboration des déclarations de durabilité.</li></ul>		
<b>ESRS E1</b>	<b>Changement climatique</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adaptation au changement climatique</li><li>• Atténuation du changement climatique</li><li>• Énergie</li></ul>	
<b>ESRS E2</b>	<b>Pollution</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Microplastiques</li><li>• Pollution de l'air</li><li>• Pollution des eaux</li><li>• Pollution des sols</li><li>• Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires</li><li>• Substances préoccupantes</li><li>• Substances extrêmement préoccupantes</li></ul>	



## Enjeux de durabilité couverts par une ESRS thématique

	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème
<b>ESRS E3</b>	<b>Ressources hydriques et marines</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eau</li><li>• Ressources marines</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consommation d'eau</li><li>• Prélèvement d'eau</li><li>• Rejets d'eau</li><li>• Rejets des eaux dans les océans</li><li>• Extraction et utilisation des ressources marines</li></ul>
<b>ESRS E4</b>	<b>Biodiversité et écosystèmes</b>	<p>Vecteurs directs de perte de biodiversité</p> <p>Impacts sur l'état des espèces</p> <p>Impacts sur l'étendue et l'état des écosystèmes</p> <p>Impacts et dépendances sur les services écosystémiques</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Changement climatique</li><li>• Changement d'affectation des terres, changement d'utilisation de l'eau douce et des mers</li><li>• Exploitation directe</li><li>• Espèces exotiques envahissantes</li><li>• Pollution</li><li>• Autres</li></ul> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taille des populations d'espèces</li><li>• Risque d'extinction mondiale des espèces</li></ul> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dégradation des sols</li><li>• Désertification</li><li>• Imperméabilisation des sols</li></ul>



## Enjeux de durabilité couverts par une ESRS thématique

	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème
ESRS E5	Gestion des ressources et économie circulaire	• Flux de ressources entrants, y compris l'utilisation des ressources	
		• Flux de ressources sortants liés aux produits et services	
		• Déchets	



## Enjeux de durabilité couverts par une ESRS thématique

	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème
ESRS S1	Personnel de l'entreprise	Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sécurité d'emploi</li><li>• Temps de travail</li><li>• Salaires décents</li><li>• Dialogue social</li><li>• Liberté d'association, existence de conseils d'entreprise et droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation</li><li>• Négociations collectives, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives</li><li>• Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</li><li>• Santé et sécurité</li></ul>
		Égalité de traitement et égalité des chances pour toutes et tous	<ul style="list-style-type: none"><li>• Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail équivalent</li><li>• Formation et développement des compétences</li><li>• Emploi et inclusion des personnes handicapées</li><li>• Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail</li><li>• Diversité</li></ul>
		Autres droits du travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Travail des enfants</li><li>• Travail forcé</li><li>• Logement adéquat</li><li>• Respect de la vie privée</li></ul>



## Enjeux de durabilité couverts par une ESRS thématique

	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème
ESRS S2	Travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sécurité d'emploi</li><li>• Temps de travail</li><li>• Salaires décents</li><li>• Dialogue social</li><li>• Liberté d'association, existence de conseils d'entreprise</li><li>• Négociations collectives</li><li>• Équilibre entre vie professionnelle et vie privée</li><li>• Santé et sécurité</li></ul>
		Egalité de traitement et égalité des chances pour tous	<ul style="list-style-type: none"><li>• Égalité de genre et égalité de rémunération pour un travail équivalent</li><li>• Formation et développement des compétences</li><li>• Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail</li><li>• Diversité</li></ul>
		Autres droits liés au travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Travail des enfants</li><li>• Travail forcé</li><li>• Logement adéquat</li><li>• Eau propre et assainissement</li><li>• Respect de la vie privée</li></ul>



## Enjeux de durabilité couverts par une ESRS thématique

	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème
ESRS S3	Communautés affectées	Droits économiques, sociaux et culturels des communautés	<ul style="list-style-type: none"><li>• Logement adéquat</li><li>• Alimentation suffisante</li><li>• Eau propre et assainissement</li><li>• Impacts liés à la terre</li><li>• Impacts liés la sécurité</li></ul>
		Droits civils et politiques des communautés	<ul style="list-style-type: none"><li>• Liberté d'expression</li><li>• Liberté de réunion</li><li>• Impact sur les défenseurs des droits humains</li></ul>
		Droits des peuples autochtones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause</li><li>• Autodétermination</li><li>• Droits culturels</li></ul>
ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Impacts liés aux informations sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respect de la vie privée</li><li>• Liberté d'expression</li><li>• Accès à l'information (de qualité)</li></ul>
		Sécurité personnelle des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"><li>• Santé et sécurité</li><li>• Sécurité de la personne</li><li>• Protection des enfants</li></ul>
		Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	<ul style="list-style-type: none"><li>• Non-discrimination</li><li>• Accès aux produits et services</li><li>• Pratiques de commercialisation responsables</li></ul>



## Enjeux de durabilité couverts par une ESRS thématique

	Thème	Sous-thème	Sous-sous-thème
ESRS G1	Conduite des affaires	<ul style="list-style-type: none"><li>• Culture d'entreprise</li><li>• Protection des lanceurs d'alerte</li><li>• Bien-être animal</li><li>• Dialogue politique et activités de lobbying</li></ul>	
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement</li><li>• Corruption et versement de pots-de-vin</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prévention et détection, y compris les formations</li><li>• Incidents</li></ul>



