

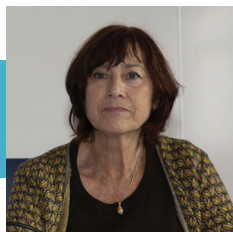
Guide

sur le devoir de vigilance



**Réalisé par la coordination CGT Airbus
et les sous-traitants d'Airbus,
issus de la fédération CGT des sociétés d'études
et de la fédération CGT de la métallurgie**

Préface



Danielle AUROI,
*présidente du forum RSE,
ancienne députée EELV*

La loi Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, cette loi promulguée le 27 mars 2017, prévoit que les sociétés qui emploient depuis 2 ans plus de 5 000 salariés en son sein et dans ses filiales et dont le siège social est en France, établissent et mettent en œuvre un plan de vigilance. Ces mesures de vigilance raisonnables doivent prévenir des risques d'atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, de dommages corporels et environnementaux ou de risques sanitaires graves résultant des activités de la société ou de ses filiales, fournisseurs ou sous-traitants. Ce plan est rendu public. La responsabilité de la personne morale, donc de la société, figure ainsi au niveau civil.

Donc en cas de non-respect de la loi, le juge civil pourra être saisi par des victimes ou leurs représentants afin d'éviter que dans le cas de drames comme l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh, près de 1 200 victimes, les Multinationales soient exemptes de sanctions et d'obligation de réparation.

C'est donc la première loi du genre, qui crée des obligations de respect des recommandations de l'OCDE en matière sociale et environnementale alors que les grandes entreprises ont essayé de bloquer ce texte pendant presque 5 ans expliquant que leur bonne volonté en la matière était suffisante.

Cette loi que nous avons portée, Dominique Pottier, rapporteur, Philippe Noguès et moi, n'aurait pas pu voir le jour sans la mobilisation conjointe des syndicats et des ONG que je veux remercier ici.

Cette loi est valable en France, comme à l'international : les travailleurs d'entreprises sous-traitantes en France comme à l'étranger peuvent s'y référer s'ils constatent des manquements à ce Devoir de vigilance.

Les sociétés concernées, 5 000 employés si siège social en France ou 10 000 si siège social ailleurs, doivent publier leur premier plan ce premier trimestre 2019. Regarder ces plans, les analyser, les critiquer est essentiel puisqu'un suivi est obligatoire.

Aussi, emparez-vous de cette loi pour faire respecter vos droits tout au long de la chaîne de valeurs des entreprises.

Plan du guide

Introduction

page 3

Se forger une opinion sur le Devoir de vigilance

Se forger une opinion

page 4

- Pour une politique d'achat responsable
- La financiarisation des stratégies d'entreprise
- Une production qui repose sur une grande part achetée
- Des plans d'économie qui se succèdent
- Une mise sous tension des sociétés d'ingénierie
- Le Devoir de vigilance s'invite dans la relation donneur d'ordre/sous-traitant

Comment agir

page 13

- Projet de loi des GM&S
- Boîte à outils à destination des syndicats sur le Devoir de vigilance
- Etre informé de la stratégie du donneur d'ordre
- Lettre type d'auto déclaration
- Lettre d'auto déclaration de la coordination sur le plan de vigilance Airbus

Propositions d'actions

page 19

- Agir pour un comité inter entreprise
- La connaissance comme préalable de la vigilance
- Pouvoir intervenir sur la politique d'achat
- Interpeller les directions sur leur obligation de sécurité
- Action commune avec les ONG et les communautés locales

Conclusion

page 23

Se forger une opinion sur le Devoir de vigilance

La loi sur le Devoir de vigilance peut être un levier de l'action syndicale dans la filière aéronautique. Airbus s'est mondialisé avec une multiplicité de fournisseurs. Cela pose la question de la responsabilité sociale d'Airbus, des risques relatifs aux droits humains, sociaux et environnementaux générés par les activités d'Airbus. Airbus dépend à 80 % de ses fournisseurs. Pourtant il ne partage ni sa vision, ni sa stratégie avec eux. On peut donc s'interroger sur la notion de « destin lié » qui devrait être la règle pour développer cette industrie dans une logique économique de développement durable.

Face à cette situation, la CGT revendique des droits pour la communauté de travail. Un nouvel élément s'invite dans la relation DO/ST : la loi sur le Devoir de vigilance.

L'objectif de cette loi est de limiter les conséquences négatives de l'activité des grandes entreprises et d'obliger celles-ci à rendre des comptes par rapport à ces risques, comme elles le font déjà sur les risques financiers.

Par cette loi, les donneurs d'ordre (comme Airbus) doivent mettre en place un Plan De Vigilance : un mécanisme de prévention des risques liés à leur activité et leur responsabilité mais qui est désormais étendue à l'activité de leurs sous-traitants en cascade.

Ce Plan De Vigilance doit être conçu en association avec toutes les parties prenantes déclarées.

Cette loi est contraignante (jusqu'à présent c'était laissé au bon vouloir des groupes).

La portée de cette loi (donc le périmètre concerné) est extra territoriale et transnationale.

*Une loi pour que les salariés
et l'action syndicale soient
pris en compte.*

La loi prévoit que les représentants du personnel soient parties prenantes des mécanismes de prévention et de suivi des risques et doivent donc être associés à l'élaboration du Plan de Vigilance.

Les thèmes du champ syndical figureront dans le Plan de Vigilance : conditions de travail, travail dissimulé, santé des salariés, risques psycho-sociaux, préservation des territoires...

Ce guide rassemble les éléments pour que les syndicats puissent utiliser la loi sur le Devoir de vigilance comme un rempart contre la stratégie des multinationales.

Il fait suite au colloque du mercredi 17 octobre 2018, organisé par la coordination Airbus et Sous-traitants d'Airbus à Toulouse, avec le concours de l'université Jean-Jaurès UT2J, et l'aide des cabinets SYNDEX et SECAFI.

Que soient remerciés ici, Jean-Marc ZULIANI et Michel GROSSETI, Delphine MAUREL et Natacha SEGUIN.



Pour une politique d'achat responsable

La financiarisation des stratégies d'entreprise

L'aéronautique n'est pas épargnée par la financiarisation des stratégies d'entreprise et de leur gouvernance.

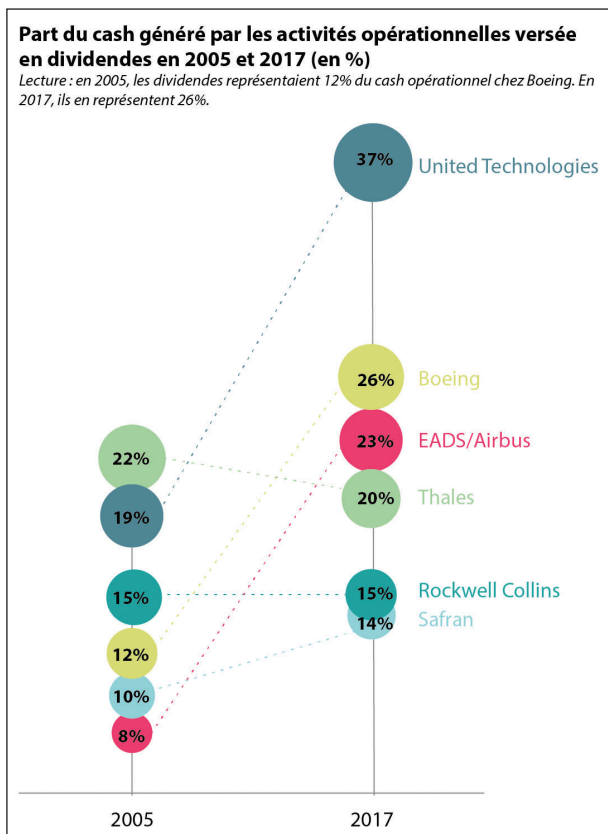
Vecteur de souveraineté, la filière aéronautique existe par et pour des raisons politiques – elle produit des matériels de guerre et contribue fortement à la balance commerciale. A sa création, Airbus portait jusque dans son nom (EADS: European Aeronautic Defence and Space company) la dimension politique d'un projet européen. De même, Dassault Aviation, Safran ou encore Thales ont été ou sont encore partiellement détenus par l'Etat français. Mais le capital et la gestion

des groupes aéronautiques ayant été progressivement cédés à la sphère privée, celle-ci priorise la rentabilité actionnariale et développe des stratégies industrielles largement transposées de la filière automobile. Aujourd'hui, Airbus et ses grands fournisseurs poursuivent tous les mêmes stratégies avec pour horizon ultime la maximisation du résultat et du cash reversé aux actionnaires.

Une production qui repose sur une grande part achetée

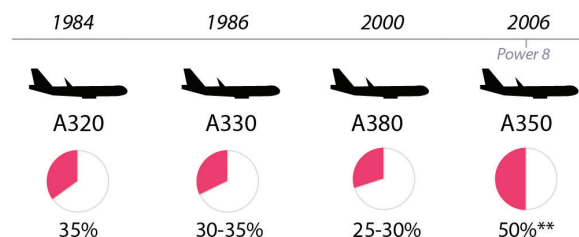
Airbus vend aujourd'hui des avions dont la production repose sur une très grande part achetée

En tant que donneurs d'ordre, l'avionneur européen s'est concentré sur la maîtrise du design des avions et leur assemblage final. Airbus comme Boeing ont redéfini le rôle d'avionneur à travers un mode d'organisation en « entreprise étendue » progressivement mis en place et pleinement assumé pour le programme A350; l'avionneur réduit son cœur de métier et gère de plus en plus des coûts achetés en externe à travers des prestations globales et un partage des risques (notamment ingénierie/R&D) avec ses fournisseurs.



Évolution de la sous-traitance (hors équipements*) par programme

■ Part sous-traitée (fabrication) au lancement du programme



* Hors équipements : principalement aérostructure. Hors moteur.

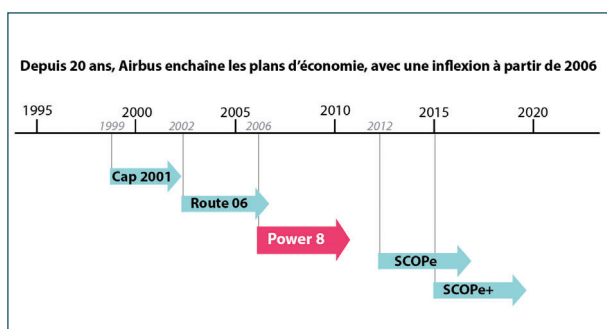
** RSP à 100%

L'industrie aéronautique est de ce fait caractérisée par un degré croissant d'intermédiation: les industriels externalisent et achètent une part croissante de la valeur des programmes en production. L'avionneur européen déclare avoir pour cible 40 % de la valeur de ses achats hors Europe en 2020 contre 30 % en 2013 et moitié moins en 2005 avant le lancement de son plan d'économies Power8.

Des plans d'économie qui se succèdent

La filière industrielle subit une succession de plans d'économies initiés par Airbus

La pression sur la filière est d'autant plus grande que le principal donneur d'ordre rencontre des difficultés, et tente de diminuer la valeur de ses achats faute de maîtriser suffisamment ses surcoûts internes: Airbus répercute la pression sur sa base de fournisseurs.



La direction des Achats Airbus prend la main sur les considérations industrielles et durcit les conditions imposées aux fournisseurs: par exemple en lançant les plans SCOPe puis SCOPe + qui chacun imposent une baisse de 10 % des prix d'achat sur les équipements A320. Tous les grands donneurs d'ordre suivant le même mouvement, la pression s'exerce sur l'ensemble de la chaîne de valeur et sur les conditions de travail en son sein. En outre, les industriels s'implantent de plus en plus en zone dollar et low cost afin d'améliorer leur rentabilité. Résultat de cette internationalisation accélérée de la filière: la hausse des cadences de

production profite en réalité en grande partie aux implantations nouvellement créées hors des bassins d'emploi et sites européens.

Les prestations intellectuelles sont rentrées dans la sphère des commodités

Dans la filière, une part conséquente des travaux de R&D et d'engineering est aujourd'hui réalisée par des sociétés prestataires en ingénierie, du fait d'un mouvement d'externalisation des activités de « matière grise » impulsé par Airbus depuis 2007.

La logique dominante de ce mouvement reste avant tout financière: dimensionnement au plus bas des coûts internes de R&D chez les plateformes, report de responsabilités larges et élevées aux prestataires, pression concurrentielle sur les prix via la mise en place de référencements et d'une réduction par vagues successives du panel de fournisseurs.

Dans ce contexte, le critère « prix » est devenu déterminant dans les appels d'offres: les plateformes achètent du « temps femme/homme » comme ils achètent des boulons.

Une mise sous tension des sociétés d'ingénierie

Une mise sous tension des collectifs de travail des sociétés d'ingénierie

Les prestataires en ingénierie répondent aussi à des exigences de rentabilité actionnariale. Dans ce secteur, les frais de personnel représentent jusqu'à 75 % de la structure de coût. Ainsi, la poursuite d'objectifs financiers dans un contexte de marché globalement déflationniste n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail des salariés prestataires: intensification des tâches à réaliser, travail sous contrainte de délais et de résultat, parcours salariaux limités sans parler de l'intérêt limité de nombreuses missions de prestataires... Une nouvelle étape se dessine même: le déport d'activités en pays à bas coûts. Les emplois de R&D ne sont dorénavant plus protégés des stratégies de délocalisation.

Se forger une opinion

La RSE, fruit du combat contre l'impunité de certaines entreprises

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est la manière dont les entreprises identifient, limitent et réparent les impacts négatifs (sociaux, environnementaux...) que leurs activités génèrent. Toutes les entreprises dont le travail concourt à la production de biens et services d'Airbus affirment qu'elles sont socialement responsables c'est-à-dire qu'elles respectent un certain nombre d'engagements notamment sociaux : Déclaration de principes tripartite de l'Organisation Internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale, ISO 26000 sur l'organisation responsable, ISO 20400 sur les achats responsables, Principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises, Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact)...

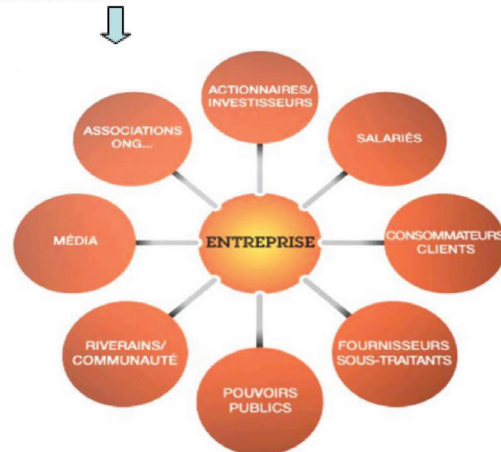
Pour les directions d'entreprise, la RSE fut d'abord un enjeu de communication à destination des parties prenantes (salariés, clients, investisseurs, riverains, fournisseurs, etc). Aujourd'hui, elle est un enjeu de conformité à la loi¹, de gestion des risques et opportunités commerciales ainsi que de légitimité.

Elle implique d'une part que les directions d'entreprise intègrent à leur stratégie financière et économique, les préoccupations sociales (vis-à-vis des travailleurs et des populations), environnementales, de droits de l'Homme, d'éthique des affaires... tout au long de la chaîne d'approvisionnement. D'autre part, qu'elles dialoguent avec leurs parties prenantes pour comprendre quels sont leurs impacts sur elles.

Cette nécessité de dialoguer avec les parties prenantes pour être socialement responsable devrait non seulement renforcer le dialogue social mais aussi l'enrichir d'autres thématiques (corruption, écologie, droits humains...).

Un des enjeux sera de permettre aux représentants des salariés et des organisations syndicales de mettre en cohérence et d'interroger les différentes politiques. Par exemple, quel lien entre les engagements et politiques en faveur de l'ancrage territorial des produits et les politiques de délocalisation, de lutte contre la pauvreté et de politique d'externalisation...

dialoguer avec ses parties prenantes



1 - Les entreprises ont au titre de la RSE, une obligation de rendre des comptes sur les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités (article R.225-105-1 du code de commerce), de responsabilisation tout au long de la chaîne d'approvisionnement, notamment...

AIRBUS MOBILISE DES OUTILS DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DONT LE PLAN DE VIGILANCE SERA UN PROLONGEMENT, NOTAMMENT PAR LA GESTION DES RISQUES

Materiality Matrix 2017



Source : rapport annuel 2017 Airbus



COMMITMENTS

Product Safety: We are committed to our duty of accident prevention, and constantly champion safety improvements so that we can achieve this.

Anti-corruption and bribery: The Airbus Ethics & Compliance Programme seeks to ensure that the company's business practices conform to applicable laws, regulations and ethical business principles, as well as developing a culture of integrity.

Labour relations: In a context of globalisation, we set a strong labour structure to ensure the deployment of common principles and standards where we operate.

Environment: We are committed to acting responsibly by reducing our own environmental impacts and influencing the reduction of those of our value chain, to promoting international goals for the aerospace industry in these areas, and even to bringing solutions to monitor climate change.

Respect for human rights: We expect all people to be treated, and to treat others, with respect and dignity.

Diversity: We promote diverse profiles and an inclusive working environment in which all employees are respected and valued for their distinctive characteristics.

Health & Safety: We are committed to protect people and the business through responsible management of health, safety and well-being at work.

Supply Chain: We are resolute to continue integrating high standards of responsibility throughout our operations and to require them in our supply chain.

Community impact: We support communities by partnering with local stakeholders and international organisations, encouraging employee volunteering and providing resources to the Airbus Foundation.

Source : Airbus Responsibility and Sustainability Charter – 2018

PLAN DE VIGILANCE

Colloque « Pour une plate-forme revendicative commune Airbus et ses sous-traitants » - Toulouse - 17 octobre 2018



14

Le Devoir de vigilance s'invite dans la relation donneur d'ordre/sous-traitant

Un nouvel élément s'invite dans la relation entre donneur d'ordre et sous-traitants: le Devoir de vigilance.

Fruit d'un long parcours législatif, cette récente loi complète le dispositif normatif applicable en France en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Elle vient renforcer ce que l'on appelle désormais les politiques d'achats responsables.

Ce texte donne un nouveau cadre à la relation entre donneur d'ordre et sous-traitants. Il impose aux très grandes entreprises françaises et multinationales de mettre en place un plan de vigilance visant à prévenir certains risques sur l'ensemble de leur chaîne de production. Elles sont désormais tenues responsables

des conséquences des activités liées à leurs filiales et fournisseurs, y compris celles et ceux basés à l'étranger. Les risques visés par la loi sont ceux relatifs aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes, ainsi qu'à la protection de l'environnement. Autant de thèmes familiers pour les représentants du personnel, et qui doivent donc être légitimement intégrés au dialogue social.

Dans le secteur aéronautique, compte tenu de la concentration des acteurs (Rang 1, processus de référencement en faveur des acteurs les plus gros), bon nombre d'entreprises sous-traitantes sont non seulement concernées par le plan de vigilance d'Airbus, leur donneur d'ordre, mais elles sont tenues de publier leur propre plan de vigilance.

Se forger une opinion

Le Devoir de vigilance présente nombre d'opportunités pour le dialogue social. Il est articulé à la gestion des risques, et par conséquent à la stratégie de l'entreprise. Les représentants du personnel doivent mesurer les conséquences de la mise en place du dispositif sur la stratégie de leur entreprise, qu'ils appartiennent à l'entreprise (ou une de ses filiales) qui publie le plan, ou alors aux fournisseurs et sous-traitants de rang 1. La loi leur confie un rôle, à la fois dans la phase d'élaboration mais également dans la phase de suivi du plan. Pour exercer leurs prérogatives, les représentants du personnel disposent de documentation car la loi prévoit que le plan de vigilance soit publié annuellement dans le rapport de gestion du groupe.

La loi prévoit que le plan de vigilance de l'entreprise soit élaboré en association avec les parties prenantes de l'entreprise. Les représentants du personnel sont l'une de ces parties prenantes, au premier chef, au même titre que les clients, la société civile etc... Par leur connaissance du terrain, les représentants du personnel, peuvent mettre en avant certains et apporter leur vision opérationnelle des risques encourus.

La loi stipule que l'une des briques du plan de vigilance – les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements – doit être élaborée en concertation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Airbus mobilise des outils de responsabilité sociale dont le plan de vigilance fait figure de prolongement, notamment par la gestion des risques

En 2017, Airbus s'est fortement mobilisé pour structurer et communiquer autour de sa politique Ethics And Compliance (E&C) et son approche Responsibility and Sustainability (R&S), avec notamment la publication de son premier plan de vigilance dans le rapport annuel 2018.

Dans sa communication, sa relation de donneur d'ordre envers ses sous-traitants est à de multiples reprises reliée à l'approche R&S. Par exemple, le groupe a rendu publique sa matrice de matérialité, qui croise le degré d'importance d'un thème relatif à la responsabilité sociale, selon Airbus et selon ses parties prenantes. La relation de travail et la Supply Chain responsable font partie des enjeux clés affichés dans cette matrice.

Le rapport annuel 2018 du groupe indique que le plan de vigilance d'Airbus a été élaboré par un groupe de travail composé de spécialistes internes (achats, environnement, santé sécurité, E&C, risk managers, etc). A noter que la présence de parties prenantes externes n'est pas mentionnée dans ce premier plan de vigilance publié. Ce groupe de travail a notamment étendu le process de Risk Management du Groupe (ERM System) aux risques couverts par la loi sur le Devoir de vigilance. Pour autant, la liste des risques qui seront au cœur du plan de vigilance n'est pas renseignée dans la publication.

Le groupe a lancé en 2017 un Supplier R&S Compliance Programme, sous la responsabilité du service des Achats. Il s'agit de la déclinaison du plan de vigilance sur les sous-traitants et fournisseurs, qui annonce des mesures à prendre dès 2018. Le rapport annuel indique que le ERM System va être étendu aux sous-traitants et fournisseurs à partir de 2018. Par ailleurs, il est annoncé que les critères R&S vont désormais entrer en compte dans la sélection des fournisseurs et sous-traitants (lors des appels d'offres) et dans la relation contractuelle, à commencer par les critères anti-corruption dès 2018, suivis ensuite par les droits humains.

Se forger une opinion

Si ce premier plan s'articule à la stratégie de l'entreprise, cette publication dessine une feuille de route, mais rentre peu dans les détails : pas d'indication sur la liste des risques couverts, ni sur le degré de pénétration de la chaîne de production qui sera suivie (rang1, 2... 15... ?) ou encore sur l'implication des parties prenantes externes et des représentants des salariés.

Début 2018, le board d'Airbus a pris des engagements au travers de la Charte « Responsibility and sustainability ». La santé des employés, les droits humains, les relations de travail et le rôle de donneur d'ordre du groupe y sont clairement inscrits.

Si Airbus envoie des signaux sur sa volonté en matière de RSE à ses parties prenantes, la question en suspens après cette année de mise en place, sera celle de la place réservée aux parties prenantes comme le prévoit la loi, et en premier lieu aux représentants du personnel. La période qui s'ouvre est propice pour se mobiliser, et peser sur l'élaboration du plan de vigilance, tant sur l'identification des risques retenus, que sur le dispositif de suivi. L'accès direct à la stratégie de l'entreprise, mais également la remontée d'informations provenant d'une grande part de la chaîne de production, incluant la sous-traitance, seront un levier au service des représentants des salariés pour exercer leurs prérogatives.

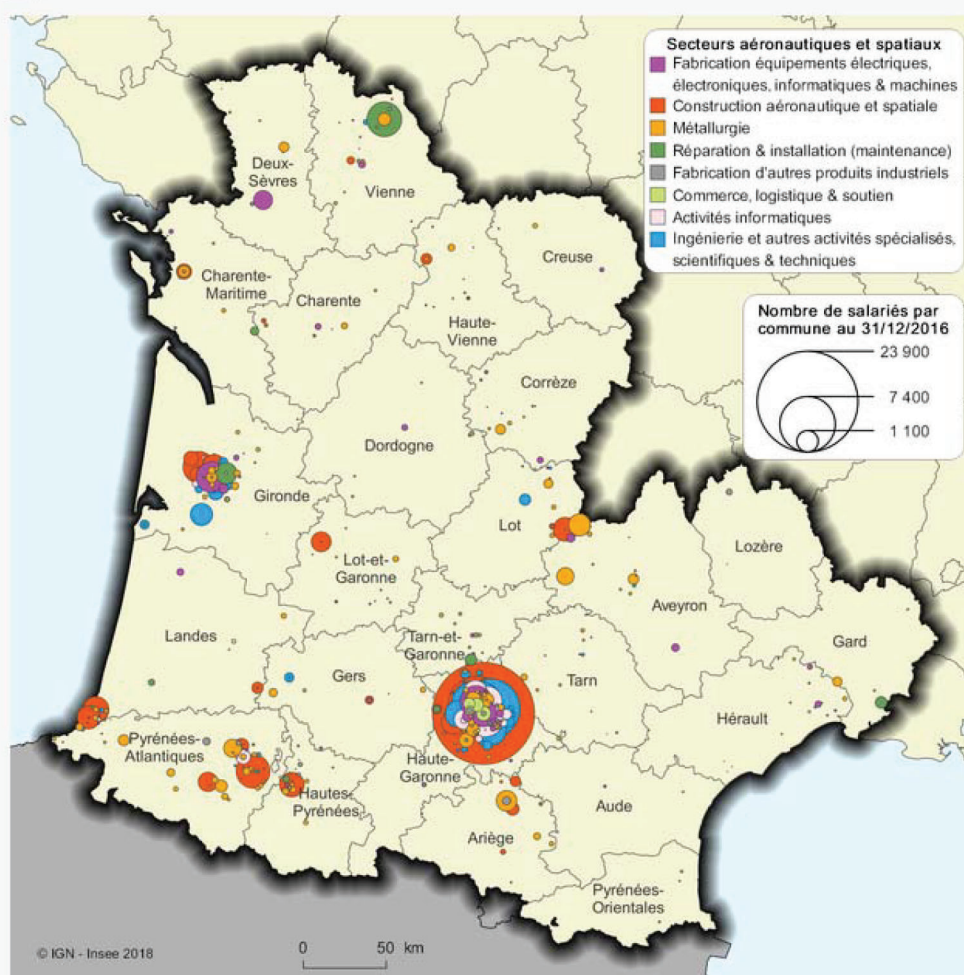


Le développement des activités aéronautiques en Occitanie (Michel GROSSETTI, Labex SMS et Jean-Marc ZULIANI, UT2J)

Localisation des emplois de la filière aéronautique et espace en Occitanie et en Nouvelle Aquitaine (2016)

Figure 3 – Une implantation concentrée sur quelques zones d'emploi du Grand Sud-Ouest

Localisation des effectifs de la filière aérospatiale du Grand Sud-Ouest selon les secteurs d'activité en 2016

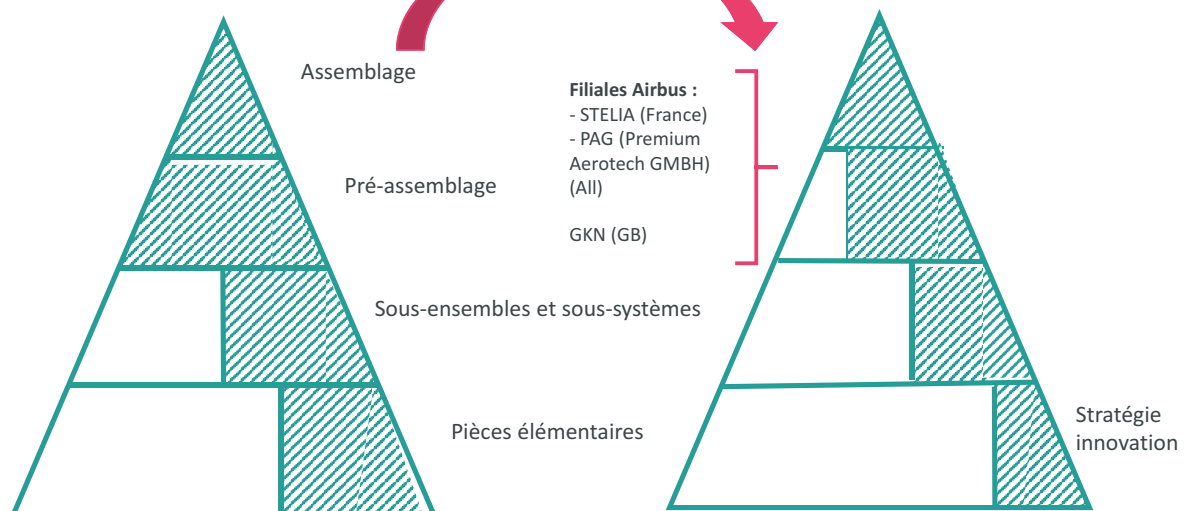


Champ : filière aéronautique et spatiale dans le Grand Sud-Ouest

Sources : Insee, enquête filière aéronautique et spatiale 2017 et estimations trimestrielles d'emploi

Plan « POWER 8 » d'Airbus : UNE POLITIQUE DE RUPTURE

POWER 8
2006



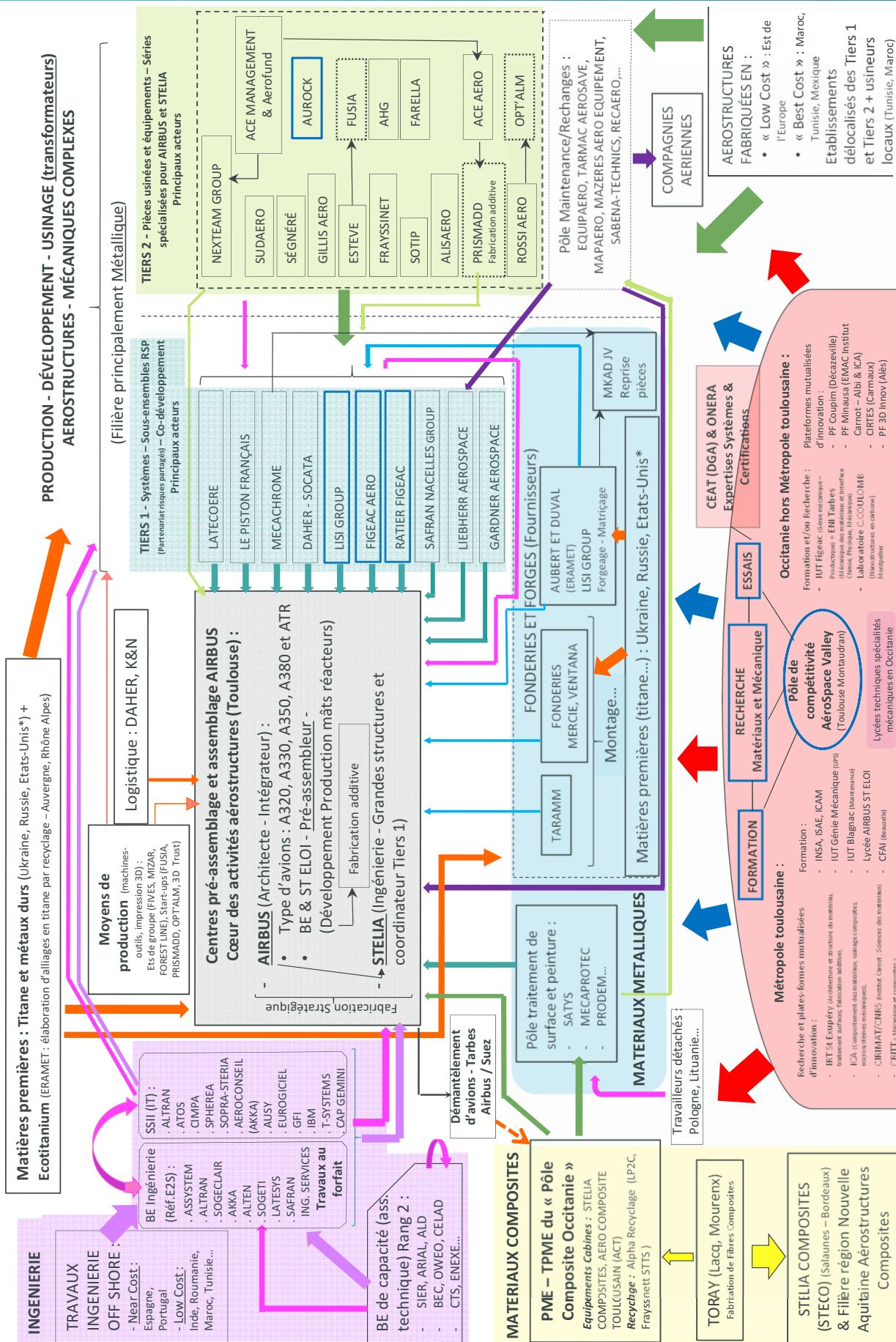
Tendances
depuis
2015-2016
(Airbus
et...Boeing)

- Métier CORE/Non CORE (stratégique/non stratégique) + Make/Buy (faire ou faire faire)
- Développement des matériaux composites + efforts pour le recyclage
- Développement de l'impression 3D (Airbus, Boeing + entreprises Tiers 1 voire Tiers 2)
- Ré-internalisation des nacelles (A/B), d'actionneurs, de l'avionique (B), R&D électrification moteurs (A/B) + Services (MRO avec plateformes collaboratives type Skywise)

80 % de la valeur ajoutée d'un avion produit relèvent aujourd'hui des différents niveaux de sous-traitance



Relations entre Airbus et sous-traitants



Comment agir à partir du Devoir de vigilance ?



D'autres ont ouvert la voie, l'exemple du projet de loi des GM&S

Projet de loi des GM&S sur la « Responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants, des emplois et des territoires »

GM&S est une PME de la filière automobile, située dans la Creuse. Cette PME est une parfaite illustration de la responsabilité des donneurs d'ordre dans l'appauvrissement continu d'une entreprise et la disparition de ses emplois (de 600 à 120 désormais). En l'occurrence, celle de Peugeot et Renault-Nissan, donneurs d'ordre du secteur automobile qui orientent, décident et managent les entreprises sous-traitantes.

Au cœur de la lutte contre les licenciements, les GM&S ont formulé une proposition de loi à partir du Devoir de vigilance.

La relation entre les donneurs d'ordre et les entreprises sous-traitantes n'est pas une relation équilibrée, notamment la relation commerciale. La loi doit prendre en compte la dépendance des entreprises sous-traitantes et réduire ses effets.

De surcroît, il est nécessaire de responsabiliser les donneurs d'ordre vis-à-vis des décisions qu'ils peuvent prendre non seulement pour les sous-traitants, pour les salariés mais aussi pour les territoires.

1- La relation donneur d'ordre/sous-traitant doit être établie dans le droit, afin que la nature de la relation commerciale inégale qui les unit soit reconnue et donne lieu à une responsabilité sociale économique, juridique et environnementale.

2- Les intérêts des sous-traitants et de leurs salariés doivent être pris en compte dans la gestion de l'entreprise donneur d'ordre. Pour se faire, les entreprises sous-traitantes, ainsi que leurs représentants du personnel, doivent être intégrées dans le comité de groupe des donneurs d'ordre ou à défaut de l'existence d'un comité de groupe sur le périmètre français, un comité inter-entreprises doit être créé.

3- L'enjeu de la politique d'achat va au-delà de la rentabilité de la seule entreprise donneuse d'ordre. Elle a un impact sur la bonne santé de tout le tissu industriel et sur les bassins de vie. Les critères à prendre en compte sont donc proximité, enjeux territoriaux, durabilité de la relation sur les 5 dernières années.

4- Les changements d'orientation technique, normatif, économique, écologique, peuvent avoir un impact négatif sur les sous-traitants, si ceux-ci ne sont pas anticipés en amont. Les donneurs d'ordre doivent donc se donner les moyens de permettre les adaptations nécessaires avec les sous-traitants.

5- Les donneurs d'ordre doivent assumer une responsabilité environnementale au regard des dégâts environnementaux que leurs choix stratégiques génèrent. Cette responsabilité doit s'étendre aux sous-traitants.

6- Lorsque des licenciements économiques sont envisagés dans le cadre d'une société dépendant d'un donneur d'ordre au sens de l'article L 233-5-2 du code du commerce, celui-ci sera solidairement responsable de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et les moyens mis en œuvre dans ce cadre seront appréciés à l'aune des moyens du donneur d'ordre.

Boîte à outil à destination des syndicats sur le Devoir de vigilance

Etre informé en tant qu'IRP de la stratégie du donneur d'ordre.

Nous l'avons vu plus haut avec les 6 propositions phares du projet de loi des GM&S qui permettent d'avoir des outils législatifs et puis les propositions de la coordination aéronautique pour permettre aux parties prenantes de s'articuler entre elles, une des recherches principales est de mettre l'entreprise en face de ses responsabilités. Toutes ses responsabilités.

Se déclarer partie prenante quand c'est possible permet d'intégrer le groupe de travail en charge de la réalisation du plan de vigilance. Et donc, si c'est le cas, d'interroger directement la direction de l'entreprise sur la stratégie mise en place et faire des propositions d'amélioration quand celle-ci n'est pas suffisante. Rappeler à ses devoirs l'employeur qui ne prendrait pas en compte ses responsabilités quant à son Devoir de vigilance sur l'ensemble de la chaîne d'entreprise dont il est donneur d'ordre par ricochet.

Si se déclarer partie prenante n'est pas possible, il est nécessaire alors d'intégrer une coordination (ou une autre forme de regroupement) qui elle pourra se porter partie prenante.

La prise en main par les parties prenantes de la loi sur le Devoir de vigilance et donc, parmi elles, les IRP, débouche sur des actions qui doivent être menées dans les entreprises. Elles sont différentes selon la taille des entreprises et leur place dans les relations donneurs d'ordre, sous-traitants ou fournisseurs. Nous l'avons vu plus haut, il y a plusieurs niveaux d'intervention pour un syndicat d'entreprise que nous explicitons ci-dessous.

• Sur le plan du rang pour une part :

- Soit qu'il est constitué dans une société Donneur d'Ordre (très grande entreprise comme Airbus)
- Soit Donneur d'Ordre et sous-traitant/fournisseur à la fois (Safran par ex)
- Soit uniquement sous-traitant ou fournisseur

• Sur le plan légal d'autre part :

- Soit la société est soumise au Devoir de vigilance **voir Annexe I**
- Soit elle ne l'est pas.

Comment ça fonctionne?

Le plan de vigilance comporte 5 éléments

1. Une cartographie des risques pouvant toucher toutes les parties prenantes

- destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation

2. Les procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques

3. Les actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

4. Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

5. Le dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

Elaborer un plan de vigilance « **en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives multipartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale** »

Le plan de vigilance doit être

Rendu public c'est-à-dire publié dans le rapport de gestion remis aux actionnaires et sur lequel vous pouvez rendre un avis

Mis en œuvre de manière effective

Evaluer dans sa mise en œuvre, un compte-rendu de cette évaluation rendu public

Les actions

Selon la situation de l'entreprise, le tableau ci-dessous donne les actions à mener.

- A** Se déclarer partie prenante
(voir courrier type d'auto-déclaration)
- B** Se former pour participer au mieux dans l'élaboration du plan de vigilance de son entreprise et/ou la connaissance du sujet.
- C** Constituer une coordination avec les syndicats des sous-traitants présents dans l'entreprise (dans un premier temps, pour la facilité des actions à mener, constituer cette coordination avec les syndiqués/syndicats présents dans le département ou région)
- D** Poser les questions liées au Devoir et Plan de vigilance au niveau adéquate (Comité de groupe, Comité Social et Économique d'Entreprise ou d'établissement)
 - Pour l'avant constitution du comité de vigilance
voir **Annexe II**
 - Sur la constitution du plan de vigilance
voir **Annexe III**
- E** Élaborer les problématiques sur les conditions de travail, sur la sécurité, sur les conséquences économiques, sociales, sociétales et environnementales que le Donneur d'Ordres est susceptible de provoquer.
- F** Élaborer les problématiques sur les conditions de travail, sur la sécurité, sur les conséquences économiques, sociales, sociétales et environnementales que le sous-traitant/fournisseur est susceptible de subir.
- G** Mettre en place le suivi par les parties prenantes, donc les IRP, du plan de vigilance
- H** Intégrer la coordination (éventuellement les coordinations) la plus proche.

Suivant les activités de l'entreprise, d'autres questions seront élaborées. Il sera utile et nécessaire d'en faire état auprès des autres syndicats liés par le Donneur d'Ordre ou par la coordination également.

Tableau des actions à mener		Type des entreprises		
		Uniquement Donneur d'Ordres	Donneur d'Ordres et Sous-traitant / fournisseur d'un DO	Uniquement Sous-traitant / fournisseur
Obligations de l'entreprise vis à vis du Devoir de Vigilance	Soumise au Devoir de vigilance	A, B, C, D1 et D2, E, G	A, B, C, D1 et D2, E, F, G	A, C, D1 et D2, E, F, G, H
	Non soumise + client soumis	-pas de cas-	B, C, D1	B, C, D1
	Non soumise + sous-traitant/fournisseur soumis	B, C, D1, F	B, C, D1, F	B, C, D1, F
	Non soumise + client non soumis	C, H (B si possible)	C, H (B si possible)	C, H (B si possible)

Annexe I

La loi n° 2017-399 relative au Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre a été promulguée le 27 mars 2017. Cette loi crée l'obligation, pour les sociétés par actions employant, en leur sein ou dans leurs filiales, au moins 5 000 salariés en France ou au moins 10 000 salariés dans le monde, d'établir un plan de vigilance, de le mettre en œuvre et de le publier.

Annexe II

Questions avant la constitution du plan de vigilance.

- Quelle entité juridique de notre entreprise va élaborer le plan de vigilance ?
- Qui est le pilote de cette démarche dans l'organigramme de l'entreprise ? (*direction juridique, comex...*)
- Quelles sont les parties prenantes identifiées qui seront associées à l'élaboration du plan de vigilance dans l'entreprise telle que le prévoit la loi ?
- Comment la direction compte-t-elle intégrer les instances représentatives du personnel, en tant que parties prenantes, dans l'élaboration du plan de vigilance ?
- Quelles sont les modalités prévues pour associer les unes aux autres ces parties prenantes ?
- Quelles filiales sont concernées, en France et à l'international ?
- Quels sous-traitants et fournisseurs sont concernés ? Quel est le périmètre d'application du Devoir de vigilance : seulement les fournisseurs rang 1 ? plus large ?
- Quel en est le calendrier ?

Annexe III

Questions lors de la constitution du plan de vigilance.

- Est-ce que le Devoir de vigilance est traduit en « risques » et donc intégré au dispositif de management des risques ?
- Quels sont les liens entre « Devoir de vigilance » et « cartographie des risques » au sein de l'entreprise ?
- Quel rôle de la fonction Achat dans ce processus ?
- Si l'élaboration du plan est en cours, comment les sujets qui relèvent des prérogatives des IRPs, sont-ils traités : harcèlement, santé au travail, heures supplémentaires... ?
- Quelles vont-êtré les modalités de concertation avec les organisations syndicales représentatives pour l'élaboration du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ?
- A ce stade, quels sont les moyens opérationnels prévus ? (une hotline interne ou sous-traitée ? un référent « RSE/vigilance » par filiale ou entité opérationnelle ou ST/Frs ? une obligation de prise en compte ? une garantie de non-discrimination des lanceurs d'alerte ?...)
- Comment sera fait le suivi du plan de vigilance ?

Lettre type d'auto déclaration

Prénom Nom

fonction syndicale

Lieu Le date 2018

Madame / Monsieur prénom Nom

titre

NOM ENTREPRISE

Madame ou Monsieur le Directeur,

En ma qualité de représentant de la Confédération Générale du Travail dans l'entreprise, je vous rappelle vos obligations au titre de la loi sur le Devoir de Vigilance applicable depuis sa promulgation le 27 mars 2017 :

- D'élaborer un plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, dont font partie les Instances Représentatives du Personnel
- D'établir un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la société.

Pour ces deux actions à mener au sein de notre entreprise, les syndicats représentatifs sont parties prenantes et doivent être consultés.

Ajout personnel suivant l'auteur

Dans l'attente d'une première convocation je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur le Directeur, mes sentiments respectueux.

Prénom Nom

copies à:

- autres directrices/ directeurs suivant besoin
- autres OS de l'entreprise
- Inspecteur du travail



Lettre d'auto déclaration de la coordination sur le plan de vigilance Airbus

*Objet : Déclaration de la coordination CGT Airbus et Sous-traitants
en tant que partie prenante du plan de vigilance d'Airbus*

Les syndicats des sociétés sous-traitantes d'AIRBUS se sont regroupés avec les syndicats d'Airbus pour former la Coordination CGT de l'Aéronautique Occitanie, issue de la fédération CGT des sociétés d'étude et de la fédération CGT de la métallurgie.

Elle représente ainsi la communauté de travail de l'aéronautique sur le bassin d'emploi toulousain et en Occitanie :

AIRBUS – AIRBUS DEFENCE AND SPACE – AEROCONSEIL – AKKA – ALTRAN – ASSYSTEM – ATOS – AUSY – CAPGEMINI – CIMPA – ECM – EKKIS – EUROGICIEL – FERCHAU ENGINEERING – GFI – IBM – LATECOERE – MANPOWER – NRS – OSIATIS-ECONOCOM – SAFRAN – SOGETI HIGH TECH – SOPRA – STERIA – T-SYSTEMS

Pour mesurer et informer sur les conséquences de la fin des grands programmes Airbus, la Coordination a initié une réflexion sur la situation de l'ingénierie dans le bassin toulousain qui a donné lieu à l'organisation des Etats Généraux de l'Aéronautique en juin 2015, une semaine avant le salon du Bourget.

Cette problématique a également fait l'objet d'une séance exceptionnelle du Comité Stratégique de Filière aéronautique de l'ex Midi-Pyrénées, dont la CGT est membre.

Enfin, un livre écrit par les animateurs de la Coordination a été publié en 2017 par les éditions « Le vent se lève » ; il témoigne de la légitimité de la Coordination comme porte-parole de la communauté de travail aéronautique du bassin toulousain.

Dernièrement, la Coordination a organisé un colloque le 17 octobre 2018 sur la LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Voici ce que nous avons compris de l'esprit de la loi et de son texte

- La loi entérine la responsabilité d'un donneur d'ordre sur la chaîne de production amont.
- La loi prévoit que le plan de vigilance soit élaboré en association avec les parties prenantes ;
- Le plan de vigilance comporte 5 mesures, dont la première est la cartographie des risques ;
- Le plan de vigilance s'inscrit dans le principe de l'amélioration continue, comme toute démarche de RSE, qui induit un suivi et une revue régulière dans le temps ;
- Le plan de vigilance peut être élaboré dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle du territoire.

Par ce courrier, la Coordination CGT Airbus et Sous-traitants vous interpelle sur la manière dont Airbus, société donneuse d'ordre, met en œuvre cette nouvelle obligation.

Conformément à la loi, Airbus a publié dans le document de référence 2017 son premier plan de vigilance en avril 2018.

La Coordination a examiné celui-ci et considère qu'il comporte un certain nombre de manquants qui en réduisent la portée eu égard aux attendus de la loi :

- Pas de détails sur la pénétration de la chaîne d'approvisionnement
- Pas de détails sur la méthodologie d'élaboration du dispositif : selon quels critères les risques retenus par la cartographie prévue dans le plan de vigilance ont-ils été identifiés et hiérarchisés ?
- Aucune mention n'est faite d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives concernant le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.

La Coordination peut témoigner que les syndicats CGT AIRBUS et Sous-Traitants n'ont été ni consultés, ni informés au sein des IRP de leurs entreprises, sur le plan de vigilance AIRBUS.

La Coordination considère qu'elle est légitime en tant que partie prenante puisque les engagements pris par Airbus dans la Charte « Responsibility and Sustainability » concernent directement des champs de préoccupation syndicale : les relations de travail, l'environnement, la santé et la sécurité, la gestion de la supply chain.

La Coordination CGT représente les syndicats AIRBUS et sous-traitants d'AIRBUS, issus de la fédération CGT des sociétés d'étude et de la fédération CGT de la métallurgie, et, à ce titre, se déclare partie prenante auprès d'AIRBUS afin d'être associée, dès à présent, à l'élaboration du plan de vigilance d'AIRBUS.

Par la présente, la Coordination CGT Airbus et Sous-traitants, partie prenante d'Airbus, vous sollicite pour être invitée le plus tôt possible à échanger sur le contenu du plan de vigilance et sa méthode d'élaboration. Elle souhaiterait :

Avoir une présentation par Airbus de la méthode de cartographie des risques utilisée et les risques retenus, ainsi que le dispositif de suivi du plan.

Être associée à la mise à jour du plan de vigilance à compter de ce jour

Dans l'attente d'une réponse de votre part, recevez nos salutations distinguées.

*Pour la coordination CGT Airbus et Sous-Traitants, issue de la fédération CGT des sociétés d'étude
et de la fédération CGT de la métallurgie :*

Jean-Pierre CAPARROS, Secrétaire du Syndicat Altran Sud-Ouest

Robert AMADE, DS U.E.S Capgemini

Florent COSTE, Secrétaire Syndicat Latécoère

Benoît ARTHUYS, DSC Assystem Technologies

Xavier PETRACHI, DS Airbus et Responsable régional Métallurgie Occitanie

La coordination aéronautique propose des mesures de vigilance

Ce Devoir de vigilance consiste à établir, mettre en œuvre de façon effective et publier les mesures de vigilances, qui doivent concerner les filiales, sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

Agir pour un Comité Inter-Entreprise : CIE

La question du périmètre :

Le périmètre du Devoir de vigilance doit s'exercer sur l'ensemble des sociétés du groupe, mais aussi sur le périmètre extra-groupe : les fournisseurs et sous-traitants. La société donneur d'ordre qui établit son Plan de vigilance devrait établir et publier la liste des fournisseurs et sous-traitants couverts par le Plan.

En effet, la loi surnommée la « Loi Rana Plaza », a pour objectif affiché la prévention de drames sociaux et environnementaux consécutifs au développement de la sous-traitance en cascade.

La question des parties prenantes :

Les entreprises devraient publier la liste des parties prenantes internes et externes impliquées dans l'établissement et la mise en œuvre de chaque mesure du Plan.

La publication devrait indiquer la méthodologie relative aux choix des parties prenantes, qui devraient comprendre les organisations syndicales représentatives de la société et des fournisseurs et sous-traitants inclus dans le périmètre du Plan.

Concernant le mécanisme d'alerte et recueil des signalements, celui-ci doit être établi impérativement en concertation avec les organisations syndicales.

Cependant, les parties prenantes peuvent comprendre : les dirigeants, les salariés, les filiales, les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et consommateurs, les

actionnaires, les fédérations syndicales transnationales, les communautés locales, les riverains, les institutions nationales, les ONG et organisations de la société civile.

La question de la concertation et des actions d'atténuation des risques :

La concertation nécessite une information adéquate en amont du Plan. Cela nécessite aussi une consultation des parties prenantes directement affectées. Ces dernières peuvent se regrouper en « comité de parties prenantes ». Dans le même sens, les syndicats représentatifs au sein de la société et des fournisseurs et sous-traitants pourraient se regrouper au sein d'une Coordination syndicale.

Régulièrement, l'entreprise donneur d'ordre pourrait organiser un comité inter-entreprise avec les syndicats représentatifs de la société et des fournisseurs et sous-traitants, regroupés au sein d'un comité de parties prenantes ou Coordination.

L'objectif de ce dernier serait de pouvoir partager les informations afin d'alerter sur les risques et participer au suivi et à l'évaluation des actions d'atténuation de ces derniers.

La connaissance comme préalable de la vigilance

Le cas des sites étrangers.

• Quel constat ?

Une des évolutions les plus saillantes de la filière aéronautique est son internationalisation croissante, conséquence des nombreux mouvements de délocalisation. Il résulte de cette situation une difficulté le plus souvent insurmontable pour les représentants du personnel : comment savoir ce qu'il se passe dans les usines étrangères ? Surmonter cette difficulté est un enjeu d'autant plus

Proposition d'action

grand que les pays d'accueil sont en règle générale, sinon toujours, des pays relativement pauvres et défavorablement réputés pour leur respect des droits et libertés à commencer par ceux des travailleurs.

- Quelle réponse ?

La mise en œuvre de la loi sur le Devoir de vigilance devra permettre aux représentants du personnel de bénéficier du meilleur niveau d'information quant à la situation des sites étrangers notamment sur le plan économique et social.

Il s'agit là d'une condition tout à fait nécessaire à l'exercice d'une vigilance authentique et efficace.

Les items prévus pour la BDES pourront servir de repères s'agissant de la liste des informations à fournir.

Pouvoir intervenir sur la politique d'achat

Pour une politique d'achat Airbus (davantage) responsable

Nous faisons le constat aujourd'hui que la politique d'achat poursuit deux objectifs prioritaires :

- le partage des risques avec les fournisseurs,
- la baisse des prix d'achat,

cela se traduit par :

- des demandes directes de réduction des coûts (10 % de baisse tous les 3 ans),
- des demandes de réalisation d'une partie des commandes en zone « offshore » (Asie, Afrique...),
- des demandes de réalisation d'une partie des commandes en zone « nearshore » (Europe de l'est, Espagne...)

On assiste à plusieurs tours de négociations entre concurrents qui tirent les prix d'achat vers le bas, à la limite des marges des fournisseurs quand ce n'est pas en dessous afin de maintenir la connaissance technique dans l'entreprise.

Dans ces contraintes les sous-traitants développent leur propre stratégie d'offshoring tout en maintenant

l'augmentation de leurs marges. Toutes ces conditions mettent sous tension le secteur :

- perte d'emploi sur le territoire,
- pression sur les salaires pratiquement égale à l'inflation (1 % d'augmentation salariale en moyenne par an ces 3 dernières années)
- progression des carrières hors management très limitée.

Les salariés des sociétés de sous-traitance étaient la variable d'ajustement de l'emploi. Ils sont aussi devenus la variable d'ajustement des marges.

En outre, pour les aérostructures, les sous-traitants/fournisseurs doivent désormais supporter financièrement l'approvisionnement des matières premières (et en particulier des métaux rares) alors que l'avionneur Airbus avait de meilleurs tarifs.

D'autant que ces matières premières viennent de pays dont beaucoup sont dans des zones de conflits armés ou de guerres commerciales à travers les taxations provoquées par la politique des États-Unis...

Or, il n'existe aucune structure de contrôle ou d'information représentant les Fournisseurs/Sous-traitants face à Airbus.

La coordination aéronautique CGT revendique la création d'une plateforme inter-entreprise Airbus et Sous-traitants, dédiée au contrôle des conditions de travail de la communauté des salariés travaillant directement ou indirectement pour Airbus. Cette structure inter-entreprise sera également tenue informée sur la visibilité des différents programmes.

La coordination aéronautique CGT revendique que la politique d'achat Airbus prenne (davantage) en compte les aspects sociaux et environnementaux dans toute la chaîne de fabrication des avions.

La coordination aéronautique CGT revendique que la politique d'achat Airbus doit s'assurer que les fournisseurs prennent également en compte les aspects sociaux et environnementaux pour se prémunir de toute discrimination entre les salariés du bassin d'emploi de la région Occitanie.

A cet effet, la plateforme inter-entreprise pourra vérifier à intervalles réguliers que ces aspects sociaux et environnementaux sont effectivement pris en compte.

Interpeller les directions sur leur obligation de sécurité

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4 121-1, CDT). Cette obligation s'applique aux salariés du donneur d'ordre ainsi qu'aux salariés sous-traitants (S/T) travaillant pour le donneur d'ordre (DO).

C'est une obligation de sécurité de résultat : il ne suffit pas que l'employeur mette des moyens pour éviter les risques mais il est astreint à un résultat. Ainsi, un accident au travail engage toujours la responsabilité de l'employeur.

L'employeur (L.4 121-2) doit combattre les risques à la source (prévention primaire), adapter le travail à l'homme, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux, prévenir le harcèlement moral, sexuel, les agissements sexistes.

Ces mesures comprennent :

- 1- Des actions de prévention des risques et de la pénibilité au travail, elles sont portées dans le Document Unique et, pour les salariés S/T travaillant sur des sites du DO, sur les Plans de Prévention des risques qui sont signés par le DO et chaque S/T.
- 2- Des actions d'information et de formation, notamment, sur le risque routier, le droit à la déconnexion, l'équilibre vie professionnelle/vie privée.
- 3- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés au travail réel. L'écart entre le travail prescrit par la Direction, et le travail réel exécuté au quotidien par les salariés est à la source du risque communément appelé risque psycho-social aux effets néfastes sur la santé des travailleurs : maladie, TMS, burnout, karoshi, suicide...

La loi sur le Devoir de vigilance oblige les employeurs à faire un plan de vigilance en concertation avec les syndicats et les IRP qui, alors, peuvent interpeller les directions sur leur obligation de sécurité. Les sujets sont nombreux et puissants. On peut citer :

- Comment sont cartographiés les risques, vis-à-vis du travail réel ?
- Quelles sont les actions de prévention et quelle est leur efficacité sur le terrain ?
- Comment sont impliqués, dans ces actions, les salariés, les préventeurs de risques (Service Sécurité, CHSCT, médecine du travail...) ?
- Comment le DO « propage » son plan de vigilance sur la santé au travail vers ses S/T, et quels moyens de suivi se donne-t-il ?

Action commune avec les ONG et communautés locales

La complexité des enjeux et la nécessité de créer, éventuellement, un rapport de force, nécessite de connaître et dialoguer avec les autres parties prenantes d'Airbus

« L'entreprise sans usine est un mythe » pour Airbus comme pour les autres groupes.

L'externalisation des activités ne supprime ni les impacts sociaux ni les impacts environnementaux : utilisation des ressources naturelles, pollutions, nuisances (sonores, visuelles...)... persistent dans et autour des sites de production Airbus et sous-traitants.

L'histoire des entreprises s'écrit sur des territoires, dans les relations que ses salariés et la direction tissent avec les communautés avoisinantes, les pouvoirs publics locaux, les clients... Certains sujets, à l'instar des émissions de gaz à effet de serre, de rejets polluants, de sécurité des produits doivent s'appréhender à l'échelle mondiale.

Les prérogatives des IRP françaises sont circonscrites au périmètre de l'entreprise.

Proposition d'action

Sur certains sujets, il est nécessaire que l'organisation syndicale assure le relais entre les salariés - parties constitutives de l'entreprise- et les parties prenantes de l'entreprise.

Non seulement cela peut être utile pour porter certains combats qui intéressent directement et immédiatement le dedans et le dehors de l'entreprise (comme les effluents de produits cancérigènes) mais aussi parce que les autres parties prenantes peuvent avoir un regard et des modes d'actions utiles à la Coordination CGT.

Par exemple, dialoguer avec des organisations non gouvernementales de défense de l'environnement peut permettre d'anticiper les conséquences en termes d'emplois et de compétences des changements écologiques; autre exemple, les organisations non gouvernementales de développement et/ou de défense des droits de l'Homme sont dans certains pays des relais indispensables pour comprendre quelles sont les conditions sociales et environnementales de production.

Le dialogue avec les parties prenantes ne signifie pas de partager les mêmes points de vue sur tout mais de connaître les regards portés par d'autres sur l'entreprise

pour laquelle les syndiqués CGT travaillent, de porter éventuellement des revendications communes. Sans un travail commun entre ONG et organisations syndicales, il n'y aurait sans doute pas eu de loi sur le Devoir de vigilance.

En matière de RSE et de mise en œuvre du Devoir de vigilance, le dialogue et la concertation avec les parties prenantes de l'entreprise sont des impératifs de la démarche et de sa mise en œuvre. Certaines grandes entreprises forment d'ailleurs leurs directeurs de site à l'identification des parties prenantes territoriales et au dialogue avec elles.

La Coordination CGT Airbus revendique de :

- **savoir qui sont les parties prenantes identifiées par la direction des sites,**
- **quels sont les critères de choix des parties prenantes (sont-elles indépendantes de la direction, quelle est leur représentativité...),**
- **d'avoir des espaces de dialogue régulier avec elles.**



Quand on m'a demandé de faire les conclusions de ce guide, je me suis questionné sur l'utilité de ce guide et l'enjeu d'en faire un véritable outil pour tous les salariés de cette filière industrielle, ceux du donneur d'ordre comme l'ensemble de ceux des sous-traitants. Cette Loi et ce guide doivent devenir un véritable levier pour faire grandir l'action syndicale et obtenir des droits identiques pour tous, ce que l'on appelle communément la communauté de travail. J'en profite pour féliciter et saluer le remarquable travail des camarades de la CGT dans l'élaboration de cette journée d'échange et sur la construction de ce guide.

Mais qu'est-ce que le Devoir de vigilance et que dit la Loi. C'est une obligation faite aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations mais qui peut aussi s'étendre aux activités de leurs filiales et de leurs partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs). En France, ce devoir s'incarne dans la loi relative au Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Cette loi concerne les grandes entreprises. Celles-ci doivent établir et publier un plan de vigilance pour prévenir les risques en matière d'environnement, de droits humains mais aussi de corruption sur leurs propres activités mais aussi celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, en France comme à l'étranger.

Il faut noter que si cette loi a été bien accueillie par l'opinion publique, elle reste fortement contestée par le patronat qui craint une baisse de compétitivité pour les entreprises. Mais ce n'est pas une grande surprise pour nous.

En cas d'accident les victimes, associations et syndicats, pourront saisir le juge pour faire respecter cette nouvelle obligation. Le juge pourra enjoindre sous astreinte l'entreprise à publier et mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance.

Aujourd'hui, la filière aéronautique, comme d'autres d'ailleurs, dégage de forts dividendes, les carnets de commande sont complets... mais les restructurations,

rachats, fusions, plan de licenciements se succèdent, portant des coups de plus en plus durs pour les salariés. Nous ne pouvons plus accepter cette casse, cette détérioration de notre savoir-faire industriel, de la destruction de la R&D, des bureaux d'études, etc.

La CGT a souligné l'importance de se réapproprier la bataille pour l'industrie, qui est en lien direct avec la défense des services publics. L'initiative de cette journée et la réalisation de ce guide va dans ce sens-là. En Occitanie, l'industrie représente 213 000 emplois salariés, dont 86 000 emplois directs dans l'aéronautique et le spatial, et 37 500 entreprises industrielles.

Les salariés créent les richesses mais ce sont les directions des grands groupes qui se partagent les dividendes, au détriment des salariés des donneurs d'ordre, comme ceux des sous-traitants.

Mettre en place ce Devoir de vigilance partout, au plus près des salariés pour qu'ils s'en emparent, c'est déjà défendre l'actuel et faire en sorte que la casse sociale et la dégradation des conditions de travail ne puissent perdurer. C'est aussi défendre l'attractivité de nos territoires et de nos métiers, avec un véritable maillage industriel de nos territoires, qui implique des réflexions sur les transports, les services publics, l'enseignement, la culture, etc. C'est aussi travailler l'avenir avec de véritables projets industriels et des créations d'emplois.

Utiliser ce guide permettra de gagner pour tous les mêmes droits et bloquer ou réduire les politiques libérales de ces multinationales qui ne pensent qu'aux profils.



Encore une fois, félicitations aux camarades pour cette remarquable initiative.

Lionel Pastre,
Secrétaire régional
CGT Occitanie

Un livre pour raconter une histoire
qui serve d'exemple.



Quelle histoire ?

Celle d'AIRBUS, qui malgré un carnet de commandes et des profits record, exerce des pressions terribles sur toute sa chaîne de sous-traitance.

Assoiffée par toujours plus de profits, AIRBUS multiplie les plans de restructuration en interne comme récemment GEMINI ou ADAPT.

Mais les premiers à le payer cash s'appellent Latécoère, Sogeti High Tech et la liste ne cesse de s'étoffer.

Pour résister, les syndicats CGT des différentes sociétés sous-traitantes se sont organisés

Les syndicats des sociétés sous-traitantes d'AIRBUS se sont regroupés avec les syndicats d'Airbus pour former la Coordination CGT de l'Aéronautique Occitanie, issue de la fédération CGT des sociétés d'étude et de la fédération CGT de la métallurgie.

Elle représente ainsi la communauté de travail de l'aéronautique sur le bassin d'emploi toulousain et en Occitanie : AIRBUS - AIRBUS DEFENCE AND SPACE - AEROCONSEIL - AKKA - ALTRAN - ASSYSTEM - ATOS - AUSY - CAPGEMINI - CIMPA - ECM - EKKIS - EUROGICIEL - FERCHAU ENGINEERING - GFI - IBM - LATECOERE - MANPOWER - NRS - OSIATIS - ECONOCOM - SAFRAN - SOGETI HIGH TECH - SOPRA - STERIA - T-SYSTEMS.

Pour Commander ce livre

Edition : Le vent se lève !

Prix public : 10 € + 2,50 € de frais de port, soit 12,50 €

Règlement sécurisé sur le site internet ou par chèque à l'ordre d'Editions Le vent se lève !

Adresse : 2 chemin de Saint Taurin 32 270 AUBIET

Site internet : www.editionsleventseleve.com