

Qu'est-ce que le devoir de vigilance ?

En mars 2017, la France adoptait la loi pionnière sur le devoir de vigilance des multinationales. Avec cette loi, les grandes entreprises françaises sont désormais obligées d'identifier et de prévenir les risques que leurs activités font peser sur les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des travailleurs, des personnes, les droits humains et l'environnement.

Quel bilan d'étape ?

Mais deux ans après son adoption, nous constatons que le gouvernement n'a mis en place aucune instance de contrôle pour s'assurer que ces multinationales répondent à leurs obligations légales. En cause : l'incapacité de l'Etat à établir une liste des entreprises concernées et, de fait, faire appliquer la loi.

C'est pour le moins ubuesque, mais le ministère de l'économie semble en incapacité d'identifier les entreprises et les groupes qui ont des activités à l'international et qui remplissent les conditions pour être soumises à la loi dite « devoir de vigilance » (forme sociale qui peut faire l'objet d'une cotation boursière et seuil des salariés fixé à 5000 en France ou 10000 dans le monde).

Le ministère de l'économie a lancé une mission d'information sur le devoir de vigilance. Mission qui doit conduire à la publication d'un rapport qui fera état d'un premier bilan de l'application du dispositif. Il va sans dire que nombre de multinationales sont réticentes et qu'elles usent de tous les subterfuges « légaux » pour se soustraire à leur obligation. Pour celles qui ont adopté et publié un plan de vigilance il reste trop souvent « formel » et peu ambitieux.

Pourquoi la CGT doit s'en saisir ?

Nous devons nous saisir de ce dispositif pour contraindre les entreprises multinationales qui font des profits énormes à mettre en œuvre toutes les actions possibles pour garantir à tous les travailleurs et à leurs familles des salaires et des conditions de vie décentes, et ce sur toute la chaîne de valeur (pour nous CGT cela représente l'ensemble des travailleurs et des activités qui concourent à la création d'une valeur). Nous devons les contraindre à se plier aux lois sur la préservation de l'environnement et à la lutte contre l'évasion fiscale.

La CGT doit faire ce travail de recensement des plans, quand ils existent, et en dresser un premier bilan. Elle doit en outre, et c'est le second objet de cette note, déterminer si une entreprise est soumise à ce plan. Le travail des ONG et des syndicats a permis d'établir une première liste non-exhaustive de 237 sociétés qui sont soumises à la loi sur le devoir de vigilance et de constater que 59 d'entre elles n'ont pas publié de plan de vigilance.

Les insuffisances des bases de données publiques sur les entreprises constituent pour nous un frein. En effet, l'opacité des données ne permet pas de garantir le caractère exhaustif d'une liste d'entreprises soumises au devoir de vigilance par la loi française. C'est pourquoi nous lançons une enquête auprès des syndicats CGT afin de nous permettre de recenser les entreprises concernées et de les contraindre à négocier un plan de vigilance.

Nous devons nous saisir de ce dispositif, qui reste à ce jour imparfait et peu contraignant, mais qui offre une perspective pour des millions de travailleurs et leurs familles dont les droits sont bafoués par les multinationales sans qu'ils n'aient la possibilité de s'y opposer véritablement.

En outre le caractère lacunaire et insuffisant des plans de vigilance connus à ce jour rend difficile l'activation du second volet de la loi. Elle autorise en effet de faire constater par la justice les écarts constatés entre les engagements recensés dans les plans et les incidences réelles des activités des grands groupes sur les droits fondamentaux, les libertés syndicales, l'environnement, ...

Nous joignons à la présente note la liste des entreprises identifiées, celles qui ont publié un plan et celles qui ne l'ont pas fait. Nous joignons également la liste des critères légaux retenus qui doivent permettre aux camarades et aux syndicats de déterminer s'ils estiment que leur entreprise est concernée par ce dispositif

Pour toute question relative à la démarche nous restons à votre disposition et vous pouvez contacter Mohamed Lounas m.lounas@cgt.fr