



AG2R LA MONDIALE

**culture
branches**

Synthèse
Petit déjeuner
du 16 octobre 2020

Branches & RSE : nouveaux modes de travail & mobilité durable

Le 16 octobre, le 10^e petit-déjeuner Culture branches s'est penché sur les interactions entre la crise actuelle et la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Sous réserve de vigilance, les nouveaux modes de travail et de mobilités durables peuvent aider les entreprises qui les pratiquent à mieux affronter cette période difficile.

Après la conférence Branches & RSE : « Les objectifs du développement durable au service des branches » organisée en mars 2019, le comité d'experts de Culture branches a souhaité revenir sur cette thématique. En ouverture du petit-déjeuner suivi à distance, Alexandre Gaertner, Directeur adjoint de la direction des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE, a mis en perspective l'impact des nouveaux modes de travail et de mobilités durables sur la santé et la prévoyance des salariés des entreprises rattachées aux branches professionnelles. **« Nous travaillons quotidiennement et main dans**

la main avec les partenaires sociaux pour coconstruire une protection sociale la plus adaptée aux métiers de chacune de nos branches. Nous espérons contribuer ainsi à l'atteinte de certains objectifs de développement durable, notamment en permettant une réduction des inégalités et en se prémunissant contre la précarité et la pauvreté. » Avant de laisser la parole aux intervenants, Alexandre Gaertner a mentionné l'implication du groupe AG2R LA MONDIALE sur ces sujets de la RSE, notamment au travers de son adhésion au Global Compact France dont André Renaudin est le président depuis juin 2019.



De gauche à droite : Alexandre Gaertner, Anthony Ratier, Lydie Recorbet, David Giovannuzzi, Véronique Caron, Xavier Burot, Jean-Luc Rathipanya et Virgile Caillet

Lydie Recorbet,
Chargée de mission RH & RSE
à l'ORSE (Observatoire de la RSE)



« Confrontée aux faits dramatiques actuels, la RSE a fait la preuve de sa profonde pertinence, en mettant au centre de son action l'utilité sociétale des entreprises et des organisations, en favorisant une approche prospectiviste et en promouvant des modèles locaux d'économie circulaire. Les entreprises qui étaient déjà dans une démarche de dialogue avec leurs partenaires commerciaux les consommateurs finaux, comme avec l'ensemble de leurs parties prenantes, se sont montrées les plus résilientes face à la crise. Celle-ci, en lien direct avec la perte de biodiversité, met par ailleurs en évidence la matérialité des risques extra-financiers. »

« Pour relancer l'économie, la tentation est grande de privilégier le court terme et de mettre en sourdine les

stratégies RSE. Pour autant, les faits et les attentes sociétales incitent à une relance plus verte. 71% des citoyens dans le monde considèrent le changement climatique comme aussi grave à long terme que la crise du Covid-19. 85% des Français estiment que les entreprises ont un rôle clé à jouer dans le développement d'une société plus écologiste et plus équitable. Révélatrice de la performance des fonds durables, la crise montre par ailleurs que les nouvelles pratiques qu'elle contribue à développer peuvent avoir de l'avenir. »

« La crise a joué un rôle de laboratoire de ces nouvelles pratiques. C'est le cas dans l'accompagnement des nouveaux modes d'organisation liés au télétravail ou aux mobilités, dans le « plaidoyer » des branches en faveur d'une culture de l'hygiène et de la santé et dans la négociation de ces mêmes branches en faveur d'innovations relatives à l'économie de la fonctionnalité. Surtout, la fierté des collaborateurs face à l'utilité sociétale des entreprises est renforcée. Les entreprises et les branches sont très attendues sur ces enjeux de sens et de valorisation des métiers. »

**Anthony Ratier,
Responsable Droits Humains /
Objectifs de Développement
Durable (ODD) au Global
Compact France**



« Nous sommes dans un contexte de crise mondiale systémique, à la fois économique, sociétale et environnementale. Du côté législatif, la loi PACTE de 2019, la loi sur le Devoir de vigilance de 2017 et, avant cela, la loi anti-corruption Sapin 2, montrent combien la RSE relève autant du volontarisme que de la réglementation. Un certain nombre de rapports – comme le rapport Pondexel de 2015 – qui rappelaient le rôle de la RSE dans la négociation des accords de branches et au niveau de l'entreprise – n'ont pas été assez repris. »

« La RSE peut être une réponse à ces enjeux systémiques. Elle a un impact sur la fidélité client, les relations avec les salariés, l'innovation, l'efficacité opérationnelle, la gestion des risques ou encore les relations

avec les fournisseurs. Une étude menée par France Stratégie en 2016 montre un différentiel de performance économique de 13% entre une entreprise ayant mis en place de la RSE et celle ne l'ayant pas fait. »

« La crise actuelle fait office de crash-test pour les 17 objectifs de développement durable ou ODD fixés par les Nations Unies et qui constituent un agenda pour la planète à l'horizon 2030. Ces ODD forment une grille de lecture matricielle capable de fournir aux entreprises les clés d'une politique RSE solide pour être plus agiles et résilientes face à la crise. Désigné comme prioritaire par notre baromètre, l'ODD 8, « travail décent et croissance économique », parle directement aux partenaires sociaux et aux organismes paritaires. Tout comme l'ODD 5, « Egalité Femmes Hommes ». L'ODD1, « pas de pauvreté », concerne les socles de protection sociale et le 16, « paix, justice et institutions efficaces », la lutte contre la corruption. »

« Les ODD 3, « Bonne santé et bien-être », 8, cité plus haut, et 11, « Villes et communautés durables », concernent directement le télétravail et les mobilités durables. S'agissant du télétravail, nous sommes entrés

dans l'âge 2. Il y a en Europe beaucoup de dialogue et, comme en Italie ou en Allemagne, des lois en préparations. Une enquête réalisée par l'IFOP à l'occasion de la journée de l'audition au travail montre que le télétravail permet, certes, de se délocaliser à la campagne, mais provoque aussi des perturbations pour de nombreux travailleurs à domicile »

Virgile Caillet,
Délégué général à l'Union
Sport & Cycle



« Depuis 50 ans, le vélo se développe autour de deux piliers : le sport avec le vélo de route et le loisir avec le VTT. Depuis quelques années, nous voyons émerger de manière impressionnante et exponentielle ce qu'on appelle la mobilité active, notamment sous l'impulsion du développement du vélo à assistance électrique. Dans notre jargon, il s'agit d'une

innovation de rupture, quelque chose qui va bouleverser complètement notre façon d'appréhender le vélo. Les entreprises du cycle et la mobilité active que nous représentons au sein de l'Union Sport & Cycle font partie de ce monde d'après. »

« 2,7 millions de vélos sont vendus chaque année en France pour un parc de cycles d'environ 30 millions. On dénombre actuellement 400 000 vélos à assistance électrique, soit 15% du volume et 40% en valeur. Ce marché et donc cette industrie se développent en Europe et génère des emplois spécialisés, non délocalisables. La crise a accéléré le phénomène de mobilité active, le retour à des modes plus écologiques, plus respectueux de l'environnement. Le vélo combine des aspects idéologique, économique et pragmatique. Il respecte la distanciation physique, il entretient le capital santé de ceux qui le pratiquent, il est écologique, bon marché et il fait gagner du temps. Sous forme de vélo-cargo, il peut même répondre à la problématique de logistique du dernier kilomètre. »

« Nous avons mis en place à l'Union Sport & Cycle un programme Contrat d'Économie

d'Énergie (CEE) expérimental et vertueux baptisé «V-Logistique». L'objectif est d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans l'évolution vers une mobilité durable et active. Un VAE ou un vélo-cargo est mis gracieusement à disposition des professionnels – artisans, commerçants, entreprises de service ou administrations – en remplacement d'un véhicule thermique. Sur une durée d'un an, frais d'entretien et de formation à la sécurité compris, l'utilisateur s'engage à substituer 25 kilomètres thermiques par semaine par autant de kilomètres en mobilité douce ou active. »

Jean-Luc Rathipanya,
Négociateur CFE CGC pour les
Organismes de Sécurité sociale



« Au niveau local, en concertation avec les représentants du personnel, l'employeur de mon organisme, la Caisse primaire du Haut-Rhin, a décidé en septembre

de généraliser le télétravail comme mode d'organisation principal de travail. L'objectif, à compter de 2021, est de passer pour l'ensemble du personnel à quatre jours sur cinq de télétravail sous réserve de l'aval de l'autorité de tutelle (CNAM). Sur demande des représentants du personnel, un cabinet de consultant nous accompagne pour préparer au mieux cette généralisation. Des groupes de travail impliquant le personnel ont été mis en place autour de 24 thématiques comme les « activités télétravaillables ». »

« En 2010, le télétravail a d'abord été ouvert aux techniciens puis au fil des ans, aux agents de maîtrise, aux managers non cadres et enfin, en 2020, aux cadres managers via un dispositif de souplesse organisationnelle début 2020. L'effet Big-Bang de la pandémie a fait sauter un grand nombre des réticences. En contrepartie, nous assistons à une véritable dérégulation de l'ensemble des textes et des dispositifs sur le télétravail (remise en cause des accords locaux sur le temps de travail, volonté de l'employeur de généraliser le forfait jours...). »

« La généralisation du télétravail est novatrice mais progressive. Elle est aussi contraignante et

nécessite des concessions de l'ensemble des parties et une supervision continue des points de vigilance. Au niveau national, la CFE CGC a demandé de nouvelles négociations sur le télétravail, l'accord actuel datant de 2017. Au préalable, l'employeur a demandé un point de situation interbranches – famille, recouvrement, maladie, retraite – avec pour objectif de renégocier un nouvel accord télétravail de l'ensemble de la Sécurité sociale à partir de la fin de cette année ou en 2021.»

« Enfin, il faut relever les interconnexions constantes entre les accords télétravail conclus au niveau national et les textes conclus au niveau local qui peuvent parfois être limités voire contradictoires. Un juste équilibre est à trouver entre l'ensemble de ces dispositifs. »

**Xavier Burot,
Secrétaire fédéral
à la Fédération CGT
des Sociétés d'études**



« Jusqu'à la crise sanitaire, le télétravail était très peu répandu en France. À peu près 17 % des salariés étaient en télétravail, ce qui était assez faible. La crise du Covid s'est traduite par sa mise en oeuvre à grande échelle. Une proportion importante de salariés se retrouve à télétravailler depuis chez eux, sans aucune protection, sans aucun accord ou presque. C'est ce qui nous préoccupe le plus, notamment concernant l'équipement.

Certains des salariés disposent d'un équipement fourni par l'entreprise, d'autres travaillent avec leur propre équipement. »

« Tel qu'il a été mis en place dans l'urgence, pour éviter la propagation du virus, le télétravail entraîne plusieurs problématiques. La première est de « casser » le temps de travail. Autrement dit, on constate une

mise à disposition plus importante et une augmentation de la charge cognitive. Les télétravailleurs sont peut-être moins dérangés que dans un open space, mais ils sont sollicités par visioconférence, par mail ou d'autres moyens qui demandent une grande attention. Cela se traduit par une plus grande fatigue liée à l'écran et une augmentation importante des risques psychosociaux. »

« Comment encadrer cette pratique afin qu'elle devienne un véritable élément de bien-être pour les salariés et de performance pour les entreprises ?

Nous sommes encore loin du compte. Si je reprends les trois objectifs de développement durable qui concerne le télétravail... « Bien-être » ?

Non, vue l'augmentation des risques psychosociaux. « Travail décent » ? Non plus, au regard des risques liés aux problèmes intra familiaux, notamment les violences conjugales. Quant à la «revitalisation des campagnes», la disponibilité requise par certaines entreprise et les connexions internet sont des freins à son développement. »

En conclusion

Delphine Lahu,
Directrice de la RSE et
des Fondations du groupe
AG2R LA MONDIALE



« Cette thématique sur le télétravail et la mobilité durable pose la question de l'extension du champ de la mutualisation et du dialogue social. Est-il possible de les envisager, non plus seulement du point de vue des branches et des entreprises, mais relativement aux territoires ? Les organisations syndicales et les fédérations professionnelles y travaillent depuis des années, mais, institutionnellement et économiquement, il est difficile de traiter simultanément le vertical, c'est-à-dire le sectoriel, et l'horizontal, c'est-à-dire le territorial. La question mérite cependant d'être posée aux branches professionnelles dans le cadre d'une réflexion conceptuelle, institutionnelle et réglementaire. »

« Au regard de ces enjeux, la raison d'être et la compétence des branches professionnelles méritent d'être questionnées. La branche professionnelle a été conçue pour traiter des sujets sociaux liés aux conventions collectives que recouvrent les ODD 3, « Bonne santé et bien-être » et 8, « travail décent et croissance économique ». Mais à l'écoute des crises sanitaires et écologiques, on s'aperçoit que l'ODD 11, « Villes et territoires », concerne aussi les branches. Il s'impose à nous. »

« Dans un cadre serein et avant toute négociation, nous avons aujourd'hui besoin d'intégrer de nouvelles dimensions à la réflexion des partenaires sociaux qui permettront aux entreprises et aux salariés d'anticiper les effets des bouleversements en cours. Cette crise nous laisse avec une multitude de questions auxquelles personne, isolément, ne sait répondre. Jamais nous n'avons eu autant besoin de collectif. »

Les 5 points clés

1. Confrontée aux faits dramatiques actuels, la RSE fait preuve de sa pertinence. Elle met au centre de son action l'utilité sociétale des entreprises et des organisations et favorise une approche prospectiviste en promouvant des modèles locaux d'économie circulaire.
2. La crise systémique mondiale constitue un véritable crash test pour les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) fixés par les Nations Unies. Agenda pour la planète à l'horizon 2030, ces ODD donnent aux entreprises la grille de lecture d'une politique RSE solide pour être plus agiles et résilientes face à la crise.
3. La pratique du vélo prend une importance croissante dans les mobilités actives. Son développement en Europe génère des emplois spécialisés, non délocalisables. Le programme expérimental « V-logistique » développé par l'Union Sport & Cycle a pour ambition d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans l'évolution vers une mobilité durable et active.
4. L'effet Big-Bang de la pandémie a levé les réticences vis-à-vis du télétravail et provoqué une brusque montée en charge des nouveaux modes de travail à distance. La dérégulation des textes et des dispositifs nécessite de rester vigilant sur la santé et le bien-être des salariés, notamment en matière de risques psycho-sociaux.
5. Le développement du télétravail et de la mobilité durable pose la question de l'extension aux territoires du champ de la mutualisation et du dialogue social. La définition de la raison d'être et de la compétence des branches professionnelles est cruciale pour répondre aux bouleversements en cours et au besoin accru de collectif.

