

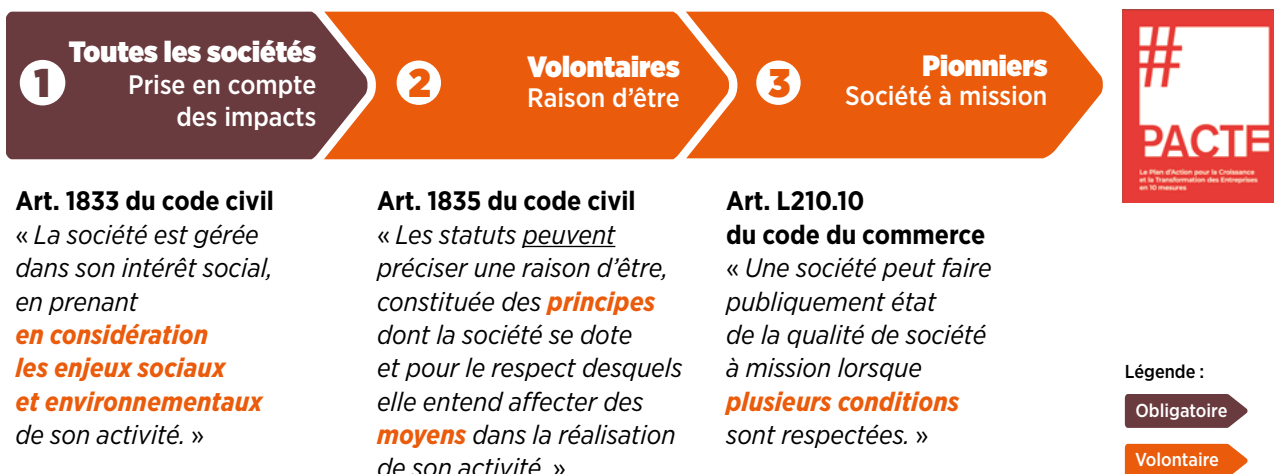


SOCIÉTÉ À MISSION, UNE MISSION SYNDICALE!

LA SOCIÉTÉ À MISSION PERMET D'INSCRIRE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE DANS LE TEMPS LONG EN SE DOTANT D'UNE MISSION SOCIÉTALE ET D'OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX.

CET ARGUMENTAIRE RÉUNIT **20 RECOMMANDATIONS** POUR FAIRE DE LA MISSION UN PROJET PARTAGÉ!

La loi PACTE, en relançant le débat sur les finalités de l'entreprise et sa place dans la société, a mis en place un triptyque permettant de sortir d'une vision de l'entreprise comme ayant uniquement vocation à générer du profit : modification de l'article 1833, raison d'être et société à mission.



Source : Des enjeux et des hommes, Management &RSE.

APRÈS L'ARGUMENTAIRE SUR LA RAISON D'ÊTRE¹, IL S'AGIT AVEC CE NOUVEL OUTIL DE VOIR COMMENT FAIRE DE LA MISSION UN LEVIER D'ACTION SYNDICALE.



LA SOCIÉTÉ À MISSION DANS LA LOI

La société à mission repose sur **quatre piliers** (Article L210-10 du Code de commerce) :

- 1** Les statuts de la société doivent préciser une **raison d'être**.
- 2** Les statuts de la société doivent préciser **un ou plusieurs objectifs sociaux ou environnementaux** que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité.
- 3** L'entreprise, dans le cadre du suivi de l'exécution de sa mission, doit mettre en plus un **comité de mission**. Ce comité est chargé exclusivement du suivi de la mission: il comporte au moins un salarié et présente annuellement un rapport joint au rapport de gestion à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société. Pour ce faire, il procède à toute vérification qu'il juge

¹ Voir l'argumentaire de la CFDT : la raison d'être, un objet de dialogue social : <https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2021-04/argu-2103-raisonetre-06.pdf>

opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission.

- 4** La poursuite des objectifs sociaux et environnementaux fait l'objet d'une **vérification par un OTI (Organisme Tiers Indépendant)**, tous les deux ans. Il en résulte un rapport joint au rapport du comité de mission.



UNE MISSION ÉQUILBRÉE ET FÉDÉRATRICE

En définissant une mission, l'entreprise s'engage vis-à-vis de toutes ses parties prenantes. Elle doit veiller à ce que la raison d'être et les objectifs soient équilibrés sur les différents champs de responsabilité de l'entreprise, par exemple en prenant en compte les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD).

Les entreprises qui font le choix d'adopter ce nouveau modèle mettent en avant l'importance de formaliser un projet collectif pouvant fédérer les salariés. Ceux-ci sont en recherche de sens dans leur travail et en attente de responsabilité écologique et sociale de la part de leur employeur. La raison d'être doit refléter explicitement le caractère collectif de la mission et identifier les salariés comme acteurs incontournables.

1 LA MISSION DOIT REFLÉTER LES ENJEUX DE L'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE DE L'ENTREPRISE AU REGARD DES ODD



LA DÉFINITION DE LA MISSION : ÉTAPE ESSENTIELLE ET COLLABORATIVE

Les salariés et leurs représentants en tant que partie constituante doivent être acteurs de la définition de la mission. La co-construction avec les parties prenantes est une étape clé pour le développement réussi de la société à mission. Cela implique des échanges à plusieurs étapes de la mise en place de la société à mission. Il s'agit d'aller au-delà d'une consultation préalable sans retour vers les parties prenantes.

Afin de s'assurer que le projet de société à mission soit mis en œuvre de manière concertée avec les salariés, ce dernier devrait faire l'objet d'un avis conforme du Comité social et économique (CSE). Cela permet de s'assurer que la mission, un projet collectif, ne soit pas une simple décision unilatérale de la direction. *A minima*, une consultation avec un aller-retour entre le conseil d'administration et le CSE est à prévoir.

2 LA RAISON D'ÊTRE ET LES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX SONT LE FRUIT D'UN PROCESSUS DE CO-CONSTRUCTION AVEC LES PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE, et en particulier les salariés et les organisations syndicales ou leurs représentants dans l'entreprise.

3 UN ACCORD DE MÉTHODE EST SIGNÉ AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES POUR PILOTER LA MISSION DE LA DÉFINITION À SA MISE EN ŒUVRE.

4 LE PROJET DE SOCIÉTÉ À MISSION EST SOUMIS À AVIS CONFORME DU CSE (ET/OU DU COMITÉ DE GROUPE ET/OU COMITÉ EUROPÉEN DANS LE CAS D'ENTREPRISES INTERNATIONALES).



LE COMITÉ DE MISSION : UN NOUVEL ORGANE STRATÉGIQUE OUVERT SUR L'EXTÉRIEUR

Au-delà de son rôle d'évaluation des actions passées au regard de la mission, le comité de mission peut être force de proposition, tant sur des aspects

stratégiques qu'opérationnels. Il doit être un lieu de débat contradictoire. Sa fonction ne doit pas se limiter à une simple vérification d'indicateurs. L'entreprise a effet une obligation de résultats sur les objectifs qu'elle a définis.

Les membres du comité de mission sont majoritairement des acteurs externes à l'entreprise (au moins 50%). Ils apportent un regard « sociétal » sur les activités et la stratégie de l'entreprise. Une diversité est à rechercher et notamment un équilibre femmes/hommes.

Le caractère collégial du comité de mission doit être privilégié à la mise en place d'un référent de mission (pour les entreprises concernées). En effet, la capacité d'avoir un regard critique vient en partie du fait d'être un collectif.

Comme prévu à l'article L210-10 du Code du commerce, les membres du comité de mission, y compris les salariés, ont accès à toute l'information nécessaire au suivi de la mission. Ils peuvent solliciter qui ils souhaitent dans et hors de l'entreprise.

5 LES MEMBRES EXTERNES DU COMITÉ DE MISSION SONT CHOISIS POUR LEUR CAPACITÉ À CHALLENGER ET APPORTER UN REGARD CRITIQUE SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE. Leur compétence en lien avec les engagements est un critère clé.



UN COMITÉ DE MISSION AVEC LES MOYENS DE SA MISSION

Le comité doit se voir suffisamment souvent pour appréhender au mieux la stratégie et les actions de l'entreprise. Un nombre trop faible de rencontres nuirait à la qualité du travail de suivi de la mission par le comité. Cela nécessite de se voir plus de 3 fois par an.

Au-delà de ces rencontres en plénière, le comité peut se réunir de manière informelle, se retrouver pour des séminaires de travail, se répartir en groupes thématiques etc.

Un budget spécifique pérenne peut être prévu pour réaliser des études ou enquêtes plus approfondies et ainsi renforcer son indépendance.

6 LE COMITÉ DE MISSION SE RÉUNIT DE MANIÈRE RÉGULIÈRE.

7 LES MEMBRES DU COMITÉ DE MISSION SONT ÉLUS POUR UN MANDAT SUFFISAMMENT LONG.

8 UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT EST DISPONIBLE POUR PERMETTRE AU COMITÉ DE MISSION D'EXERCER SON RÔLE.

9 LES MEMBRES DU COMITÉ DE MISSION SONT DÉFRAYÉS VOIR RÉMUNÉRÉS POUR LEUR PARTICIPATION.

10 LE(S) SALARIÉ(S) QUI SIÈGE(NT) AU COMITÉ DE MISSION DISPOSE(NT) DE JOURS DE DÉLÉGATION ET BÉNÉFICIE(NT) DE PROTECTION.



VARIER LA NOMINATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE MISSION

Les membres ne devraient pas être exclusivement choisis par le dirigeant. Varier les modes de désignation renforce l'indépendance du comité de mission vis-à-vis de la direction générale et lui permet de réaliser au mieux son travail de suivi de la mission et de contrôle. Cela permet également d'éviter les risques de « *mission washing* » ou « *greenwashing* ».

50% des membres pourraient être désignés par les salariés et 50% par le conseil d'administration. Les salariés ne choisiraient pas uniquement des salariés mais également des membres externes.

11 LA NOMINATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE MISSION FAIT INTERVENIR LES PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE.



LE COMITÉ DE MISSION : INDÉPENDANT MAIS EN LIEN AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Pour mener à bien son questionnement stratégique, le comité de mission entretient des liens étroits avec le conseil d'administration.

Une réunion annuelle ou bisannuelle peut avoir lieu entre les deux instances. Des échanges plus réguliers ont lieu entre les présidents des deux instances (à hauteur de 3 ou 4 fois par an par exemple). Le conseil d'administration est tenu au courant des réunions du comité de mission. Inversement, le comité de mission peut connaître l'agenda du conseil d'administration.

Des mécanismes d'alerte ou de navette doivent être prévus pour que le comité de mission puisse faire remonter certaines informations importantes au conseil d'administration. Le comité de mission peut notamment prévenir le conseil d'administration d'éléments importants qu'il a relevés dans le cadre de son travail. Une présentation du rapport du comité de mission est réalisée devant le conseil d'administration chaque année.

Des administrateurs peuvent également siéger au comité de mission. Les administrateurs choisis peuvent être membres des comités du conseil adéquats

(comité de la RSE, de la stratégie, des investissements). Ce sont des administrateurs salariés ou indépendants.

12 UN ÉCHANGE RÉGULIER EST ORGANISÉ ENTRE LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LE COMITÉ DE MISSION.

13 UN OU PLUSIEURS ADMINISTRATEURS SIÈGENT AU COMITÉ DE MISSION POUR S'ASSURER QUE LE TRAVAIL LIÉ À LA MISSION NOURRISSE LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE.



UNE MISSION À HAUTEUR D'HOMMES ET DE FEMMES

Pour s'assurer que la mise en œuvre de la mission soit la plus efficace, une communication et une formation des salariés sur le sujet sont nécessaires. Il est important que la mission ne soit pas uniquement traitée à un niveau stratégique dans les entreprises mais assimilée et traduite sur le terrain. Tout comme la Déclaration de performance extra financière (DPEF), le rapport de mission doit être accessible en ligne.

Les salariés sont attentifs à ce que les engagements de l'entreprise portent sur les différents aspects de sa responsabilité : les enjeux

écologiques, sociaux, sociétaux, mais concernent aussi le partage de la valeur ou les activités d'investissement. Ils attendent de la cohérence entre les engagements de leur entreprise et ses actes.

Le comité de mission doit entretenir un lien avec l'ensemble des salariés du groupe. Cela peut passer par des événements spécifiques autour du rapport de mission. Les destinataires finaux du rapport ne sont pas seulement les actionnaires. Le rapport du comité de mission peut être envoyé à l'ensemble des salariés en amont d'une réunion d'échange. Il s'agit d'un temps fort du suivi de la mission, un moment d'ouverture et de partage pour rendre compte et échanger avec les salariés.

Ce comité devrait pouvoir être alerté par les organisations syndicales ou les salariés pour tout écart perçu entre les missions et sa mise en œuvre sur le terrain.

14 **UNE PRÉSENTATION ANNUELLE DU TRAVAIL DU COMITÉ DE MISSION EST ORGANISÉE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS.**
Le rapport du comité de mission est accessible en ligne.



SALARIÉ(S) AU COMITÉ DE MISSION : LA REPRÉSENTATION EN QUESTION

Si la loi reconnaît le caractère incontournable de la présence de salariés au comité de mission, elle ne donne pas davantage de précision. Les entreprises ne choisissent pas nécessairement des représentants du personnel pour siéger au comité de mission. En pratique, des membres du top management sont parfois choisis par le conseil d'administration ou la direction.

Les représentants des salariés ont toute leur place pour siéger dans cette instance. Ils apportent leur connaissance des réalités du terrain et expriment un point de vue complémentaire de celui de la direction. Les élus syndicaux peuvent s'appuyer sur la force d'un collectif et des expertises plurielles pour s'exprimer sur la mission. Ils peuvent se faire les relais de la mission via leur mandat de représentation du personnel.

Le(s) salarié(s) au comité de mission devraient être choisis par le CSE, Comité de groupe ou Comité européen, élus par les salariés ou désignés en fonction de la représentativité.

Certaines entreprises assimilent le comité de mission à un groupe de travail sur la RSE, avec des membres de la direction générale. Or, le comité de mission doit évaluer la mise en œuvre de la mission par la direction

de l'entreprise : il doit pouvoir se réunir sans la direction. Le rapport du comité ne doit pas être signé par la direction.

15 **LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE N'EST PAS MEMBRE DU COMITÉ DE MISSION MAIS EST INVITÉE AUX RÉUNIONS DU COMITÉ.**

16 **LES SALARIÉS SONT ASSOCIÉS AU CHOIX DU OU DES SALARIÉS AU COMITÉ DE MISSION.**



LA MISSION, UN LEVIER D'ACTION SYNDICALE

Plusieurs équipes syndicales portent la demande que leur entreprise devienne société à mission. Par exemple, la CFDT Engie a réalisé en 2021 une campagne de communication favorable à ce changement de statut et réclamant que la question soit portée en Assemblée Générale.

Au sein des sociétés à mission, les équipes syndicales peuvent également échanger avec le comité de mission pour nourrir son travail de suivi de la mission. Les CSE peuvent également échanger avec l'OTI dans le cadre de son rapport. L'arrêté du 27 mai 2021 précisant le rôle de l'OTI indique qu'il « *procède à toute autre diligence qu'il estime nécessaire à l'exercice de*

sa mission, y compris, s'il y a lieu, par des vérifications sur site au sein de la société ou, avec leur accord, des entités concernées par un ou plusieurs objectifs [statutaires] »².

Alors que les prérogatives environnementales entrent dans le champ des CSE, les organisations syndicales dans les entreprises à mission ont l'occasion de réinventer leur travail pour se saisir pleinement de l'impact et de la finalité des activités de leur entreprise.

17 LE CSE ÉCHANGE RÉGULIÈREMENT AVEC LE COMITÉ DE MISSION.

18 L'OTI AUDITIONNE LE CSE ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION PUIS ORGANISE UNE RESTITUTION DE SON RAPPORT.

19 LE CSE ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DISPOSENT D'UNE PAGE DANS LE RAPPORT DU COMITÉ DE MISSION POUR DONNER LEUR AVIS SUR CELUI-CI.

20 LA BDESE³ EST ENRICHIE DES INFORMATIONS CONCERNANT LE SUIVI DE L'EXÉCUTION DE LA MISSION AVEC LES INDICATEURS PERTINENTS.

ET AUSSI...

EN SAVOIR PLUS

- Le rapport de la CFDT « **L'entreprise à mission, un projet collectif : quelle place pour les salariés ?** »
<https://www.cfdt.fr/entrepriseamission-rapport>
- Le site de la **Communauté des entreprises à mission**
<https://www.entreprisesamission.com/>
- Une vidéo de la **CFDT Engie** qui porte la demande que leur entreprise devienne société à mission
<https://www.youtube.com/watch?v=4p9cHu2Bg1c>
- Un communiqué de la **FCE CFDT Engie** sur ce sujet
<https://www.fce.cfdt.fr/media/projet-bright-new-engie-la-fce-cfdt-prend-date-et-pose-ses-conditions>
- **Guide de la BPI France** : « **se doter d'une raison d'être, devenir une société à mission** »
<https://lelab.bpifrance.fr/Etudes/guide-pratique-se-doter-d-une-raison-d-etre-devenir-une-societe-a-mission>

POUR EN SAVOIR PLUS, ÊTRE ACCOMPAGNÉS

Service Économie et société, confédération :
economiesociete@cfdt.fr

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043546955>

³ La Base de Données Économiques et Sociales est devenue la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales avec la loi Climat et Résilience de 2021.