



Le financement de la transition :

Les nouveaux récits et aspects juridiques de la durabilité de l'entreprise

Table ronde 1 : Le "salaire décent", un outil de partage de la valeur.



**Université
Catholique
de Lille** 1875

Université Catholique de Lille

27 février 2025



**Place des
investisseurs**

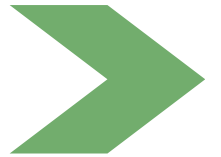
Ensemble pour un avenir responsable

1^{ère} Table ronde

Le "salaire décent", un outil de partage de la valeur.

Mot d'accueil

Benoit Bourel, Directeur Responsabilité Sociétale et Environnementale
DRSE- Direction Générale du Développement et de la Stratégie | Institut Catholique de Lille



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875

 Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable

1^{ère} Table ronde

Le "salaire décent", un outil de partage de la valeur.



Les intervenants

Antoine Sautenet, Directeur développement durable Groupe Michelin
Clément Brossard, Responsable Recrutement et Marque employeur Michelin France
Elisabete Antunes, Responsable Titres & Communication actionnaires individuels Groupe Michelin
Muriel Combris-Battut, Relations Actionnaires Individuels Groupe Michelin



Animation Véronique Guisquet-Cordoliani, Secrétaire Générale Place des Investisseurs

Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875

 Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable



MICHELIN



Février 2025 _ Université Catholique de Lille



MICHELIN EN QUELQUES CHIFFRES CLÉS

EMPLOYÉS

132 500

INNOVATION

6 000

Personnes en R&D

1,2 MD €

Ressources Innovation
en 2024

PRODUCTION

86

Sites industriels
pneumatiques

45

Sites industriels
matériaux de
haute technologie

PLANÈTE

-37%

CO2 emissions
(scopes 1&2), vs 2019

-17.4%

Empreinte environnementale
des sites industriels (i-MEP)
2024 vs 2019

31%

Taux de
matériaux
renouvelables et
recyclés en 2024



LE GROUPE MICHELIN S'APPUIE SUR DES ATOUTS UNIQUES ET DIFFÉRENCIANTS



Des équipes très
engagées et talentueuses



Une **marque** puissante et
largement reconnue



Leadership en matière
d'**innovation** et **capacités**
R&D et **industrielles**
uniques

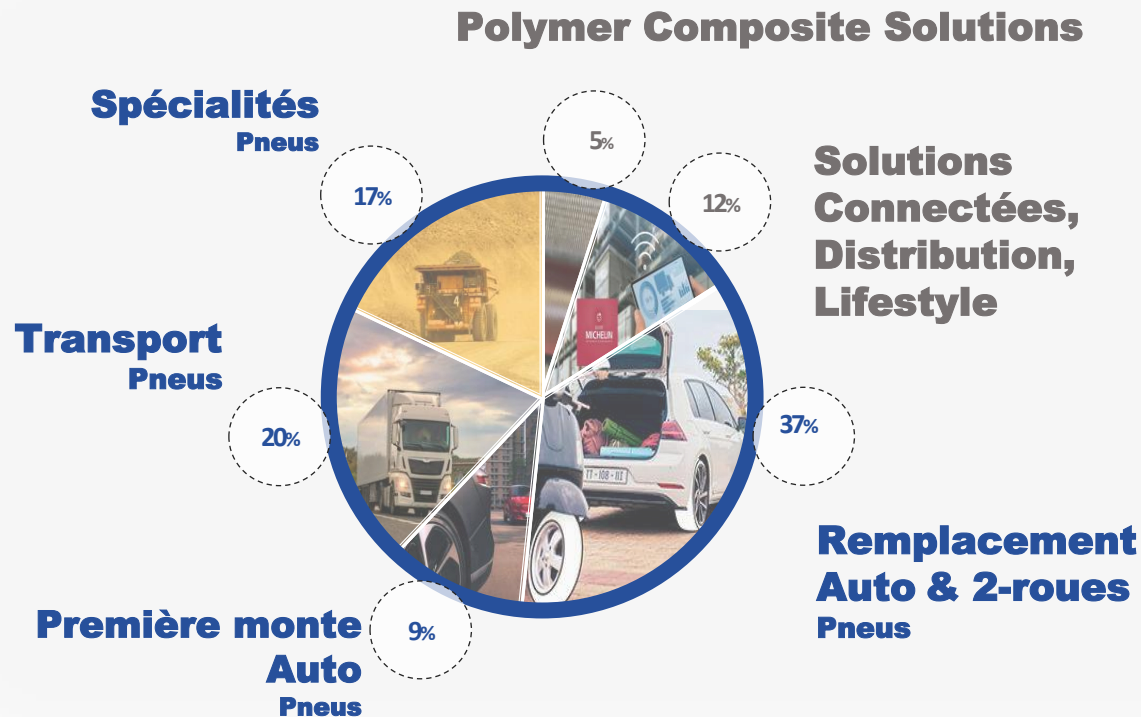


Des **produits** et des
services excellents qui
définissent le marché



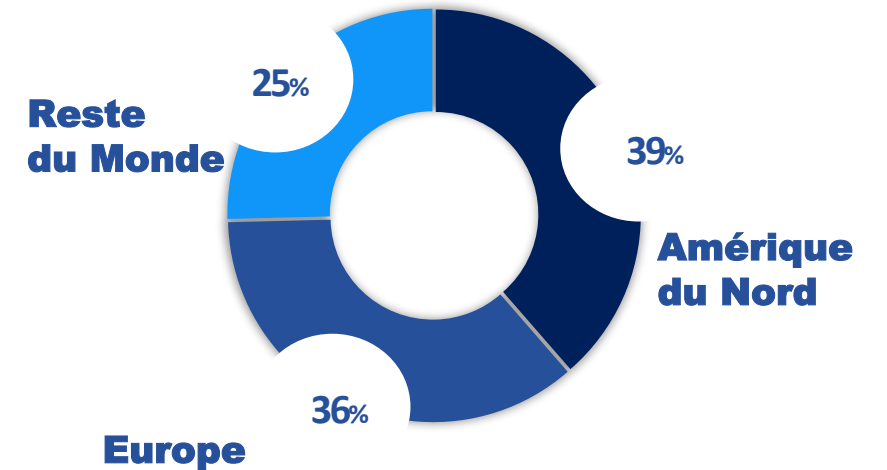
DES MARCHÉS VARIÉS ET GÉOGRAPHIQUEMENT ÉQUILIBRÉS, ASSURANT LA RÉSILIENCE DU GROUPE

2024 sales breakdown (% of revenue)



(1) Original equipment

2024 sales breakdown (% of revenue)



L'approche Tout Durable de Michelin : une exigence quotidienne et une boussole pour l'avenir

Le développement
et l'épanouissement
des personnes

La performance
économique et
financière

La contribution
positive à notre
planète



= TOUT DURABLE



Les étudiants M1

De Guillaume BOURGEOIS, Enseignant Chercheur en Economie, Responsable pédagogique du Master Management du Développement Durable



BOURGEOIS Guillaume
Économie des politiques climatiques et
environnementales / Cours magistral

Groupe : M1 MDD

Trombinoscope



BOUDIA Amel



BRÉART Paul



DEBYSER Adam



EL ABBASSI Bouchra



FLON Inès



HALDRIC Elise



KEBA Ovel Claudani



KENMOUE Madeleine



KIMFOKO Mesmin



KISOLOKELE MANOKA Harcy



MANI TOHTSEU Varesse



MOTI Josiane Adzo

Université Catholique de Lille
27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



BOURGEOIS Guillaume
Économie des politiques climatiques et
environnementales / Cours magistral

Groupe : M1 MDD

Trombinoscope



NGAFONEI Juvenal Silas



NOPPE Mathis



NORMAND Hadrien



OULINGA BALEWODJO Sedec: Gracien
Miséricorde



RACHESBOEUF Amaury



RENARD Chloe



RENAULT Baptiste



SAINT JALMES Naorri



VALVANDRIN Armandine



VERDON Idris

Les étudiants M2

De Guillaume BOURGEOIS, Enseignant Chercheur en Economie, Responsable pédagogique du Master Management du Développement Durable



BOURGEOIS Guillaume
Introduction à la méthodologie de recherche / Travaux dirigés

Groupe : M2 MDD

Trombinoscope



BATTILLIOT Sam



BERRY Charles



BRAULT Inès



CHARTOL Chlorane



CHAVENEAU Pierre



DESERT Justine



DILLY Mathis



EL OMARI Rim



IHINA Yasmine



ILUNGA MUKINKWE Jules



KETTE Doriane Flora Juliana



MAYOMBO Yann Cheral

Université Catholique de Lille
27 février 2025



BOURGEOIS Guillaume
Introduction à la méthodologie de recherche / Travaux dirigés

Groupe : M2 MDD

Trombinoscope



NIEMI Gabriel



NTOMBO TSIBAH Franck Loyd



PERNES Jean



SAHIN Vessilya



SOLER Clément



TETEKPOR Dayane



TRAORE Forago



WERBROUCK Jimmy



ZALOUK Abdelkarim



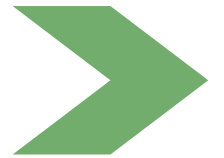
Université
Catholique
de Lille 1875



1^{ère} Table ronde

Le "salaire décent", un outil de partage de la valeur.

Restitution de l'enquête, des vidéos et des travaux des étudiants



Université Catholique de Lille

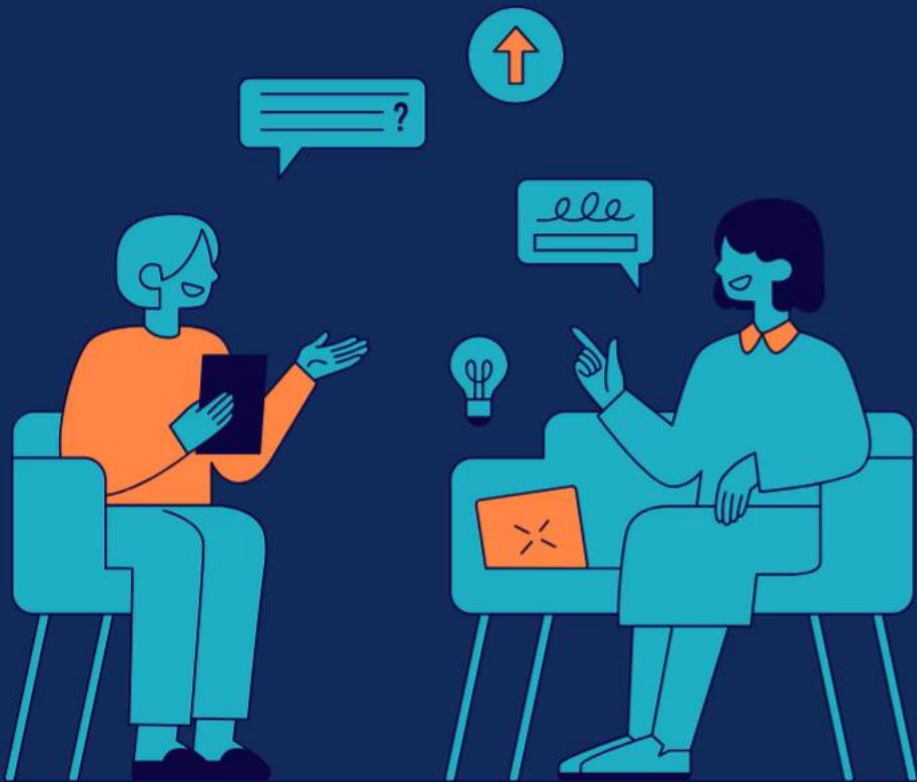
27 février 2025



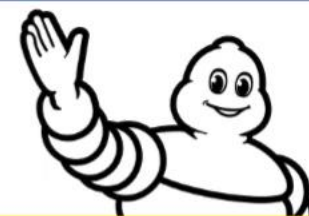
Université
Catholique
de Lille 1875

 Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable



FACULTÉ
**GESTION, ÉCONOMIE,
SCIENCES**
Université Catholique
de Lille 1875



MICHELIN

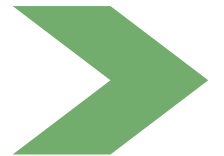
Introduction au **salaire décent** : Interviews des étudiants



1^{ère} Table ronde

Le "salaire décent", un outil de partage de la valeur.

Sondage étudiant sur le Salaire décent



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875

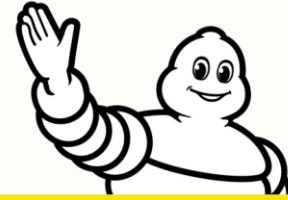


Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable



UNIVERSITÉ
CATHOLIQUE
DE LILLE 1875

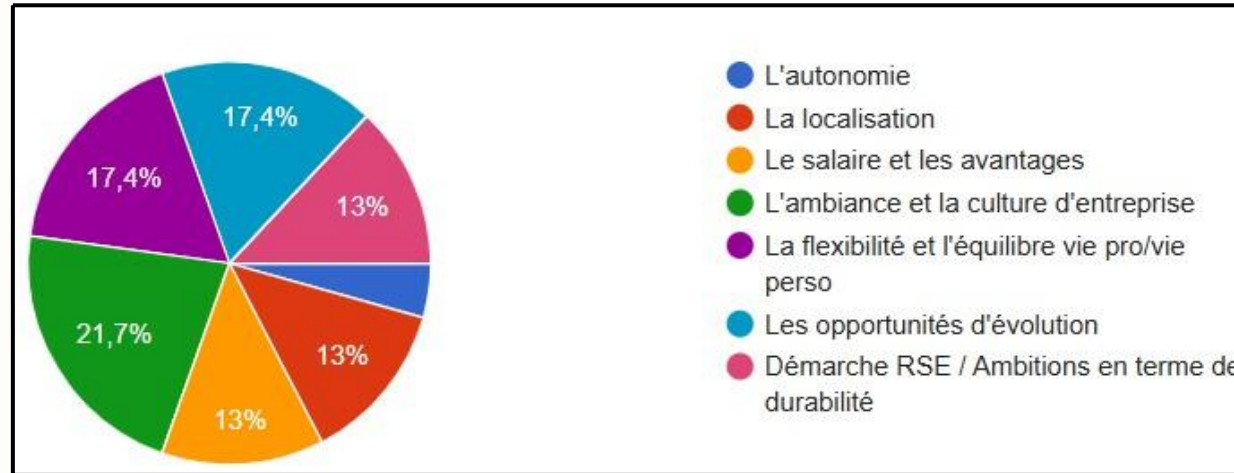


MICHELIN

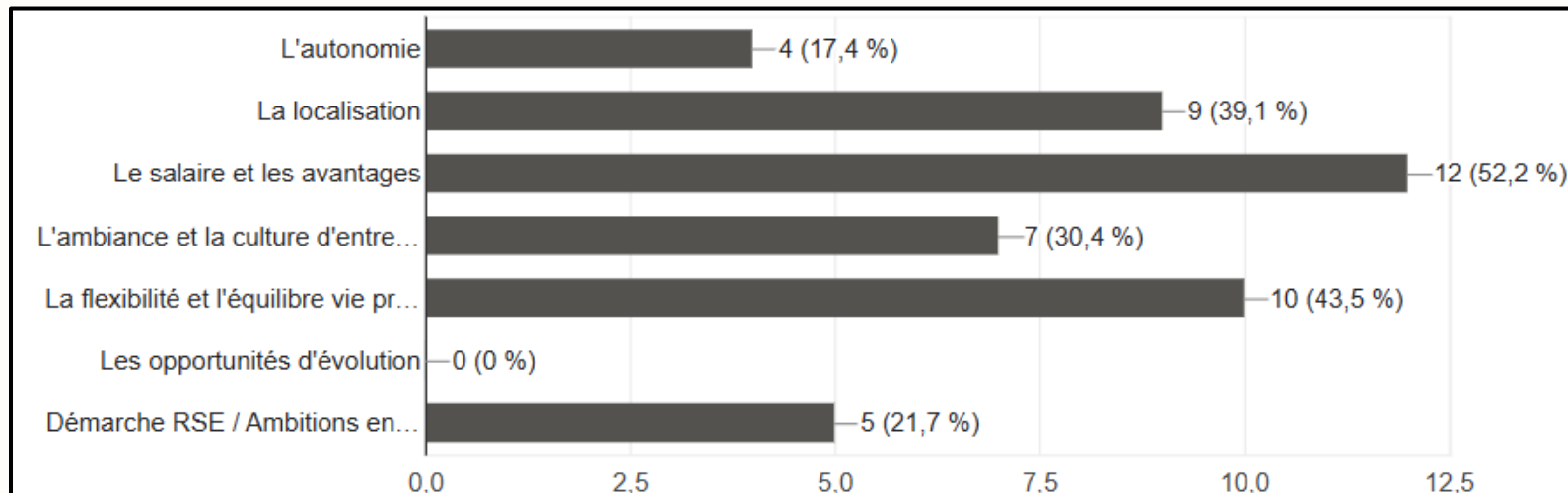
Sondage étudiant sur le salaire décent

27/02/25 - Table ronde Michelin x Université Catholique de Lille

Les résultats



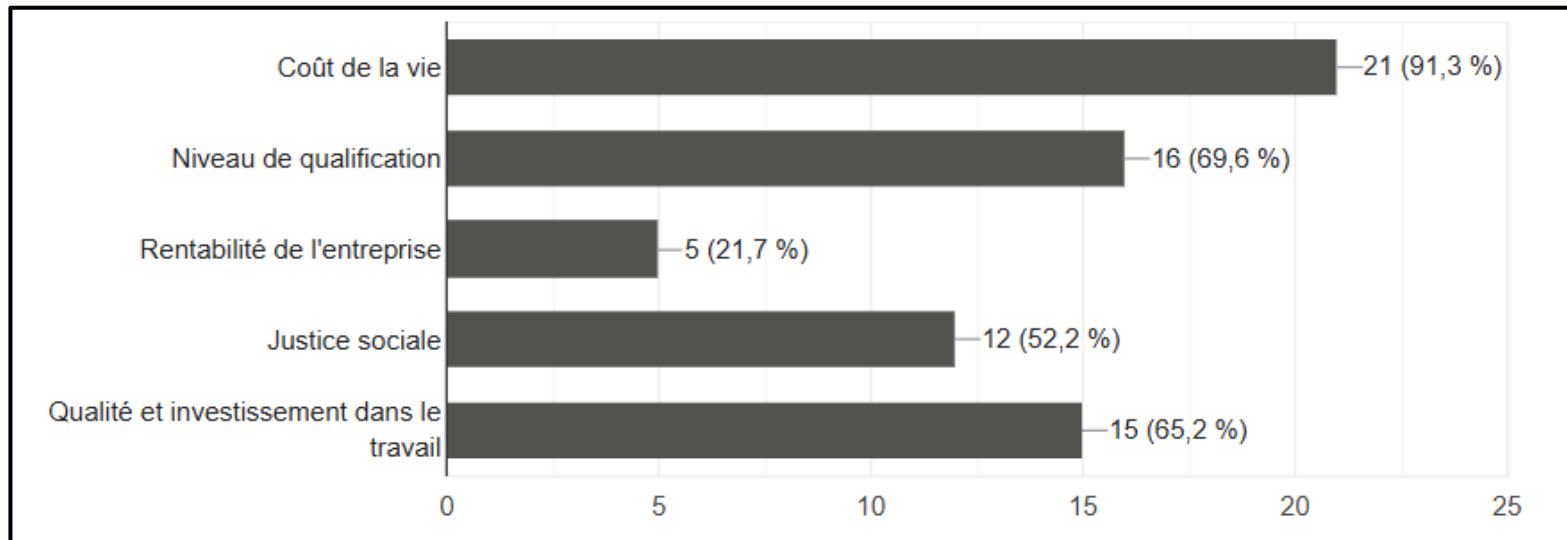
“Si vous recherchez un emploi aujourd’hui, quel serait votre critère de sélection principal ?”



“Si vous deviez choisir deux autres critères, lesquels privilégieriez-vous ?”

Les résultats

- 83% ont déjà entendu parler de la notion de salaire décent
- 90% connaissent le montant exact du SMIC et 70% estiment qu'il n'est pas suffisant



“Selon vous, quels critères devraient être pris en compte pour déterminer un salaire décent ?”

- 65% considèrent que les entreprises et les gouvernements n'accordent pas une importance suffisante à la notion de salaire décent

Les résultats

Contraintes économiques et financières : Charges, coûts de la main-d'œuvre, inflation, compétitivité, et nécessité de maximiser les profits freinent l'instauration d'un salaire décent.

Rôle du gouvernement et priorités nationales : Manque d'appui des pouvoirs publics, arbitrages budgétaires et dette économique influencent les décisions sur le salaire décent.

Impact des dynamiques économiques globales : Délocalisation, automatisation du travail et modèle économique actuel favorisant la précarité et les inégalités.

Conflits d'intérêts et répartition des richesses : Certaines entreprises privilégient la rentabilité au bien-être des salariés, perpétue les écarts entre les plus riches et les plus précaires.

Définition subjective du salaire décent : Ce concept varie selon les besoins, les modes de vie et les priorités de chacun, rendant son application universelle complexe.



Revue de littérature sur le salaire décent : Enjeux, impacts et perspectives.

27/02/25 - Table ronde Michelin x Université Catholique de Lille

Introduction :

Définition : le **salaire décent** garantit un revenu suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux. (Searle & McWha-Hermann, 2021).

↘ Différent du **salaire minimum** (politique)

ENJEUX ACTUELS :

- **Précarisation du travail** (Reeves et al., 2017)
- **Inégalités économiques croissantes** (Werner & Lim, 2016)
- **Engagement croissant des entreprises** comme Michelin

Le salaire décent est-il un levier économique et social efficace, et comment peut-il être mis en œuvre ?

I. Définition et fondements théoriques du salaire décent :

1 - Origine et évolution du concept :



Adam Smith (1776)

Un **salaire juste** devait permettre aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et de participer à la vie économique (Stabile, 2008).



Repris par **l'OIT** en 1999 avec la notion de **travail décent** (ILO, 2019) :



Permet une vie digne sans avoir besoin d'aides publiques

Couvre les dépenses essentielles et laisse une marge pour les imprévus

S'adapte aux réalités économiques et sociales d'un pays

I. Définition et fondements théoriques du salaire décent :

1 - Origine et évolution du concept :

PLUSIEURS MÉTHODOLOGIES POUR LE CALCULER :

- La **méthode Anker** (2011), qui établit un panier de biens essentiels et un seuil de revenu adapté aux réalités locales (Global Living Wage Coalition)
- Le **National Living Wage** au Royaume-Uni, qui ajuste le salaire décent en fonction du coût de la vie dans différentes régions (Linneker & Wills, 2016)
- La méthodologie **Fair Wage Network** qui prend en compte différents critères pour garantir un niveau de vie acceptable (FWN, 2023)

I. Définition et fondements théoriques du salaire décent :

2 - Différence avec le salaire minimum :

Le **salaire minimum** est un seuil légal imposé par l'État, tandis que le **salaire décent** est souvent une initiative volontaire ou négociée.

EXEMPLES :

2
3

- New York et San Francisco imposent un living wage supérieur au salaire fédéral minimum (Adams & Neumark, 2005).
- En France, le SMIC reste inférieur au salaire décent estimé (Carr et al., 2019).

II. Impact du salaire décent - ce que disent les études scientifiques :

1 - Effets sur les travailleurs et la société :



Une réduction de la pauvreté

(Neumark & Adams, 2003)

Une amélioration de la santé

(Neumark & Adams, 2003)

Un accès élargi aux soins et à l'éducation

(Duncan et al., 2011)

II. Impact du salaire décent - ce que disent les études scientifiques :

2 - Effets sur les entreprises :

- **Réduction du turnover et de l'absentéisme** (Fairris, 2005)
- **Amélioration de la productivité** (Lester, 2011)
- **Impact positif sur l'image de l'entreprise** (Heery et al., 2018)

II. Impact du salaire décent - ce que disent les études scientifiques :

3 - Effets macroéconomiques :



**Stimulation de la consommation et de l'économie locale
(Adams & Neumark, 2005)**



**Réduction de la dépendance aux aides sociales (Reich et al.
2014)**

III. Controverses et défis de mise en oeuvre :

LES DÉFIS QUI FREINENT L'ADOPTION DU SALAIRE DÉCENT :

- **Coût pour les PME** (Ram et al., 2019)
- **Automatisation et délocalisation** (Ford & Gillan, 2017)
- **Disparités régionales et sectorielles** (Alsos et al., 2019)

Partie 1: Le partage de la valeur en entreprises : focus sur le concept du Salaire décent selon le Pacte mondial des Nations Unies

Partie 2 : Pourquoi mettre un place un salaire décent pour tous les travailleurs ?

Partie 3: Les conditions de la réussite pour la mise en place du Salaire décent : le rôle des gouvernements et de la réglementation ?

Partie 4: Les freins à la mise en place du Salaire décent ?

Partie 5: Contexte et état des lieux du Salaire décent depuis la Covid.

Partie 6: Témoignage l'exemple Michelin, 60 pays avec des cultures et des législations différentes

Sources :

- Coneybeer, Justine, et Rowena Maguire. « Evading Responsibility: A Structural Critique of Living Wage Initiatives and Methodologies ». *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, vol. 11, no 2, juin 2022, p. 15–29. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.5204/ijcsd.2406>.
- Dobbins, Tony, et Peter Prowse. « Moral Economy and the Ethics of the Real Living Wage in UK Football Clubs ». *Journal of Business Ethics*, vol. 195, no 2, novembre 2024, p. 299–314. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05645-8>.
- Doris, O’Neill, et Olive. « The Introduction of a Living Wage in Ireland ». Department of Economics, Maynooth University, Working Paper N316-22, juin 2022.
- Freyssinet. « Au Royaume-Uni, du National Minimum Wage au National Living Wage ». *La Revue de l’IRES*, n° 100, 2020/1.
- Gelot. « La construction d’un revenu minimum décent par catégories de ménages : enjeux et méthodes » (ONPES).
- Genevieve LeBaron, Remi Edwards, Tom Hunt, Charline Sempéré & Penelope Kyritsis (2022). « The Ineffectiveness of CSR: Understanding Garment Company Commitments to Living Wages in Global Supply Chains ». *New Political Economy*, 27:1, 99-115. DOI: 10.1080/13563467.2021.1926954.
- Hodgetts, Darrin J., et al. « Deliberating Upon the Living Wage to Alleviate In-Work Poverty: A Rhetorical Inquiry Into Key Stakeholder Accounts ». *Frontiers in Psychology*, vol. 13, juin 2022, p. 810870. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.810870>.
- Kaicker, Nidhi, et Kuriakose Mamkoottam. « Need for Living Wages in India: Case Studies of Agricultural Workers in Rural Madhya Pradesh ». *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 34, no 3, septembre 2023, p. 491–503. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1017/elr.2023.27>.
- Caroline Krafft & Cyrine Hannafi (2024). « Minimum and Living Wages in Jordan and Tunisia ». *The Journal of Development Studies*, 60:9, 1457-1485. DOI: 10.1080/00220388.2024.2354238.
- Kuiper, Gerda. « The Living Wage Debate in the Kenyan Cut-Flower Industry ». *DIE ERDE – Journal of the Geographical Society of Berlin*, vol. 154, no 3, septembre 2024, p. 95–102. DOI.org (CSL JSON), <https://doi.org/10.12854/erde-2023-639>.
- Maleka, M. J., et al. « Union Membership as a Moderator in the Relationship Between Living Wage, Job Satisfaction and Employee Engagement ». *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 64, no 3, septembre 2021, p. 621–40. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1007/s41027-021-00322-0>.
- McWha-Hermann, Ishbel, et al. « Striving for More: Work and Organizational Psychology (WOP) and Living Wages ». *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 30, no 6, novembre 2021, p. 771–76. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1972972>.
- Osterman P. « Les politiques de lutte contre le travail à bas salaire -Ce que nous enseigne l’expérience américaine ». *Travail et Emploi*, 142 (avril-juin 2015). Les institutions du travail : quelles réévaluations ?
- Pereirinha, José António, et Elvira Pereira. « Living Wages in Portugal: In Search of Dignity in a Polarised Labour Market ». *Social Policy & Administration*, vol. 57, no 4, juillet 2023, p. 481–96. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1111/spol.12887>.
- Sánchez-González, Karen Estefanía, et Humberto García-Jiménez. « Salario digno en la industria automotriz terminal en México: el caso de BMW en San Luis Potosí ». *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, vol. 55, no 218, octobre 2024, p. 63–87. [probedes.iiec.unam.mx, https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2024.218.70143](https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2024.218.70143).
- Schaitberger. « Minimum or Living Wage? Framing Effects on Preferences and Expectations ». Department of Political Economy, King’s College London, sept 2024.
- Searle, Rosalind H., et Ishbel McWha-Hermann. « “Money’s Too Tight (to Mention)”: A Review and Psychological Synthesis of Living Wage Research ». *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 30, no 3, mai 2021, p. 428–43. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1838604>.
- Christian Seubert, Lisa Hopfgartner & Jürgen Glaser (2021). « Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective ». *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:6, 808-823. DOI: 10.1080/1359432X.2021.1966094.
- Shen, Bin, et al. « Paying Living Wages in Supply Chains: The Effects of Uncertainties, Coordination, and Competition ». *Production and Operations Management*, février 2024, p. 10591478231224961. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1177/10591478231224961>.
- Andrea Werner (2021). « Why do managers of small and medium-sized businesses seek voluntary Living Wage accreditation? – an exploration of choice rationales ». *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:6, 778-789. DOI: 10.1080/1359432X.2021.1908417.



Vos Questions



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable



Le financement de la transition :

Les nouveaux récits et aspects juridiques de la durabilité de l'entreprise

Table ronde 2 : L'adaptation d'une entreprise industrielle au monde de demain et à la transition environnementale



Université Catholique de Lille

27 février 2025



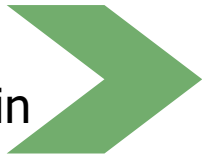
Ensemble pour un avenir responsable

2nde TR : L'adaptation d'une entreprise industrielle au monde de demain et à la transition environnementale



Les intervenants

Antoine Sautenet, Directeur développement durable Groupe Michelin
Clément Brossard, Responsable Recrutement et Marque employeur Michelin France
Elisabete Antunes, Responsable Titres & Communication actionnaires individuels Groupe Michelin
Muriel Combris-Battut, Relations Actionnaires Individuels Groupe Michelin



Animation Véronique Guisquet-Cordoliani, Secrétaire Générale Place des Investisseurs

Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Ensemble pour un avenir responsable



**LA RESPONSABILITÉ DES
ENTREPRISES VIS-À-VIS DE
L'ENVIRONNEMENT ET DES
DROITS HUMAINS**



2nde Table ronde :

L'adaptation d'une entreprise industrielle au monde de demain et à la transition environnementale

Les étudiants de

Andra COTIGA, Professeur de droit privé des Universités Catholiques
HDR Université de Strasbourg
Responsable du Master Droit international des affaires et de la concurrence
Responsable du DU Compliance internationale et éthique des affaires



Point rapide sur l'évolution de la législation

Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875

 Place des
investisseurs

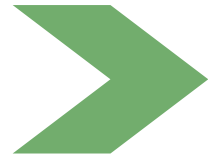
Ensemble pour un avenir responsable



2nde Table ronde :

L'adaptation d'une entreprise industrielle au monde de demain et à la transition environnementale

Question 1 et 2



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable

Le Pacte Vert

Le Pacte vert pour l'Europe (ou European Green Deal) est une initiative lancée par la Commission européenne visant à transformer l'économie de l'Union européenne pour la rendre **climatiquement neutre d'ici 2050**.

Les principaux objectifs :

- **Neutralité climatique** : réduction de 55 % des émissions de CO₂ d'ici 2030 puis neutralité climatique d'ici 2050
- **Transition énergétique** : passage aux énergies renouvelables et amélioration de l'efficacité énergétique
- **Économie propre et circulaire** : favoriser la réduction, la réutilisation et le recyclage des ressources.
- **Protection de la biodiversité** : préserver les écosystèmes et la diversité biologique.

Axes d'actions :

- **Investissement massif** : environ 1 000 euros sur la prochaine décennie financé par fonds publics et privés
- **Innovation et compétitivité** : soutien dans la recherche et le développement de la technologie verte
- **Soutien aux régions et aux secteurs en transition** : accompagner pour les changements induits par la décarbonisation de l'économie



Les règlements liés au Pacte Vert



Règlement Taxinomie

- **Système de classification commun** pour déterminer quelles activités économiques sont réellement **durables**.
- Définir des **seuils** et **indicateurs** précis pour des **objectifs environnementaux**
- Fait partie de la **stratégie globale** de transition écologique du Pacte vert.

Règlement sur les Benchmarks

- Création d'**indices spécifiques** pour orienter les **investissements** vers des activités en phase avec les **objectifs climatiques de l'UE**.
- Faciliter la prise de décisions éclairées par les **investisseurs** et promouvoir une **allocation de capitaux qui soutient la transition écologique**.

BS Européen (Benchmarks de Durabilité Européens)

- **Catégorie spécifique d'indices** conçus pour intégrer des critères **environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)**
- Aider les **investisseurs** à identifier les placements qui contribuent à la **transition vers une économie bas carbone** et à limiter le greenwashing.
- Ex. : EU Climate Transition Benchmarks, EU Paris-Aligned Benchmarks

Un **outil législatif** permettant de regrouper plusieurs révisions et mises à jour dans un **texte unique**.

Objectif généraux:

- Adaptation rapide
- Harmonisation
- Efficience procédurale

Les Différentes Possibilités de Révision:

- **Révision Partielle** : ciblée de dispositions spécifiques
- **Révision Intégrale** : refonte complète d'un texte législatif
- **Révision Incrémentale** : apporter des ajustements successifs au fil du temps
- **Révision Transversale** : révision simultanée de plusieurs textes afin d'en assurer la cohérence.
- **Révision Réglementaire** : l'exécutif ou les autorités administratives dans le cadre de leur pouvoir d'adaptation technique ou organisationnelle.
- **Révision Législative** : pouvoir parlementaire et nécessitant un débat formel en assemblée (changements de fond ou une refonte complète du cadre juridique).

Processus et Modalités de Mise en Œuvre:

- Procédure Législative Omnibus
- Coordination Institutionnelle : (Commission, Parlement, Conseil, autorités administratives) pour assurer une cohérence globale

Enjeux et défis :

- Adaptabilité et Réactivité
- Sécurité Juridique et Prévisibilité
- Transparence et Participation
- Gestion de la Complexité

Les différentes possibilités de révision à travers le package Omnibus





La réglementation européenne et sa transposition en France

La réglementation européenne

- **Règlement Taxonomie** : définition des critères techniques pour identifier les activités économiques durables et orienter les flux financiers
- **European Climate Law** : cadre légal contraignant pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.
- **Réglementation sur les Benchmarks de Durabilité** : Mise en place d'indices pour évaluer la performance ESG des investissements.
- **Directives Sectorielles** : Adaptation des normes dans les secteurs de l'énergie, des transports, de l'industrie et de l'agriculture pour répondre aux exigences de la transition écologique.

La transposition en France du Pacte Vert

- **Règlement Taxonomie** : directement applicable, des décrets d'application et guides pratiques ont été publiés pour clarifier son impact sur les acteurs financiers et les entreprises françaises.
- **Directives sur l'Énergie et l'Efficacité Énergétique : Loi sur la Transition Énergétique pour la Croissance Verte**, favorisant le développement des énergies renouvelables et la rénovation énergétique des bâtiments.
- **Mesures de Finance Durable** : Adoption de normes et de pratiques de reporting en matière de durabilité pour les entreprises.

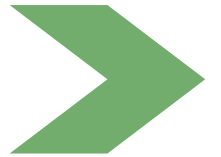




2nde Table ronde :

L'adaptation d'une entreprise industrielle au monde de demain et à la transition environnementale

Question 3



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable

Développement durable et industries européennes : Contraintes & Opportunités



Intégrer le développement durable dans la stratégie pour transformer les obligations en opportunités.
une manière visuelle de suivre les progrès au fil du temps.



Coûts de mise en conformité, complexité réglementaire, résistance au changement.



INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA STRATÉGIE POUR TRANSFORMER LES OBLIGATIONS EN OPPORTUNITÉS.



OPPORTUNITÉS

Innovation, avantage concurrentiel, accès à des financements verts, image de marque améliorée.

Say on climate

= la possibilité pour les actionnaires de se prononcer collectivement lors de l'AG annuelle sur la stratégie climatique élaborée par la direction de l'entreprise

Nombre de say on Climate par an:

2 3 11 10 6

2020

2024

Vote d'une résolution à titre:

- consultatif
- contraignant

Principe de hiérarchie des organes sociaux (C.Cass. Civ. 4 juin 1946, arrêt Motte)

Stratégie climatique = Conseil d'administration

HCPJ

Impossibilité pour les actionnaires d'imposer au conseil d'administration:

- l'inclusion d'éléments dans sa stratégie
- l'inclusion de précisions au-delà des exigences légales
- la soumission annuelle d'un Say on Climate

DISTINCTION:

- **Vote consultatif:** aucun argument juridique ne s'y oppose
- **Vote contraignant:** difficultés mais **AMF** favorable à: l'inscription automatique de projets de résolutions climatiques à l'ordre du jour de l'AG
Si refus, saisine du tribunal de commerce (inscription automatique de la résolution si censure du refus)

Forum pour l'investissement responsable

- renseigner les actionnaires sur les trois scopes d'émission des GES à court, moyen et long terme, en distinguant les contributions éventuelles des stratégies de compensation
- présenter tous les trois ans un plan robuste (mesurer la pertinence des actions envisagées pour atteindre la neutralité carbone et s'aligner avec un scénario de réchauffement de +1,5 °C)
- faciliter le dépôt de projet de résolution par des coalitions d'actionnaires

Code de l'AFEP-MEDEF

- présentation à l'AG ordinaire de la stratégie climatique et des principales actions envisagées
- tous les 3 ans ou en cas de modification significative de la stratégie

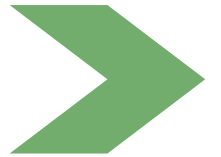
AMF: appel à une clarification législative (principe de sécurité juridique)



2nde Table ronde :

L'adaptation d'une entreprise industrielle au monde de demain et à la transition environnementale

Question 4



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable

**Le monde
de demain !**



Transition environnementale

Solutions clés

Optimisation de l'efficacité énergétique

01.

- Systèmes de surveillance et de contrôle de l'énergie
- Audits énergétiques
- Formation et sensibilisation des employés

Réduction des émissions et utilisation d'énergies propres

02.

- Recours aux énergies renouvelables (solaires, éolien, hydraulique)
- Captage et stockage du carbone

Economie circulaire et transformation des pratiques

03.

- Promotion de l'économie circulaire (recyclage, réduction des déchets)
- Optimisation des chaînes d'approvisionnement
- Pratiques de travail durables (télétravail, réduction des déplacements)

→ Le concept de développement durable introduit l'idée que les ressources de notre monde sont limitées.

→ L'Union Européenne vise la neutralité carbone d'ici 2050 pour limiter le changement climatique.

→ Les industries ont donc un enjeu, celui de transformer les modèles économiques et réduire les émissions de gaz à effet de serre.

→ Il y a donc un défi environnementale et économique pour un avenir durable !

La stratégie RSE

Définition et cadre réglementaire

La RSE intègre les impacts sociaux et environnementaux dans la stratégie d'entreprise. La loi PACTE de 2019 impose une raison d'être et des objectifs inspirés des objectifs de l'ONU. La norme ISO 26000 définit les piliers de la RSE dont la gouvernance, l'environnement et les droits humains. La stratégie RSE améliore l'image de marque et la productivité. Elle concilie croissance économique et durabilité. Enfin, elle attire des investisseurs responsables et limite la spéculation. L'absence de RSE expose les entreprises à des risques juridiques, financiers et d'image, manquant leur compétitivité et leur pérennité.

Michelin et son engagement RSE

Michelin s'est engagé en 2021 dans une démarche RSE et a obtenu le label "Divertissement durable" en juin 2023. Michelin s'engage sur les trois piliers du développement durable :

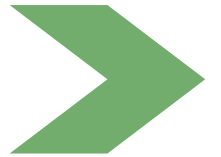
- SOCIAL : satisfaction des visiteurs / attractivité du site pour les trois piliers personnel
- ECONOMIQUE : choix des partenaires locaux / développement de produit éco-responsables pour la boutique
- ENVIRONNEMENTAL : réduction de consommation d'eau et d'électricité / réduction de la production de déchets et amélioration de leur valorisation / amélioration de l'offre de restauration et la protection de la biodiversité



2nde Table ronde :

L'adaptation d'une entreprise industrielle au monde de demain et à la transition environnementale

Question 7



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable

Le respect des droits humains dans les entreprises et leurs chaînes de valeur

Devoir de vigilance et contentieux climatique

Loi française du 27 mars 2017

Institue un devoir de vigilance pour les entreprises.

Prévention des risques

Liés aux droits humains, à la santé, à la sécurité et à l'environnement dans la chaîne de valeur.

Montée en puissance du contentieux climatique

Augmentation des litiges climatiques impliquant des entreprises.

Exemples d'entreprises

TotalEnergies, BNP Paribas, Casino.

Contentieux climatique et responsabilité civile

1

Article 1240 du Code Civil

Impose la réparation des dommages causés par une faute.

2

Manquement au devoir de vigilance

Possibilité d'engager la responsabilité en cas de non-respect.

3

Poursuite des administrateurs

Possible pour défaut de gestion des risques climatiques.

Application des législations sur le devoir de vigilance et le travail forcé

1

Allemagne

Loi sur le devoir de vigilance : cartographie des risques dans les chaînes d'approvisionnement.

2

Royaume-Uni (2015)

Modern Slavery Act : déclaration obligatoire pour les entreprises (> 36M £) sur les mesures contre le travail forcé.

3

États-Unis (2011)

Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) : interdiction d'importation de biens produits avec du travail forcé en Chine.

4

Union Européenne (en cours d'adoption)

Règlement sur le travail forcé : interdiction de commercialisation de produits issus du travail forcé + obligations de traçabilité.



Vos Questions



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable



Merci de votre participation



Université Catholique de Lille

27 février 2025



Université
Catholique
de Lille 1875



Place des
investisseurs

Ensemble pour un avenir responsable