

COMMUNICATION ON ENGAGEMENT

GLOBAL COMPACT



CFE
CGC



SOMMAIRE

La lettre du président	5
------------------------------	---

Présentation du Global Compact

Quatre axes et dix principes	10
• Droit de l'Homme	11
• Normes internationales du travail	11
• Environnement	13
• Lutte contre la corruption	14
17 Objectifs de développement durable	14

Présentation de la CFE-CGC

Les élus confédéraux	18
La CFE-CGC en chiffres	19
La CFE-CGC et le développement durable avant 2018	20
L'engagement au Global Compact	21
La promotion des objectifs de développement durable	22
• La CFE-CGC active au sein des territoires	22
• La CFE-CGC présente dans les grandes entreprises	23
• La CFE-CGC présente pour les très petites, petites et moyennes entreprises	24
La CFE-CGC actrice du développement durable	25
• La formation initiale	25
• La Responsabilité sociétale des entreprises	25
• Les formations des adhérents CFE-CGC	25

Les actions de la CFE-CGC en faveur des ODD

Droits de l'Homme

• Projet d'instrument juridiquement contraignant de l'ONU	28
• Point de contact national pour la mise en œuvre des principes	29
directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	29
• Global Deal	29
• Comité européen des droits sociaux	29
• Comité économique et social européen	29

Normes internationales du travail

- À l'international..... 31
- À l'échelle nationale.....32
- Au niveau institutionnel.....33
- Focus : La CFE-CGC et le handicap34
- Les actions au siège de la CFE-CGC.....35

Environnement

- La CFE-CGC présente dans les instances36
- Les réseaux.....38
- Les actions au siège de la CFE-CGC.....39

Lutte contre la corruption

- Les lanceurs d'alerte 40
- Les administrateurs salariés..... 40

Les engagements de la CFE-CGC

Les résolutions votées lors du congrès 2019

- « Que signifie être membre de l'encadrement ? »45
- « Comment recréer l'attachement à l'entreprise ? »45
- « Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ? »47

Les autres projets48

Les projets internes49

Annexes

Tableau de concordance actions / ODD

- En externe.....52
- En interne..... 60

LA LETTRE DU PRÉSIDENT

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Secteur Nouvelle offre syndicale, RSE et
Développement durable
Madeleine Gilbert, secrétaire nationale,
François Moreux, délégué national.

Service Économie, Développement
durable et RSE
Dalia Amara
Chargée d'études

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Valérie Bouret

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock,
Frédéric Briois
Valérie Jacob,

Mars 2020

ISBN : 978-2-916375-94-6

www.cfecgc.org



CFE CGC : COMMUNICATION D'ENGAGEMENT GLOBAL COMPACT

La CFE-CGC s'engage, à travers l'agenda 2030 à soutenir la transition écologique, à maintenir le pouvoir d'achat, à améliorer la qualité de vie au travail, à développer un dialogue social loyal et sincère, à favoriser une croissance durable. La CFE-CGC a la volonté de donner corps au socle européen des droits sociaux. En cela, nous réitérons notre total investissement auprès du Global Compact.

Le Global Compact, un engagement évident et cohérent pour la CFE-CGC



Adhérer au Global Compact au 1^{er} février 2018 nous est apparu comme une évidence.

De ce fait, la CFE-CGC a été la première organisation syndicale française à avoir pris cet engagement fort. Soyons réalistes, nous sommes à un tournant de notre histoire : le digital, les mutations dans le travail quotidien, le changement climatique sont au cœur de nos préoccupations. La prise de conscience des citoyens et notamment des jeunes doit nous interroger sur notre relation au travail, à l'économie et l'environnement afin que l'on puisse prendre en compte dans nos choix le bien-être des générations présentes et futures.

La mandature sera fortement axée sur les enjeux sociétaux liés au développement durable et, en tant que syndicat des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents des services publics, nous avons un rôle essentiel à jouer en proposant des préconisations et en étant investis dans cet engagement.

Nous souhaitons, à travers notre communication sur l'engagement (Communication on engagement : COE), faire acte, à nouveau, de notre volonté d'être fortement contributeurs dans l'apport de solutions pour que les générations futures puissent continuer à vivre dans un monde meilleur et plus juste.

À travers ce document, nous souscrivons, à nouveau, aux dix principes de Global Compact, sur le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous avons donc à cœur d'inclure les dix principes du Pacte mondial dans notre stratégie globale (développement durable, Responsabilité sociétale des entreprises) comme l'attestent les efforts fournis par notre organisation pour soutenir la mise en œuvre de ces dix principes dans ses prises de positions, dans ses publications ainsi qu'en son sein.

C'est pourquoi nous voulons continuer à promouvoir les dix principes du Pacte mondial auprès des entreprises publiques et privées, grâce à nos militants, et à nous engager aux côtés de Global Compact France et de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Il nous apparaît essentiel d'assurer un déploiement opérationnel des dix principes applicables aux entreprises multinationales et/ou à celles ayant une activité qui comporte des parties prenantes internationales.

Nous souscrivons à l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact qui est la publication d'une communication sur l'engagement (COE), décrivant les efforts de notre organisation pour soutenir la mise en œuvre des dix principes et de son engagement auprès du Global Compact.

Nous voulons continuer à faire du développement durable et de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) des vecteurs importants de notre approche revendicative du changement comportemental des entreprises et des administrations. Nous devons remettre l'humain au cœur des débats et investir le domaine en actualisant la politique RSE de la CFE-CGC. Nous continuerons à porter les sujets sur l'éthique et la gouvernance, en travaillant avec les partenaires les plus exigeants, les experts les plus pointus, en organisant des conférences et débats sur ce thème pour témoigner de notre participation active à ce changement inéluctable de société.

L'avenir des entreprises réside dans l'harmonie entre performance économique et durabilité sociétale et environnementale. Les sujets de gouvernance, d'environnement, d'éthique, sont liés et sont au cœur de notre avenir syndical.

Qu'on ne s'y trompe pas : ces sujets ne sont pas des « suppléments d'âme » pour des entreprises en recherche d'exemplarité ou des thématiques dans le vent pour des organisations qui souhaitent afficher une modernité.

Ces sujets sont majeurs, prioritaires car se sont les leviers grâce auxquels nous pourrions passer avec sérénité le relais aux générations futures.

L'avenir est entre nos mains !

François Hommeril, président de la CFE-CGC

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Hommeril', with a long vertical stroke extending downwards from the end of the signature.



PRÉ
DU C

PRESENTATION GLOBAL COMPACT

Quatre axes et dix principes

- Droits de l'Homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

17 objectifs de développement durable

Les Objectifs de développement durable (ODD), définis dans le cadre du plan d'action pour l'humanité, adoptés par l'ONU en 2015, ont pour but de renforcer la paix, le respect des droits humains et de l'environnement. Le plan d'action se matérialise par la définition de 17 Objectifs de développement durable qui comprennent 169 cibles à atteindre à l'horizon 2030. Tous les pays et toutes les parties

prenantes sont invités à s'emparer de ce programme qui s'inscrit dans le prolongement des Objectifs du Millénaire pour le Développement.

C'est dans ce contexte que la CFE-CGC s'est engagée à promouvoir les dix principes du Global Compact, afin de les intégrer dans sa feuille de route, et d'œuvrer pour que les Objectifs de développement durable (ODD) soient atteints à

l'horizon 2030. Le présent document fait office de Communication sur l'engagement (Communication On Engagement). Il présente les actions menées par la Confédération depuis sa prise d'engagement. La CFE-CGC souhaite, au préalable, rappeler les dix principes du Global Compact et les 17 Objectifs de développement durable qu'elle promeut et défend avec enthousiasme à l'interne et à l'externe.

QUATRE AXES ET DIX PRINCIPES



Source : Global Compact.



Droits de l'Homme

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Le respect et la promotion des droits de l'Homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) nécessite que l'organisation face preuve de « vigilance », qu'elle soit capable d'identifier et de corriger les potentiels facteurs et impacts (issus de l'activité de l'organisation) pouvant aller à l'encontre des droits humains.

« L'être humain doit jouir de ses droits, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de proprié-

té, de naissance ou tout autre statut. »

De plus, l'organisation est encouragée à faire la promotion des droits de l'Homme au sein de sa sphère d'influence. Autrement dit, à prendre des mesures concrètes et volontaires qui auront un impact positif sur les populations, notamment les plus vulnérables (les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicaps, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.).

Principe 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

La complicité est définie comme « le fait d'être

impliqué directement ou indirectement dans la violation des droits de l'Homme commise par une autre société, un gouvernement, un individu, un groupe ou tout autre. Ce risque de complicité peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où l'abus des droits de l'Homme est largement répandu. »

Une organisation qui fait preuve d'une diligence raisonnable, notamment sur l'ensemble du processus de production, doit limiter le risque « d'une allégation de complicité ». Ces processus d'identifications permettent de prévenir ou d'atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés à son activité.



Normes internationales du travail

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

« La liberté d'association implique le respect du droit de tous les employeurs et tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et rejoindre des groupes pour la promotion et la défense

de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et exécuter leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un tra-

vailleur à la liberté d'association.

Pour être en mesure de prendre une décision libre, les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de toutes violences, de pressions, de craintes et de menaces.

La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs de discuter librement des questions au

travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables.

La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de réglementer les relations entre employeurs, salariés et les organisations qui les représentent. »

Principe 4

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

« Le travail forcé ou obligatoire est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas proposé volontairement lui-même. Fournir salaire ou autre rémunération à un travailleur ne signifie pas nécessairement que le travail ne soit pas forcé ou obligatoire. Le travail doit être donné librement et les employés doivent être libres de quitter leur travail conformément aux règles établies.

Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants. »

Principe 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

« Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un droit de l'Homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants.

Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut-être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète, de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne et durable. On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et est préjudiciable à l'amélioration de la population active, sur le plan professionnel.

Les conventions de l'OIT (Convention sur l'âge minimum n° 138 sur les pires formes de travail des enfants / Convention n° 182) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle gé-

nérale, cela a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé, à 18 ans pour tous les pays. »

Principe 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

« La discrimination dans l'emploi consiste au fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi.

Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement : la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale et l'orientation sexuelle. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations :

- recrutement ;
- rémunération ;
- heures de travail et de repos / congés payés ;

- protection de la maternité
- sécurité de l'emploi ;
- affectation de postes ;
- évaluation du rendement et de l'avancement ;
- formation et opportunités ;

- perspectives d'emploi ;
- Sécurité sociale ;
- sécurité et santé au travail.

La non-discrimination dans l'emploi signifie que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le

travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel. »



Environnement

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

« Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la déclaration de Rio de 1992 stipule que « pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement ».

Ce principe suppose l'application systématique d'une évaluation, d'une gestion et d'une communication des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique. »

Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

« Le chapitre 30 de l'Agenda 21, publié lors du sommet de la Terre de Rio de 1992, énonce le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable.

La déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que leurs activités ne causent pas de dommages à l'environnement.

La société attend des entreprises à être de bons acteurs de la communauté.

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de positions publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) permettant

un changement de paradigme sont autant de bonnes pratiques en la matière. »

Principe 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

« Les technologies respectueuses de l'environnement telles que définies dans l'Agenda 21 de la déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et traiter leurs déchets.

Ces technologies qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, une procédure, un produit, un service, etc., comprennent une variété de procédés de production plus propres et des solutions de prévention et de surveillance. »



Lutte contre la corruption

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

« Le dixième et dernier principe du Global Compact des Nations Unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté

en 2004, il engage les participants à éviter la corruption, l'extorsion et d'autres formes de corruption, mais aussi à développer de manière proactive des politiques et des programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également

mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise et accroît les risques : juridiques, financiers, etc ».

17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les quatre axes et les dix principes du Global Compact sont déclinés en 17 Objectifs de développement durable et 169

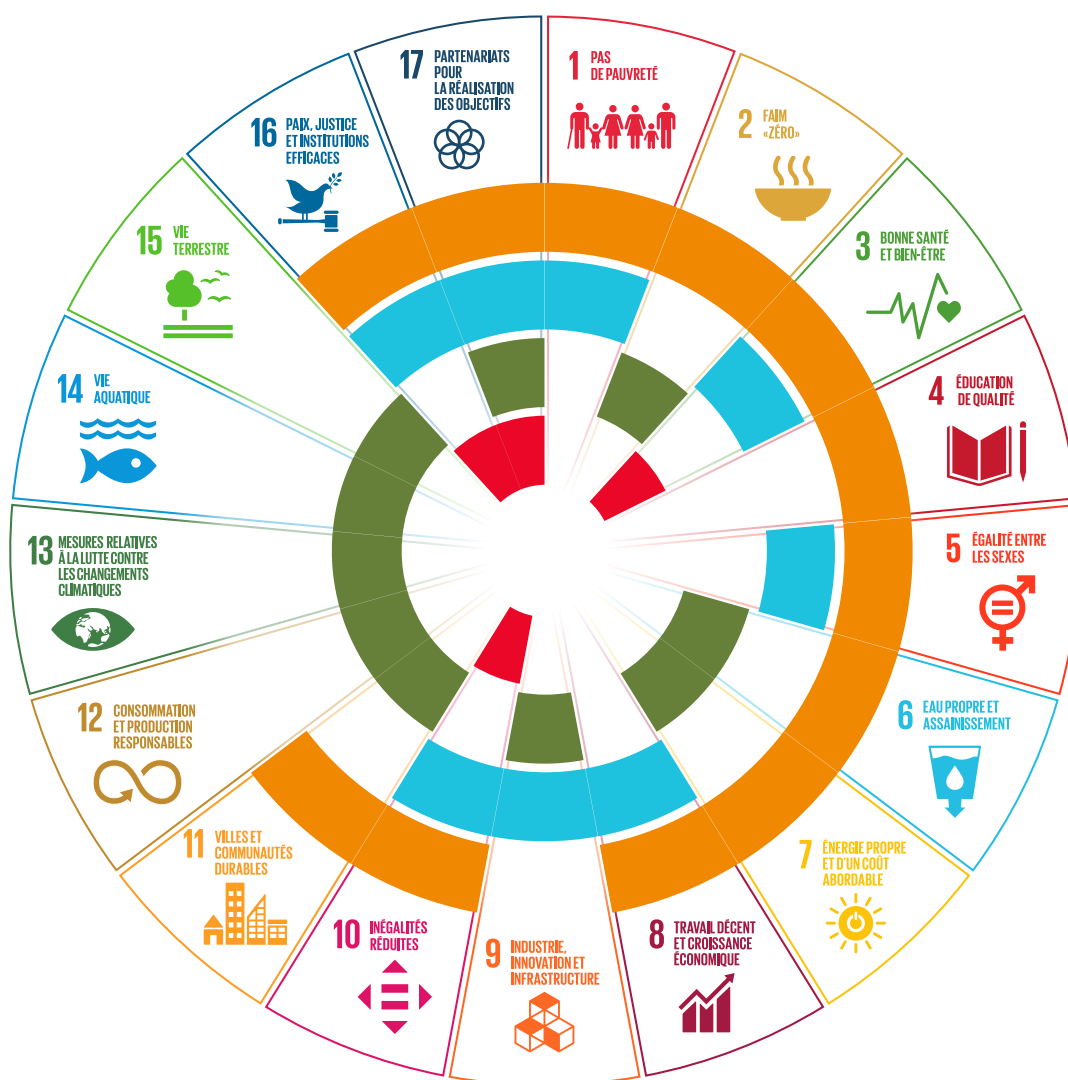
cibles, définis à l'horizon 2030. La CFE-CGC, à travers ses actions en tant qu'organisation syndicale, se veut actrice du mou-

vement. Elle mène un certain nombre d'actions qui vont dans ce sens afin de favoriser l'atteinte des ODD.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

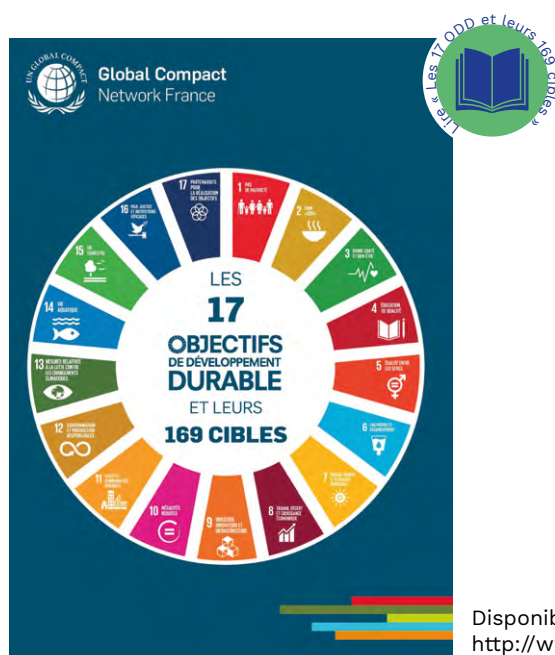




DROITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONALES
DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION

Disponible sur :
<http://www.globalcompact-france.org>



PRÉ
DE

PRESENTATION LA CFE-CGC

Les élus confédéraux

La CFE-CGC en chiffres

La CFE-CGC et le développement durable avant 2018

L'engagement au Global Compact

La promotion des Objectifs de développement durable

- La CFE-CGC active au sein des territoires
- La CFE-CGC présente dans les grandes entreprises
- La CFE-CGC présente pour les Très Petites, Petites et Moyennes entreprises (TPE/PME)

La CFE-CGC actrice du développement durable

- La formation initiale
- La RSE
- Les formations des adhérents CFE-CGC

En mai 1981, lors de son 25^e congrès, la Confédération générale des cadres (CGC) devient la **Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**. La CFE-CGC est une organisation syndicale composée de fédérations et de syndicats professionnels. Elle est représentée au niveau de l'entreprise par la section syndicale¹, conformément à la loi du 27 décembre 1968.

La CFE-CGC est une organisation syndicale catégorielle. En d'autres termes, elle défend les intérêts des « classes moyennes, tout en gardant sa spécificité qui est d'être la voix des techniciens, agents de maîtrise, forces de vente, cadres, ingénieurs et de ceux qui ont vocation à le devenir,

c'est-à-dire des salariés dont les fonctions comportent des responsabilités, des initiatives et/ou des activités de commandement. Ceci pour les secteurs privés, nationalisés, publics et pour la Fonction publique ». La CFE-CGC est représentative au niveau national et interprofessionnel ; cela lui confère la possibilité de participer aux négociations nationales interprofessionnelles et d'être représentée dans des organismes paritaires. Elle est donc au cœur des débats sociaux et prône le dialogue social dans toutes les instances où elle siège. Elle est régulièrement auditionnée et consultée lors du processus législatif en tant qu'organisation syndicale représentative.

La CFE-CGC est éga-

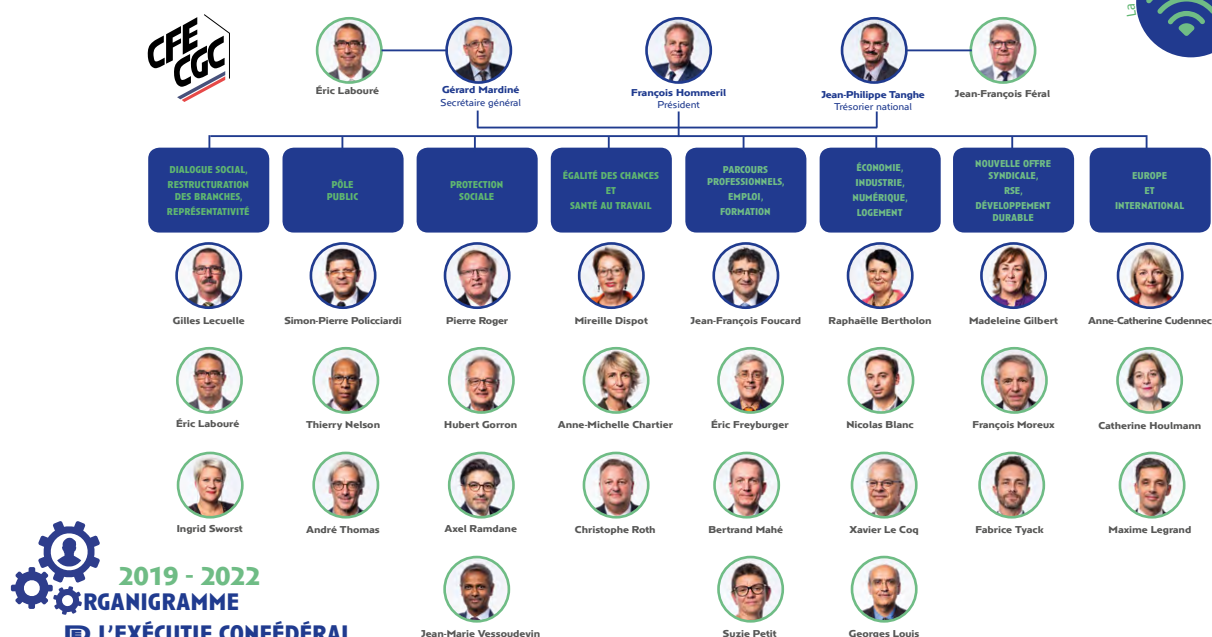
lement membre de la **Confédération européenne des cadres (CEC)** et de la **Confédération internationale des cadres (CIC)**.

La CFE-CGC est dirigée par :

- François Hommeril, président.
- Gérard Mardiné, secrétaire général.
- Jean-Philippe Tanghe, trésorier national.

Au sein de la CFE-CGC, sont également élus 8 secrétaires nationaux et 19 délégués nationaux. Tous se sont vus attribuer un secteur d'activité spécifique qui vise à défendre les intérêts des adhérents. Les dernières élections se sont déroulées lors du 37^e congrès de la CFE-CGC les 9 et 10 octobre 2019.

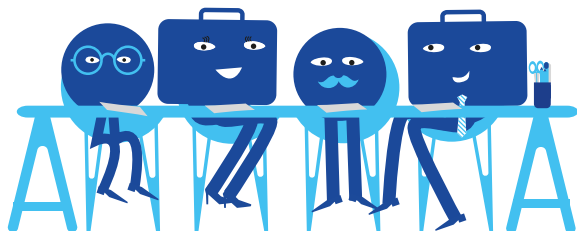
LES ÉLUS CONFÉDÉRAUX²



¹ La section syndicale fait partie d'un syndicat professionnel déterminé en fonction de sa branche d'activité (par exemple : la métallurgie, la chimie, la banque...). C'est au syndicat qu'il appartient de rendre effective l'adhésion, de remettre la carte syndicale, d'encaisser la cotisation et d'apporter informations et conseils sur tous les sujets de la branche professionnelle.

² Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubriques « CFE-CGC » puis « Qui sommes-nous ? ».

LA CFE-CGC EN CHIFFRES



72 collaborateurs (siège confédéral)



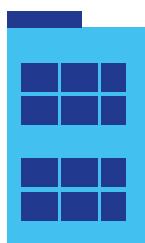
145 665 adhérents comptables
(à fin 2018)



27 fédérations



18 unions régionales (DOM-TOM compris)



230 syndicats



96 unions départementales



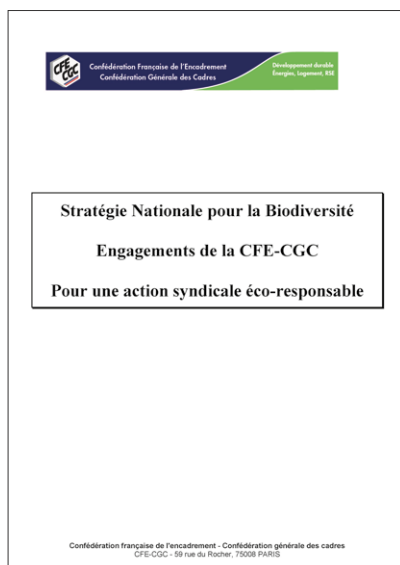
+ 10 000 sections syndicales



+ 200 unions locales

Source : Rapport d'activité CFE-CGC 2019

LA CFE-CGC ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AVANT 2018



L'engagement de la CFE-CGC sur les questions du développement durable n'est pas nouveau. Dès 2011, elle participe à l'élaboration de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB) pour la période 2011-2020. Elle mène un travail collaboratif qui a conduit à la signature de la Stratégie nationale pour la biodiversité. Pour marquer son investissement, elle publie, en 2015, un document qui recense ses engagements volontaires en faveur de la biodiversité.



La CFE-CGC a également participé à de nombreux travaux, menés par le ministère de l'Écologie et du Développement Durable. La CFE-CGC a ainsi contribué à l'élaboration de la Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable (SNTEDD), en tant que membre du CNTE (Conseil national de la transition écologique). Le rapport au Parlement, édité en 2016, témoigne des actions réalisées en faveur du développement durable (et notamment de la biodiversité) par la CFE-CGC.



De plus, en 2017, la CFE-CGC a édité ses propositions pour une société en phase avec son temps dans le document « Quelle société pour demain ?³ ». Elle fait l'état des lieux des enjeux auxquels nos sociétés font face et propose une doctrine visant le développement durable dans l'économie.

3 Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Publications » puis « Nos guides ».

L'ENGAGEMENT AU GLOBAL COMPACT

Le 1^{er} février 2018, la CFE-CGC est la première organisation syndicale à rejoindre officiellement le Global Compact France affilié aux Nations Unies. Il s'agit de la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable. Par son adhésion au Global Compact, la CFE-CGC s'engage à :

- Inclure les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie globale [Développement durable, Responsabilité sociétale

des entreprises (RSE)].

- Promouvoir les dix principes du Pacte mondial auprès des entreprises publiques et privées à travers sa communication.
- Collaborer avec le Global Compact France et l'OIT.

La CFE-CGC, attachée aux normes internationales et européennes du travail, avait déjà adhéré le 21 décembre 2017 au Global Deal de l'OCDE dont le Global Compact des Nations Unies fait partie. La CFE-CGC est à présent plus largement enga-

gée à soutenir les objectifs des Nations Unies et à promouvoir les valeurs du Global Compact dans sa sphère d'influence.

À la suite de cette adhésion, la CFE-CGC a fièrement affiché son engagement par communiqué de presse et diffusé à grande échelle des tracts arborant les couleurs des ODD.

Depuis, la CFE-CGC n'a cessé de promouvoir les ODD dans plusieurs événements qui ont pu se dérouler au cours des deux dernières années. En voici deux exemples :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La CFE-CGC s'engage à soutenir les ODD et Global Compact.

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

1 PAS DE PAUVRETÉ	2 FAIM «ZÉRO»	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	10 INÉGALITÉS RÉDUITES
11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	14 VIE AQUATIQUE	15 VIE TERRESTRE
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS			

LE SYNDICAT AU SERVICE DE L'ENCADREMENT

Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres, forces de vente et services publics

LA CFE-CGC SOUTIENT LE GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Le 1^{er} février 2018, la Confédération Française de l'Encadrement - CGC a rejoint le Global Compact des Nations-Unies, la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable.

Par son adhésion au Global Compact, la CFE-CGC s'engage à :

- inclure les 10 principes du Pacte mondial dans sa stratégie globale (Développement durable, Responsabilité sociétale des entreprises) ;
- promouvoir les 10 principes du Pacte mondial auprès des entreprises publiques et privées, à travers sa communication ;
- collaborer avec le Global Compact France et l'OIT.

La CFE-CGC souligne ainsi son attachement profond aux valeurs du respect des Droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption, dans l'esprit d'un développement responsable et durable.

En parallèle, la CFE-CGC a rejoint le Global Compact France. Elle est le premier syndicat de salariés français membre de ce relais local et bénéficie de son soutien pour faire vivre cet engagement dans ses actions.

Attachée aux normes internationales et européennes du travail, la CFE-CGC avait déjà adhéré le 21 décembre 2017 au Global Deal.

Déjà fortement impliquée par sa contribution aux 17 Objectifs de développement durable (ODD) nés dans le cadre des Nations-Unies en 2015, la CFE-CGC s'est investie dans une démarche de déploiement opérationnelle de la RSE en intégrant les ODD dans les activités des entreprises.

Le futur est déjà notre présent !

Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris
01 55 30 12 12
www.cfecgc.org

CFE-CGC / Ne pas jeter sur la voie publique

in f t i y

LA PROMOTION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La CFE-CGC active au sein des territoires

Le forum national ReSet est un événement qui a permis aux entreprises, aux territoires et aux réseaux de France de se rencontrer afin d'échanger sur les enjeux de développement durable et de RSE. En avril 2018 à Marseille, une délégation de la CFE-CGC a fait la promotion des ODD afin de transmettre les dix principes du Pacte mondial au plus grand nombre.



Forum national ReSet 2018



En territoire Pays de la Loire
Sarthe - 28 novembre 2019

En novembre 2019, la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) des Pays de la Loire a organisé la rencontre « Accélérons ensemble les transitions avec les objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 »⁴ animée par le Comité 21 Grand Ouest et le Cerema⁵. Cet événement avait pour objectif de mieux faire

connaître les ODD dans tous les départements des Pays de la Loire.

La CFE-CGC a participé à la promotion des ODD aux côtés de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS), du Réseau Eco-Événement, des Pays de la Loire Coopération Internationale et de France nature environnement (FNE) Pays de la Loire.

⁴ Disponible sur le site du CRESS : <http://www.cress-pdl.org>, rubrique « L'agenda ».

⁵ Le Cerema (centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) est un établissement public qui a pour mission de répondre aux grands enjeux sociétaux du développement durable et de la gestion des territoires et des villes.

La CFE-CGC a mis en place un réseau de référents au sein des territoires. Au-delà des réunions organisées à la confédération, les référents RSE-Développement Durable peuvent échanger via le SharePoint créé à cet effet.



La CFE-CGC présente dans les grandes entreprises

La CFE-CGC fait la promotion des ODD à tous les niveaux, notamment au sein des entreprises les plus influentes. Les équipes syndicales CFE-CGC d'Airbus/ Aéro-nautique espace défense (AED) ont saisi l'occasion de faire campagne en faveur des ODD, lors de l'appel à la marche pour le climat du 15 mars 2019. Elles participent ainsi à la sensibilisation des citoyens, et favorisent dans le même temps une dynamique en faveur des ODD.

Tract Airbus / AED (mars 2019)

Tract des équipes syndicales de la chimie CFE-CGC L'Oréal

Les équipes syndicales de la chimie CFE-CGC se sont également saisies du sujet. Elles font la publicité des ODD et valorisent l'engagement au Global Compact à travers des communications percutantes. Par exemple, lors des élections des représentants du personnel de L'Oréal, les équipes CFE-CGC ont édité un tract rappelant la nécessité d'orienter les revendications sur les enjeux de développement durable.

La CFE-CGC présente pour les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME)

La CFE-CGC, soucieuse de promouvoir les ODD auprès de tous, a voulu cibler les PME et TPE pour qui, la documentation sur la RSE est limitée. Elle a piloté et élaboré la publication du livret « **Petites et Moyennes entreprises comment vous différencier grâce aux Objectifs de développement durable** »⁶.

La CFE-CGC a travaillé en partenariat avec le Global Compact, le Comité 21, France Chimie et Kedge Business School afin d'éditer un document pouvant inspirer les TPE/PME qui veulent orienter leur business model vers une démarche plus responsable et qui puisse répondre aux ODD.

Le livret ODD a reçu le soutien du ministère de la Transition écologique et solidaire, de l'Institut national de la relation client (INRC) et de l'Institut national de l'économie circulaire.



Mémo « Petites et moyennes entreprise comment vous différencier grâce aux Objectifs de développement durable », Octobre 2019



LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES SONT L'AFFAIRE DE TOUS !



Aujourd'hui, le développement durable est une thématique mondiale d'actualité qui se révèle être l'affaire de tous et de toutes, abordant de façon étroitement liée les sujets économiques, sociaux et environnementaux. Chacun(e) peut y participer via l'adoption d'une nouvelle orientation.

L'objet de ce document consiste donc à répondre à une attente de ces entreprises en leur donnant des exemples duplicables. La CFE-CGC, Global Compact France, Comité 21, France Chimie et Kedge Business School ont voulu partager le modèle de 12 TPE, PME et ETI qui, grâce à l'intégration des ODD, ont pu améliorer leurs performances économiques et répondre à des enjeux concrets comme l'anticipation de la demande future ou encore la recherche de nouveaux talents.

Adhérent(e)s CFE-CGC, retrouvez tous nos guides sur l'intranet confédéral : <http://intranet.cfecgc.org>

LA CFE-CGC ACTRICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

La formation initiale

La CFE-CGC a élaboré un document sur la formation initiale « **Les 102 propositions de la CFE-CGC pour l'Éducation⁷** » qui émet des pré-

conisations notamment sur l'enseignement du développement durable, sur l'égalité filles-garçons pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés...



La responsabilité sociétale des entreprises

La CFE-CGC offre des outils concrets pour que les salariés participent pleinement à la construction d'un modèle d'entreprise plus responsable. Aussi, la CFE-CGC a édité en décembre 2019 son guide « **L'indispensable de la RSE⁸** ». Ce document, destiné à tous nos adhérents et militants,

reprend les principales notions de la RSE et présente des exemples d'actions efficaces et tangibles qui favorisent l'expansion du développement durable dans l'entreprise. Le guide RSE fait également référence aux ODD et rappelle l'engagement de la CFE-CGC envers le Global Compact.



Les formations des adhérents CFE-CGC

La CFE-CGC est soucieuse de sensibiliser les adhérents aux questions de développement durable. Elle a pour objectif de transmettre et de partager ses connaissances et ses préconisations. C'est pourquoi elle propose à ses adhérents de suivre des formations sur le développement durable et la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Elle leur offre ainsi l'opportunité de mieux appréhender les enjeux du développement durable

et les incite à diffuser les positions et les préconisations de la CFE-CGC au sein de leurs entreprises. La CFE-CGC profite de cet instant d'échange pour promouvoir les ODD auprès de ses adhérents et les encourager à communiquer et à diffuser à grande échelle des tracts ODD. Entre février 2018 et 2019, six stages RSE et développement durable ont été dispensés, à raison de 15 participants par stage en moyenne.



7 Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Publications » puis « Nos guides ».

8 Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Publications » puis « Nos guides ».



LES
DE
EN

ACTIONS LA CFE-CGC FAVEUR DES ODD

Droits de l'Homme

- Projet d'instrument juridiquement contraignant de l'ONU
- Point de contact national pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Global Deal
- Comité européen des droits sociaux
- Comité économique et social européen

Normes internationales du travail

- À l'international
- À l'échelle nationale
- Au niveau institutionnel
- Focus : CFE-CGC et Handicap
- Les actions au siège de la CFE-CGC

Environnement

- La CFE-CGC présente dans les instances
- Les réseaux
- Les actions au siège de la CFE-CGC

Lutte contre la corruption

- Les lanceurs d'alerte
- Les administrateurs salariés

Le développement durable s'inscrit dans les missions de la CFE-CGC. Elle mène un large éventail d'actions qui relèvent des trois piliers du développement durable, par exemple en matière de formation initiale, de Qualité de vie au travail (QVT), d'égalité professionnelle et d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap...



DROITS DE L'HOMME

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

La CFE-CGC a adhéré en novembre 2017 au « Global Deal », label co-piloté par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et par l'Organisation internationale du

travail (OIT). La CFE-CGC a fait preuve d'innovation en étant **la seule organisation syndicale à avoir adhéré au Global Compact (ONU) en février 2018**. Elle est active dans les plus hautes ins-

tances gouvernementales et œuvre en faveur des droits de l'Homme dans le respect des principes 1 et 2 du Pacte mondial dans lequel elle s'est engagée.

Projet d'instrument juridiquement contraignant de l'ONU

En juin 2014, la résolution 26/9 du Conseil des droits de l'Homme de l'ONU a institué un groupe de travail intergouvernemental, porté par une coalition d'États menée par l'Équateur. Ce groupe de travail a été mandaté pour élaborer un instrument international juridiquement contraignant, c'est-à-dire un projet de traité pour réguler l'activité des entreprises transnationales et autres entreprises en matière de respect des droits humains.

Engagée sur la thématique « Entreprises et droits de l'Homme », la CFE-CGC a suivi de près les travaux menés depuis cinq ans par les Nations Unies pour l'élaboration de l'instrument juridique international contraignant. **Membre de la Commission nationale consultative pour les droits de l'homme (CNC-DH)**, la CFE-CGC a fortement contribué à l'examen par la CNC-DH de la version révisée du projet de texte, et à la rédaction de l'avis⁹ dédié du

15 octobre 2019. La CNC-DH, ainsi que la CFE-CGC, appellent la France à jouer un rôle moteur désormais auprès de ses partenaires européens pour s'assurer que la direction que va prendre le traité aille dans le sens d'une protection renforcée des droits de l'Homme dans le cadre des activités des sociétés multinationales et de toutes les entreprises.



9 Disponible sur le site de la CNC-DH : www.cncdh.fr rubrique « Avis ».

Point de contact national pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

La CFE-CGC contribue à défendre les droits humains à travers son action en tant que **membre du « Point de contact national français (PCN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales »**. Cette structure tripartite, rassemblant les syndicats, les entreprises et l'administration,

a pour mission de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes.

Le PCN est saisi de dossiers portant sur des faits survenus sur le sol français ou lié à l'action d'une entreprise française à l'étranger. Les PCN établis dans les différents pays collaborent dans l'instruction des dossiers.

Très concrètement, la

CFE-CGC **participe activement aux réunions plénières du PCN et contribue à l'examen des saisines portées à son attention par les plaignants**. En tant que membre du PCN français, notre organisation a pu constater que les violations, aux principes directeurs concernant les droits humains et notamment les droits sociaux, étaient encore nombreuses.

Global Deal

La CFE-CGC est impliquée dans le Global Deal, partenariat mondial, initié par la Suède en 2016, ayant pour objectif d'encourager les gouverne-

ments, les entreprises, les syndicats et d'autres organisations à s'engager dans le renforcement du dialogue social. La France a adhéré en novembre

2017 au Global Deal et **depuis son origine, la CFE-CGC est membre de la plateforme regroupant les acteurs français**.

Comité européen des droits sociaux

La CFE-CGC a mené une **action de sensibilisation** auprès de ses adhérents. En 2018, la Confédération

a organisé une **visite du CEDS (Centre d'études diplomatiques et stratégiques) ainsi qu'une**

présentation de la Charte sociale européenne à destination de ses « référents Europe et international ».

Comité économique et social européen

La CFE-CGC est membre des sections « Union économique et monétaire et cohésion économique et sociale » et « Marché unique, production et consommation ». Notre organisation syndicale **participe activement aux travaux du CESE sur de multiples champs en lien avec les Objectifs de développement durable**. La

CFE-CGC s'est activement engagée sur les travaux suivants :

- **La CFE-CGC a assuré la présidence du groupe de travail dédié à la rédaction de l'avis d'initiative INT/885 « Les chaînes de blocs et le marché unique européen : et ensuite ? », adopté le 30/10/2019, dans le-**

quel le CESE demande à la Commission européenne de lancer une initiative globale relative au blockchain¹⁰ s'articulant autour des ODD.

- **La CFE-CGC est également membre du Comité permanent sur le droit des handicapés, et est à ce titre, titulaire d'une fonc-**

¹⁰ Chaîne de blocs technologie de stockage et de transmission d'information sans organe de contrôle.

tion de contrôle de la bonne application du droit dans l'Union européenne au regard de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, **et des engagements** dans le cadre du programme à l'horizon 2030 et des **Objectifs de développement durable**.

Dans ce cadre, la CFE-CGC a effectué plusieurs missions dans différents États Membres de l'Union européenne. Ces missions ont donné lieu à des rapports et parfois à des interpella-

tions des ministres face à des violations manifestes du droit.

- **La CFE-CGC a participé à une mission d'évaluation contre le crime environnemental en Hongrie, dans le cadre de l'évaluation de la directive relative à la protection du droit de l'environnement par le droit pénal** (NAT/767 « Évaluation de la directive relative à la protection de l'environnement par le droit pénal »).
- Enfin, la CFE-CGC a activement contribué aux **travaux relatifs à l'avis d'initiative du CESE ECO/494 « Fis-**

calité/investissement privé et Objectifs de développement durable » en coopération avec le comité d'experts des Nations Unies sur la coopération internationale en matière fiscale.

Dans cet avis, le CESE souligne notamment que les politiques fiscales sont fondamentales pour les ODD car elles déterminent l'environnement économique dans lequel se déroulent l'investissement, l'emploi et l'innovation tout en procurant au gouvernement des revenus pour financer les dépenses publiques.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Veiller au respect des normes internationales du travail est le cœur de métier de la CFE-CGC. Elle consacre toute son éner-

gie à défendre le droit des salariés, tant au niveau européen et international qu'au niveau national. La CFE-CGC est particuliè-

rement vigilante quant aux évolutions du droit du travail. Elle participe en tant que partie prenante au processus législatif.

Elle est également au service de ses adhérents qu'elle informe et pour

qui elle décrypte les législations afin qu'ils soient parfaitement

informés de leur droits et devoirs en tant que salariés.

À l'international

G7 Social

La CFE-CGC a participé aux travaux du G7 Social sous la présidence française. Ces travaux ont permis, notamment d'adopter une déclaration tripartite¹¹ lors de la réunion ministérielle du G7 sur le travail et l'emploi (6-7 juin 2019). Parmi les différentes priorités identifiées dans cette déclaration, dont l'objectif premier est la réduction des inégalités, **la CFE-CGC préconise qu'une attention particulière soit portée sur l'axe « Promouvoir une conduite commerciale responsable des entreprises, y compris la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme ».**

En effet, le thème de la conduite responsable des entreprises est crucial pour réduire les inégalités et contribuer à promouvoir des conditions de travail décentes. La coopération entre l'OCDE et l'OIT à ce propos est fondamentale.



OIT

La CFE-CGC est impliquée au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; chaque année elle participe à la **Conférence internationale du travail (CIT).**

La CIT¹², souvent désignée « comme un parlement international du travail, élabore et adopte les normes internationales du travail, elle constitue un forum de discussion sur les questions sociales et de travail. Elle adopte également le budget de l'organisation et élit le Conseil d'administration¹³ ».

La CFE-CGC déploie chaque année les moyens nécessaires afin d'être représentée par au moins une personne dans chaque commission à l'occasion de la CIT.

De plus, l'engagement de la CFE-CGC est continu tout au long de l'année et se matérialise par **une présence assidue et régulière à la commission 144** (commission relative aux consultations tripartites relatives aux normes du travail) et aux différents événements organisés par le Bureau international du travail (BIT) en France.

Enfin, la CFE-CGC est **membre du conseil d'administration de l'Association française pour l'orga-**

nisation internationale du travail (AFOIT), et contribue dans ce cadre aux actions de sensibilisation aux valeurs de l'OIT.

Les Accords cadre internationaux (ACI)

Les accords cadre internationaux (ou mondiaux) sont de plus en plus un moyen pour promouvoir le respect des ODD au niveau des entreprises multinationales et dans les chaînes d'approvisionnement. Compte tenu de leur nature d'instruments négociés entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale mondiale, les ACI se distinguent des autres initiatives de responsabilité sociale en ce qu'ils sont le fruit d'une négociation avec des représentants internationaux des travailleurs. Les fédérations syndicales internationales sont doublement investies, en amont à la conclusion de l'accord et pendant sa négociation, et après dans le contrôle et le suivi de sa mise en œuvre.

La CFE-CGC a participé via les fédérations sectorielles concernées à la signature et à la mise en œuvre d'ACI récents, par exemple ceux de PSA, Renault, Engie, Safran et Solvay.

11 Disponible sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr>

12 Pour en savoir plus : www.cncdh.fr rubrique « Publications ».

13 Source : OIT

À l'échelle nationale

Le suivi des processus législatifs

En tant qu'organisation syndicale, le suivi législatif fait partie des prérogatives de la CFE-CGC. En effet, elle est auditionnée et consultée tout au long du processus parlementaire d'un projet ou d'une proposition de loi. Le travail d'analyse des politiques publiques et de décryptage des lois (relatives au développement durable et à la RSE) pour ses adhérents et militants, fait de la CFE-CGC une organisation engagée.

La CFE-CGC défend l'égalité femmes-hommes

La CFE-CGC est présente dans les débats et siège au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle est membre des commissions des labels « égalité professionnelle » et « diversité ». Elle a également participé aux consultations sur la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018, et porté à cette occasion les propositions visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles qui ont abouti à la création des référents harcèlement sexuel. Elle a, par ailleurs, participé à l'élaboration de l'index égalité femmes-hommes à l'occasion des consultations pour cette loi.

Plus largement, la CFE-CGC a fait plusieurs propositions

qui, à terme, réduiront les inégalités. Par exemple, elle propose d'actionner des leviers tels que les congés parentaux, la formation, la conciliation des temps de vie afin de réduire les inégalités salariales et de lutter contre le plafond de verre auxquels font face les femmes cadres.

Pour la CFE-CGC le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est nécessaire et essentiel à la gestion des ressources humaines. En effet, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la Responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises et conditionne l'atteinte des 17 Objectifs de développement durable (ODD). En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises qui s'engagent réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous.

L'égalité professionnelle constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable. Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notam-

ment en s'appuyant sur l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l'article L. 2241-11 du Code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérieuse d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en place des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Loi Pacte

La loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), adoptée en 2019, modifie l'organisation des entreprises sans être aussi ambitieuse que l'aurait souhaitée la CFE-CGC. Elle impose certes aux sociétés de prendre en compte les enjeux environnementaux et sociaux au-delà de leur intérêt social. Toutefois son rôle contraignant reste à démontrer. La CFE-CGC s'est impliquée dès le début du processus, dans la création du projet de loi. Elle a tout d'abord contribué, en tant que partie prenante, à la consultation en amont de la loi. Elle a participé à diverses auditions dont celle de la commission des affaires économiques, ainsi qu'à la consultation citoyenne. Sur la question spécifique de l'objet social, la CFE-CGC a été auditionnée dans le cadre de la mission « Entreprise et intérêt général » confiée par le gouvernement à Nicole Notat et Jean-Dominique Senard.

Les accords

La CFE-CGC, en tant qu'organisation syndicale, est active dans les négociations collectives à tous les niveaux (accords d'entreprise, accords interprofessionnels et accords de branche). Elle veille, dans ce cadre, à faire mention des dix principes du Global Compact dans les accords. Par exemple, l'accord « relatif à la Qualité de vie au travail – dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et

vétérinaire – convention collective du 1^{er} juin 1989 » fait référence au Pacte mondial comme le montre l'extrait ci-dessous :

« Cette inscription durable souligne la volonté de la branche d'engager les entreprises à évaluer les risques afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salarié.e.s, en améliorant leurs conditions de travail. Cet accord vise également à suivre la di-

rective 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le Traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (droit de l'homme, Normes du travail, Environnement, Lutte contre la corruption). »

Le préambule de l'accord QVT, cité ci-dessus, a été rédigé en collaboration avec le Global Compact France.

Au niveau institutionnel

La plateforme RSE de France stratégie

La plateforme RSE, créée en 2013 via le plan national en faveur de la RSE, est placée sous l'égide de France Stratégie. Elle prône le développement de la RSE au sein des entreprises et livre de nombreux rapports ainsi que des recommandations sur les sujets dont elle est saisie ou s'autosaisit. La plateforme est constituée de représentants de la société civile, d'entreprises et d'experts ainsi que des représentants d'organisations syndicales.

C'est dans ce cadre que la CFE-CGC participe aux travaux de la plateforme RSE sur des thématiques telles que :

- « L'Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à

l'international¹⁴ ». La CFE-CGC a contribué à l'avis ainsi qu'aux recommandations afin que les entreprises favorisent l'égalité femmes-hommes au sein de leur sphère d'influence.



- « L'Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés¹⁵ ».

En avril 2018, la plateforme RSE a répondu à la saisine de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier mi-

nistre chargée des personnes handicapées, afin qu'elle identifie les leviers les plus efficaces pour encourager les entreprises à prendre des initiatives volontaires en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés.

La CFE-CGC a contribué à la formulation de quinze recommandations qui tendent à favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés et à instaurer un dialogue social entre les parties prenantes.



¹⁴ Disponible sur le site de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr.

¹⁵ Disponible sur le site de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr.

L'ORSE

L'Observatoire de la RSE est une organisation multi-parties prenantes qui accompagne les stratégies RSE dans les entreprises. **Né à l'initiative de la CFE-CGC en 2000, l'ORSE travaille en réseau avec les principaux acteurs de la RSE en Europe sur des questions concrètes associées au monde du travail.**

La CFE-CGC est, également, largement investie dans l'avancée des travaux de l'ORSE.

À titre d'exemple, elle est signataire du guide sur l'égalité professionnelle « Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » réédité en 2019.



De plus, la CFE-CGC collabore sur des questions d'actualité telles que la raison d'être. Ce travail se traduit, dès à présent, par un guide pratique à destination des entreprises.



Focus : la CFE-CGC et le handicap

La CFE-CGC œuvre en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap tant physique que psychique.

La CFE-CGC contribue au processus législatif relatif à ces questions. Pour preuve, elle a participé à la concertation sur la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018, ainsi qu'à celle sur les offres de services à destination des personnes en situation de handicap en 2019.

De plus, elle siège dans les instances suivantes :

- Au Conseil national consultatif des per-

sonnes handicapées (CNCPH). Cette instance est chargée d'assurer la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques les concernant. La CFE-CGC est consultée sur les avis émis par le CNCPH concernant des politiques publiques qui impactent les personnes en situation de handicap.

- À l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) qui est

chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. L'Agefiph propose des services et des aides financières aux entreprises pour les personnes en situation de handicap.

La CFE-CGC anime des groupes de travail / réflexion réunissant les référents handicap dans les régions et les fédérations. Le « GroupiH » se réunit au rythme de cinq réunions par an en moyenne avec les représentants handicap des fédérations. Ce réseau, avec la confédération, élabore

Action Logement

Action Logement est un organisme paritaire, piloté conjointement par les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel. Cet organisme gère le fond de participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC). Action logement a deux principales missions :

- **Mission 1** : faciliter l'accès au logement pour les salariés et de favoriser leurs accès à l'emploi,
- **Mission 2** : contribuer à l'activité économique du territoire via les plans de relances de construction.

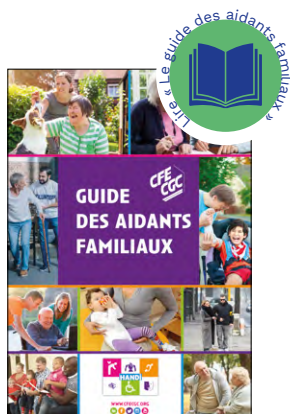
À travers cette instance, la CFE-CGC accompagne ses adhérents en matière de logement (location, achat et rénovation).

les outils suivants :

- Fiches réflexes.
- Guide des aidants.
- Blog handicap.

En outre, la CFE-CGC met en place des formations :

- Sensibilisation au handicap.
- Sensibilisation au handicap psychique.



- Mise en place d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap - modules 1 & 2.

Enfin, la CFE-CGC a organisé le 26 septembre 2019 un colloque sur les aidants familiaux à Ville-neuve d'Ascq.

Les actions au siège de la CFE-CGC

En interne, la CFE-CGC souhaite être exemplaire, avec plusieurs dispositifs déjà mis en place :

Le télétravail

Chaque salarié peut bénéficier d'un jour flottant par semaine de télétravail avec l'accord préalable de son chef de service.

« Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet. Un accident survenu lors des jours de télétravail et dans la plage journalière de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise¹⁶. »

La CFE-CGC fait également preuve de pragmatisme, en tant qu'employeur. En cas de force majeure (situation climatique extrême ou grève de transport exceptionnelle), les salariés peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un jour de télétravail supplémentaire par semaine.

L'égalité femmes-hommes.

Elle est réalisée au sein des chefs de service mais également des secrétaires nationaux confédéraux.

Le CSE

Les élus du CSE défendent les intérêts des salariés de la CFE-CGC. Ils échangent avec la direc-

tion et parviennent ainsi à établir un dialogue social constructif. D'après le président de la CFE-CGC François Hommeril « le CSE a permis de challenger la direction afin que les salariés puissent disposer de conditions de travail en concordance avec les positions portées et les accords signés par l'organisation »



¹⁶ Source : Charte télétravail à domicile CFE-CGC.



ENVIRONNEMENT

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

La CFE-CGC présente dans les instances

La CFE-CGC s'investit dans ces questions notamment à travers sa présence dans différentes instances gouvernementales telles que :

Le Comité national de la biodiversité (CNB)

Le Comité national de la biodiversité (CNB) est une instance d'information, d'échanges et de consultation, sur le sujet spécifique de la biodiversité. Les parties prenantes répondent collectivement aux sollicitations du gouvernement. La CFE-CGC a participé à deux groupes de travail mis en place en mai 2018 : «Stratégies nationales, et engagements internationaux et européens de la France» et «Politiques de la biodiversité et territoires».

Le Conseil national de la transition écologique



Le Conseil national de la transition écologique (CNTE)

est une instance de dialogue social environnemental qui opère au niveau national. Il rassemble différentes parties prenantes sur la question de la transition écologique (collectivités territoriales, organisations syndicales de salariés, organisations d'employeurs, associations de protection de l'environnement, associations représentant la société civile et parlementaires).

Il peut être saisi par le Premier ministre ou le ministre de la Transition écologique pour donner

un avis sur les projets de loi concernant, à titre principal, l'environnement ou l'énergie, et les stratégies nationales relatives à la transition écologique. Il peut également se saisir de manière autonome de toute question d'intérêt national concernant la transition écologique. Il participe, en sus, à la préparation des négociations internationales sur le développement durable, et suit la mise en œuvre des feuilles de route pour la transition écologique. La CFE-CGC participe régulièrement à l'assemblée plénière du CNTE ainsi qu'à l'élaboration d'avis sur les sujets traités comme l'élaboration de la feuille de route sur l'économie circulaire, la stratégie nationale bas carbone ou encore les programmations pluriannuelles de l'énergie. Ces travaux sont décrits de manière plus détaillée ci-après¹⁷.

¹⁷ Pour en savoir plus : www.ecologique-solidaire.gouv.fr/cnte

Économie circulaire



La feuille de route pour l'économie circulaire, présentée par le gouvernement en avril 2018, a fait l'objet d'une vaste consultation des parties prenantes ayant un intérêt pour l'économie circulaire. Pendant plus de quatre mois, la CFE-CGC a échangé, dans le cadre du CNTE, sur les différents enjeux de l'économie circulaire, afin de produire des recommandations pour faire évoluer les politiques publiques sur ces sujets (éco-conception des produits, recyclage, consommation responsable, économie de la fonctionnalité, écologie industrielle, etc.). Certaines de ces recommandations ont été reprises par le gouvernement dans sa feuille de route.

Stratégie nationale bas-carbone (SNBC)

La SNBC est une feuille de route multi-filières visant à atteindre une économie bas-carbone, conformément aux objectifs européens et internationaux¹⁸. Elle constitue un socle aux objectifs du gouvernement afin de parvenir à une neutralité carbone à l'horizon 2050. La CFE-CGC a contribué aux travaux de la

SNBC notamment aux GT « transports » et « Industries », secteurs représentant des gisements en matière de réduction des gaz à effet de serre, d'efficacité énergétique et d'innovation technologique et sociétale.



Les Programmations pluriannuelles de l'énergie (PPE)

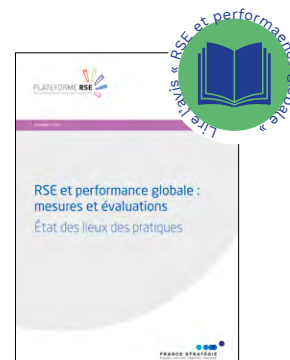
Les PPE, sont des outils de pilotage de la politique énergétique, créées par la loi de transition énergétique pour la croissance verte. Elles expriment les orientations et priorités d'actions des pouvoirs publics pour la gestion de l'ensemble des formes d'énergie sur le territoire, afin d'atteindre les objectifs de la politique énergétique.

La CFE-CGC contribue activement aux travaux des PPE qui constituent le fer de lance pour l'émergence des filières industrielles d'excellence. La CFE-CGC demande que la sécurité de l'approvisionnement, le maintien de la compétitivité économique, le développement d'emplois qualifiés et durables et l'émergence d'un mix

énergétique diversifié, flexible et résilient, soient au cœur des PPE et des choix de la politique énergétique.

La plateforme RSE de France Stratégie

La plateforme RSE est une instance qui produit des avis tant sur l'organisation de travail que sur les questions relatives à l'environnement. La CFE-CGC est fortement impliquée dans les questions concrètes du développement durable. Elle participe à de nombreux travaux afin de parvenir à des recommandations destinées aux entreprises et à leur sphère d'influence. Ces travaux peuvent répondre à des saisines interministérielles, la plateforme RSE peut également s'autosaisir sur des sujets précis. La CFE-CGC s'est investie dans les travaux suivants¹⁹ :



¹⁸ Disponible sur le site du ministère de la Transition écologique et solidaire : www.ecologique-solidaire.gouv.fr

¹⁹ Disponibles sur le site de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr



- « **L'empreinte biodiversité des entreprises²⁰** ». La CFE-CGC est co-rapporteur. L'avis est disponible

sur le site de la plateforme RSE.

- « Responsabilité numérique des entreprises ». L'avis sera publié courant 2020.

Conseil national de l'Industrie

La dynamique de stratégie RSE de la CFE-CGC a été portée au sein du Conseil national de l'industrie (CNI), dans le cadre du « Pacte Produc-

tif 2025 ». Celui-ci vise à atteindre le plein emploi en adaptant notre système productif à la transition écologique.

La CFE-CGC a participé à la consultation du CNI en développant ses priorités en matière d'économie circulaire, de production et consommation responsables, de décarbonation de l'industrie, ainsi que d'accompagnement du développement des compétences des salariés.

Les réseaux

Le Comité 21

Le comité 21 fait office de think tank et do tank simultanément. Il s'agit d'une plateforme qui cherche à créer des synergies entre acteurs non-étatiques et étatiques afin de permettre la mise en œuvre des ODD.

La CFE-CGC a été copilote du rapport²¹ sur l'appropriation des ODD par les acteurs non étatiques français du Comité 21. Le document a été présenté en juillet 2018 à New York au Forum politique de haut niveau et annexé au point d'étape officiel remis par la France à l'ONU lors dudit Forum. À la suite de la publication de ce rapport, la CFE-CGC a adhéré au Comité 21 en décembre 2018. **Elle est la seule organisation syndicale à avoir effectué cette démarche.**



Le Sustainable development solutions network (SDSN)



Le SDSN est un réseau qui mobilise des scientifiques et des experts sur des questions de développement durable. Ce réseau travaille en collaboration avec plusieurs parties prenantes telles que les institutions publiques, les entreprises du secteur privé ou encore la société civile. Les missions du SDSN France sont les suivantes :

- Servir de catalyseur pour accélérer le changement en créant des synergies et des

coopérations entre tous les acteurs engagés dans l'agenda 2030 (ainsi qu'avec de nouvelles parties prenantes).

- Développer la recherche et l'enseignement autour des ODD sur une sélection de sujets.
- Améliorer la connaissance des enjeux du développement durable.
- Valoriser les actions de chacun, impulser et accompagner de nouveaux projets.

La CFE-CGC participe régulièrement aux conférences et aux ateliers proposés par le SDSN afin de renforcer son engagement en faveur des ODD.

²⁰ Disponibles sur le site de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr.

²¹ Disponibles sur le site du Comité 21 : www.comite21.org

Les actions au siège de la CFE-CGC



La CFE-CGC a développé un circuit de recyclage des gobelets, bouteilles, canettes etc. et des fournitures de bureaux au sein de ses locaux. Dans le cadre de son partenariat avec l'entreprise Cèdre, la CFE-CGC sensibilise les salariés à tra-

vers une communication interne et d'outils de tri.

Cèdre est une PME qui adopte une stratégie inclusive. L'entreprise favorise l'insertion à l'emploi puisque 80 % de ses salariés sont en situation de handicap. Elle s'inscrit dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. La CFE-CGC participe, de ce fait, à la réduction des gaz à effet de serre à travers ce partenariat. En 2017, en

Ile-de-France, l'entreprise Cèdre a permis :

- d'économiser 150 millions de litres d'eau ;
- d'épargner 85 000 arbres ;
- d'éviter de rejeter 2,75 millions de kg de CO²...

La CFE-CGC favorise les partenariats avec des entreprises qui ont un impact positif tant sur l'environnement que sur la société.

Cèdre recyclons solidaire		VOUS DEVEZ ÊTRE ACTEUR ÉCO-RESPONSABLE	VOUS DEVEZ ÊTRE ACTEUR SOLIDAIRE
<p>LE TRI AU BUREAU ÇA FAIT DU BIEN</p>	<p>Chaque tonne de papier recyclée confiée permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de réduire les émissions : 1 tonne de papier recyclée = 550 kilos de CO₂ émis, contre 1 tonne pour du papier neuf <p>Chaque tonne de canettes en aluminium recyclée permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'économiser jusqu'à 9 tonnes de CO₂ <p>Chaque tonne de bouteilles plastiques et/ou gobelets recyclée permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'économiser entre 700 et 800 kg de pétrole brut. <p>VOUS DEVEZ ÊTRE ACTEUR ÉCO-RESPONSABLE</p>	<p>Créer des emplois : Le recyclage du papier emploie 5 personnes quand l'élimination par incinération n'en fait travailler qu'une pour le même volume.</p> <p>Cèdre emploie plus de 70 travailleurs en situation de handicap Cèdre, Entreprise Adaptée, homologuée par la DIRECCTE Ile de France à pour vocation la création d'emplois pour des personnes en situation de handicap.</p> <p>1 tonne de papier collectée et triée par jour = 2 emplois en CDI créés par an.</p> <p>VOUS DEVEZ ÊTRE ACTEUR SOLIDAIRE</p>	

SANS VOUS, PAS DE RECYCLAGE !	CÈDRE : PARTENAIRE UNIQUE ET PROCHE
<p>Le recyclage implique une chaîne d'actions qui va du tri au traitement, en passant par la collecte.</p> <p>Chaque maillon est indispensable car s'il faiblit, c'est toute la chaîne qui dysfonctionne.</p> <p>Autrement dit, sans bon trieur, il n'y a pas de recyclage...</p> <p>Et le bon trieur c'est vous ! c'est dire si le geste de jeter chaque déchet dans sa corbeille dédiée est important.</p>	<p>Une offre de collecte globale «multi - déchets»</p> <p>Les bons gestes de tri</p> <p>Les papiers autorisés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feuilles blanches ou de couleurs • Journaux, magazines, revues • Catalogues, annuaires, livres • Prospectus, plaquettes • Post-it, enveloppes • Chemises et pochettes cartonnées • Documents reliés (dossiers, brochures) • Cahiers à spirales • Classeurs remplis • Petits cartons <p>N.B. Laissez vos trombones et vos agrafes</p> <p>Les papiers non autorisés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mouchoirs en papier • Papiers alimentaires • Gobelets (carton ou plastique) • Carton plume • Papier bulle • Enveloppes renforcées • Polystyrène • Classeurs vides <p>N.B. Tous les papiers sales et souillés sont interdits</p> <p>Les autres déchets Bien respecter les consignes inscrites sur les corbeilles de tri</p> <p>Une collecte et un recyclage local Cèdre exploite trois centres de tri : Argenteuil, Saint-Maur-des-Fossés et Buc pour allier réactivité, proximité et réduction de nos gaz à effet de serre. Tous les déchets suivent le même processus rigoureux de collecte, pesée et recyclage. Tout est traité localement, en France.</p> <p>Nos corbeilles de tri</p> <p>CONTACT Tél : 01 39 98 50 30 Fax : 01 39 80 78 74 www.cedre.info</p>

Plaquette d'information Cèdre



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

La CFE-CGC est extrêmement vigilante au risque de corruption. Elle est consciente que tout type

de corruption peut porter atteinte à l'intégrité et au bien-être des citoyens. En cela, elle s'investit

vigoureusement dans la lutte contre la corruption.

Les lanceurs d'alerte

La CFE-CGC estime que la lutte contre la corruption passe par la protection des lanceurs d'alerte. Elle rappelle que la directive 2019/1937 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne, publiée au Journal officiel de l'UE le 26 novembre 2019, devra être transposée en droit français au plus tard le 17 décembre 2021.

La CFE-CGC est particulièrement impliquée sur cette question. La Confédération exerce le rôle de co-rapporteur d'un avis de la Commission nationale consultative sur les droits de l'Homme (CNC-DH), sur la protection des lanceurs d'alerte. Cet avis vise à formuler des recommandations au Premier ministre sur la meilleure façon de transposer la directive en droit français et les améliorations

à apporter à la loi Sapin II de 2016.

La Confédération est également cosignataire d'une lettre ouverte²² adressée au président de la République Emmanuel Macron le 7 novembre 2019 avec plus de 50 signataires dont l'UGICT-CGT, la CFDT cadres et la CFTC cadres pour demander une transposition rapide et ambitieuse de la directive européenne.

Les administrateurs salariés

Le cercle des administrateurs salariés

La CFE-CGC organise des rencontres entre les administrateurs salariés élus ou désignés.

Ces réunions favorisent le partage et le retour d'expérience. Elles permettent aux nouveaux mandataires de mieux

s'informer sur leurs droits et devoirs et aux anciens, d'enrichir leurs connaissances sur les nouvelles pratiques mises en place dans les entreprises.

Le cercle des administrateurs salariés se réunit deux fois par an. Les experts, les élus confédéraux et les administrateurs salariés échangent

sur les pratiques et les évolutions législatives, comme ce fut le cas après l'adoption de la loi Pacte en avril 2019 qui modifie la gouvernance des entreprises.

²² Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Actualités ».

L'organisation d'une conférence-débat « Y voir clair »

La CFE-CGC a initié un cycle de conférences-débats intitulé « Y voir clair ». Chaque conférence-débat permet à un intervenant, référent dans son domaine (économiste, sociologue, juriste, financier...) de venir partager la certitude qu'un changement important doit s'opérer dans l'entreprise, la conviction étant que des options sont disponibles et que les orga-

nisations syndicales ont un rôle important à jouer dans ce processus.

Le 17 mai 2018, Christophe Clerc, avocat d'affaires, est intervenu à la 5^e conférence débat « Y voir clair ». Il a présenté le rapport « Gouvernement, participation et mission de l'entreprise ». Il soutient que la participation des salariés au sein des instances de gouvernance des entreprises est un vecteur de croissance de pérennité de l'entreprise.



Intervention de l'avocat et enseignant Christophe Clerc, à l'Université d'automne de la CFE-CGC à Deauville le 15 octobre 2018



**LES
DE**

ENGAGEMENTS LA CFE-CGC

Les résolutions votées lors du congrès 2019

- « Que signifie être membre de l'encadrement ? »
- « Comment recréer l'attachement à l'entreprise ? »
- « Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ? »

Les autres projets

- Le LAB RSE
- Le SDSN
- Le Tour de France du Global Compact France 2020
- Les conférences et colloques

Les projets internes

- Audit énergétique
- Réduction des déchets plastiques

Le 37^e congrès de la CFE-CGC²³ s'est tenu en octobre 2019 sur le thème « l'avenir entre nos mains ». À cette occasion, la Confédération a défini ses engagements lors du vote des résolutions regroupées en trois thèmes :

Que signifie l'encadrement ?

- Valoriser la prise de responsabilité.
- Former l'encadrement pour affronter les défis à l'avenir.

Comment recréer de l'attachement dans l'entreprise ?

- Améliorer le sens et l'utilité au travail.
- Changer les conditions de travail et l'environnement au travail.

Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ?

- Réinventer le principe de gouvernance dans l'entreprise de demain.
- Reformuler la vision comptable et normative de l'entreprise.

Les résolutions de la CFE-CGC ont suivi un processus spécifique. Elles sont issues du travail de concertation réalisé lors de l'Université d'automne de la CFE-CGC en 2018. Les fédérations ont, par la suite, proposé des amendements qui ont été soumis au vote lors du congrès 2019.

Un grand nombre de ces résolutions répondent aux enjeux de développement durable.

Nous présentons dans ce document celles qui répondent au mieux aux ODD.



²³ Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Actualités ».

LES RÉSOLUTIONS VOTÉES LORS DU CONGRÈS 2019

« Que signifie être membre de l'encadrement ? »

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption



Former l'encadrement pour affronter les défis à l'avenir

Résolution 6 : « Contribuer à faire fructifier de façon permanente le capital humain tout aussi important que le capital financier, en valorisant et développant notamment les compétences et l'expérience ».

Résolution 7 : « Former l'encadrement à la prise en compte de la

connaissance de soi, à la transparence, à la remise en cause et au développement des qualités humaines à l'opposé du management-gestionnaire comptable uniquement de l'atteinte des objectifs ».

Résolution 8 : « Veiller à la mise en œuvre effective des accords de gestion prévisionnelle

des emplois et des compétences et de ceux portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Veiller notamment au développement de tous les dispositifs facilitant la transmission et la capitalisation des savoir-faire, comme par exemple le tutorat jeune-senior ».

« Comment recréer l'attachement à l'entreprise ? »

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption



Améliorer le sens et l'utilité au travail

Résolution 1 : « Travailler ensemble, l'employeur et les représentants des salariés, sur l'organisation du travail afin de limiter les conséquences d'une organisation pathogène sur la santé des salariés et sur la compétitivité de l'entreprise ».

Résolution 2 : « Contribuer à la diffusion des

connaissances auprès des acteurs externes (institutionnels, DRH, employeurs, étudiants) comme internes (administrateurs salariés, référents développement durable, IRP) selon lesquelles la Qualité de vie au travail (QVT) sert la performance sociale, la performance économique

ainsi que la qualité de service de l'entreprise. Les convaincre actuellement, qu'en agissant sur la QVT, les entreprises amélioreront significativement leur compétitivité et réduiront les coûts liés à une mauvaise qualité du travail ».

Résolution 3 : « Revenir à des moyens de

réappropriation, par les salariés, de la maîtrise de leur temps de travail en veillant à ce que la charge de travail soit « raisonnable », au respect des durées de travail et de repos notamment des salariés au forfait jours ainsi qu'en développant des mesures favorisant une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle ».

Résolution 4 : « Faire de la santé des salariés un moteur général de la santé de l'entreprise, en privilégiant la possibilité de faire du « bon travail » selon les règles de métier, afin d'améliorer la performance économique et sociale de l'entreprise ».

Résolution 5 : « Promouvoir l'anticipation de l'évolution des métiers et ses conséquences sur l'organisation des entreprises privées et publiques et la santé des salariés ».

Résolution 6 : « Exiger que les projets d'implémentation de l'intelligence artificielle soient étudiés en concertation avec les représentants du

personnel dès le début du projet.

Cette consultation permettra d'élaborer un plan de prévention des dangers issus des évolutions radicales des métiers et de l'organisation du travail engendrées par l'intelligence artificielle ».

Résolution 7 : « Veiller, dans notre environnement hyperconnecté à rendre effectif le droit à la déconnexion en fixant les règles et plages d'activité habituelles, ce qui permettra de dégager les responsabilités des salariés hors de ces périodes. Pour cela, être attentif à ce que les objectifs donnés aux membres de l'encadrement et à leurs équipes permettent une charge de travail compatible avec un temps de travail raisonnable. Un suivi des temps de connexion hors des plages habituelles pourrait être un indicateur de suivi du bien être des salariés. ».

Résolution 8 : « Peser sur les pouvoirs publics afin de faire évoluer la législation du travail en intégrant la prévention

primaire qui permet d'améliorer l'organisation du travail. Proposer et étudier la faisabilité de « crédit d'impôt » Santé, Sécurité et QVT, reposant sur une évaluation externe indépendante et certifiée des actions mises en œuvre (y compris les méthodes) et des résultats obtenus. Il s'agit d'éviter l'écueil qu'a représenté pour les cotisations Accident du travail/ Maladie professionnelle l'indicateur « taux de fréquence des accidents du travail ».

Résolution 9 : « Demander la réouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la QVT ».

Résolution 10 : « Outiller l'encadrement, acteur de la diffusion de la politique de qualité du travail dans l'entreprise en s'appuyant sur le réseau de militants CFE-CGC pour en assurer le relai. Demander la mise en place de dispositifs critiques permettant d'évaluer la pertinence et la performance des démarches et actions QVT ».

Changer les conditions de travail et l'environnement au travail

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption

Environnement



Résolutions 11 : « Poursuivre l'engagement en faveur d'une amélioration de la qualité de l'environnement de travail, celui-ci agissant en effet directement sur le rela-

tionnel, la santé physique et mentale des salariés, la sécurité et les conditions d'exercice du travail ».

Résolutions 12 : « Promouvoir les enjeux d'innovation, de créativité,

de santé et de sécurité à tous les niveaux, y compris celui des directions et/ou des conseils d'administration ».

Résolutions 13 : « Expertiser les différents modes

d'organisation du travail et leur impact sur les processus de décision et d'exercice des responsabilités notamment dans le cadre du développement du numérique : décloisonnement des unités et des

métiers, dématérialisation, autonomie des équipes, désintermédiation ».

Résolutions 14 : « Apporter des éléments de réflexion aux militants CFE-CGC sur l'aménagement optimal des espaces phy-

siques de travail : aménagement des lieux et des postes de travail. Inclure dans la réflexion l'amélioration des mobilités domicile - lieu de travail et l'accès aux sites ».

« Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ? »

Réinventer le principe de gouvernance dans l'entreprise de demain



Résolution 1 : « Maintenir notre exigence pour que chaque entreprise se dote d'une raison d'être précise, non uniquement financière ou actionnariale, ainsi que des moyens de veiller à son respect strict ».

Résolution 2 : « Veiller à ce que cette raison d'être, conformément à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, comporte une référence non équivoque à la dimension d'intérêt collectif et/ou de bien commun que représente l'entreprise ».

Résolution 3 : « Exiger que soit reconnue la notion d'entreprise comme un collectif comportant deux parties constituantes fondamentales et indispensables : les actionnaires et les salariés, tout en affirmant que les premiers ne peuvent être privilégiés au dépend des seconds ou de l'équilibre de l'entreprise ».

Résolution 4 : « Revendiquer que, en cohérence avec la Résolution 3 ces deux parties constituantes soient représentées de façon juste et équilibrée au sein des instances de gouvernance des entreprises ».

Résolution 5 : « Promouvoir la rédaction d'un code de gouvernement d'entreprise qui garantisse des mécanismes de décision des instances de gouvernance respectant strictement la raison d'être de l'entreprise ».

Résolution 6 : « Promouvoir la mise en place, donner accès à des formations de haut niveau et donner du temps pour exercer le mandat afin de permettre aux administrateurs salariés d'acquérir dans les meilleures conditions les compétences pour siéger avec efficacité dans les instances de gouvernance ».

Résolution 7 : Exiger que les organes de gouvernance de l'entreprise, lors du recrutement de ses dirigeants, s'assurent de leurs compétences et de leurs engagements en matière de RSE ».

Résolution 8 : « Proposer, à la condition de la satisfaction de la résolution 4, l'installation d'un conseil des parties prenantes, distinct des instances de gouvernance, dans chaque entreprise. Ce conseil pourra regrouper des représentants des territoires, des sous-traitants, des fournisseurs, des ONG dont l'activité est en lien avec celle de l'entreprise et éventuellement des chercheurs ».

Résolution 9 : « Obtenir que le conseil des parties prenantes, visé à la résolution 8 ait un pouvoir d'avis sur le respect par l'entreprise de sa raison d'être et de sa

qualité d'intérêt collectif et/ou de bien commun. Il pourra proposer des

axes d'amélioration. Pour émettre ses avis et préconisations il disposera

des documents transmis par les instances de gouvernance ».

Réformer la vision comptable et normative de l'entreprise

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption

Environnement



Résolution 11 : « Exiger l'extension de la prise en compte des éléments extra-financiers dans les normes comptables ».

Résolution 12 : « Se doter des ressources nécessaires à l'aide d'experts et de chercheurs afin de proposer une alternative pertinente au fait

de considérer le travail comme une charge, notamment dans le plan et les instructions comptables et d'en définir une valorisation ».

Les autres projets

Le LAB RSE

Le Lab RSE Innovation est un think tank qui « place la RSE au cœur de l'innovation ». Concrètement, il s'agit d'une plateforme de partage et de réflexion qui associe diverses parties prenantes. Son but est d'accompagner les organisations et les entreprises qui le souhaitent à mettre en œuvre des actions socialement responsables.

C'est dans ce cadre que la CFE-CGC participe à de nombreuses rencontres et développe son réseau au sein des territoires.



Le SDSN



Le Sustainable Development Solutions Network (SDSN) est un réseau qui cherche à promouvoir et diffuser les ODD à grande échelle.

La CFE-CGC a déjà participé à plusieurs conférences et ateliers dispensés par le réseau. À présent, elle souhaite aller plus loin dans son engagement. La CFE-CGC va prochainement rejoindre le réseau SDSN. Elle projette de faire une demande d'adhésion, afin d'être pleinement actrice au sein du réseau.

Le Tour de France du Global Compact France 2020

Le Global Compact France organise un Tour de France²⁴ pour aller à la rencontre des citoyennes et des citoyens qui œuvrent en faveur du développement durable dans les territoires.

La CFE-CGC, en tant que membre du Global Compact, soutient cette initiative et participera à des étapes de ce tour (dont Toulouse et Marseille).

En cela, la CFE-CGC appelle ses adhérents à se rendre à ces rencontres.



²⁴ Pour en savoir plus : www.globalcompact-france.org

Les conférences et colloques

La CFE-CGC souhaite partager et diffuser les principes du Global Compact. Elle a prévu dans cette optique d'organiser des conférences et des colloques qui traitent de sujets pou-

vant s'inscrire dans les ODD.

La CFE-CGC organise en 2020 une conférence intitulée « Handicap psychique, handicap invisible, et si on en parlait ? ».

Cette conférence permettra de sensibiliser

sur les handicaps psychiques parfois encore peu connus des employeurs.

Un colloque sur le développement durable sera organisé par la CFE-CGC au cours de cette mandature.

Les projets internes

Audit énergétique

Bien que la CFE-CGC ne soit pas soumise à l'obligation de réaliser l'audit énergétique (car la confédération compte moins de 250 salariés), elle souhaite toutefois réduire et optimiser sa consommation d'énergie. C'est pourquoi, pour mieux entreprendre les travaux nécessaires à l'amélioration de son bilan énergétique, la CFE-CGC a décidé de réaliser un audit énergétique en 2020.

Réduction des déchets plastiques

La CFE-CGC est consciente que la gestion des déchets ne se réduit pas au simple recyclage, mais qu'il est tout aussi important de changer son comportement en amont et d'éviter l'achat de produit à usage unique. C'est bien en favorisant le choix de produits durables que la réduction des déchets sera effective. C'est dans ce cadre que la CFE-CGC s'engage

à fournir à l'ensemble des salariés et élus confédéraux une bouteille réutilisable. La CFE-CGC souhaite que cette bouteille soit biosourcée, produite en France et neutre en carbone. Elle sera la première étape vers une politique d'achat plus éco-responsable qui pourra être définie sur le long terme.





ANN

NEXES

Tableau de concordance actions / ODD

- En externe
- En interne

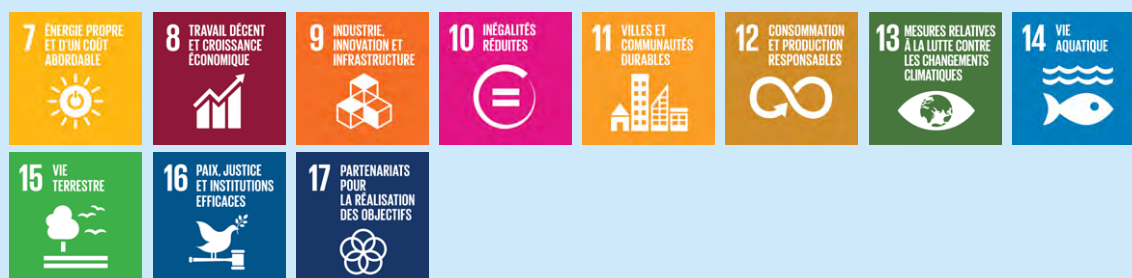
TABLEAU DE CONCORDANCE ACTIONS / ODD

En externe

Présence au CNB



Présence au CNTE



Participation à l'élaboration de la feuille de route économie circulaire



Consultation loi Pacte sur la gouvernance et la responsabilité des entreprises



Copilote du rapport sur l'appropriation des ODD avec le Comité 21



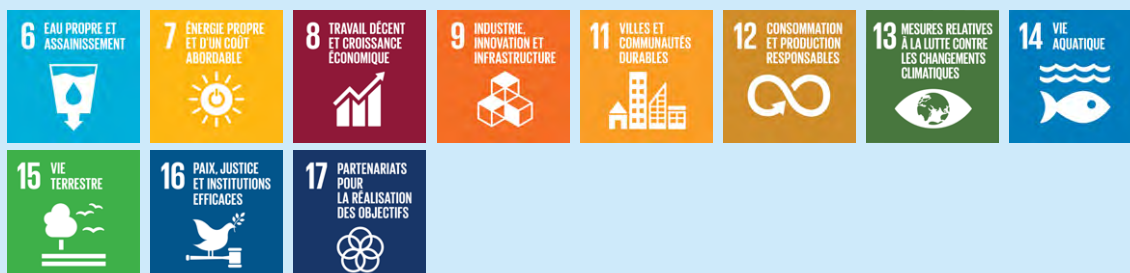
Participation à la plateforme RSE : GT engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international



Participation à la plateforme RSE : GT engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés



Participation à la plateforme RSE : GT RSE et environnement. Économie circulaire, gouvernance et responsabilité environnementale



Participation à la plateforme RSE : GT RSE et performance globale : mesures et évaluations État des lieux des pratiques



Participation à la plateforme RSE : GT RSE et Objectifs de développement durable



Participation à la plateforme RSE : GT l'empreinte biodiversité des entreprises dans lequel la CFE-CGC est co-rapporteur



Participation à la plateforme RSE : GT responsabilité numérique des entreprises



ORSE : guide sur la raison d'être



ORSE : guide sur l'égalité professionnelle



Réseau des référents RSE



Cercle des administrateurs salariés



Formations RSE développement durable



Formations Qualité de vie au travail (QVT), Égalité professionnelle



Guide « Quelle société pour demain ? »



Guide pratique ODD : Petites et moyennes entreprises : comment vous différencier grâce aux objectifs de développement durable



Les regards durables publiés dans le Bulletin confédéral permettent de sensibiliser les adhérents sur des questions comme l'économie circulaire ou la biodiversité



Mémo pratique sur le Syndrome d'épuisement professionnel (SEP)



Guide pratique sur les aidants



Mémo pratique RSE



Action Logement



Fiches handicap



Signataire de la lettre au président de la République Française sur les lanceurs d'alerte



CNCDH GT lanceurs d'alerte



Guide des 102 propositions sur la formation initiale



Adhésion Global Compact



Conférences « Y voir clair »



Pacte Productif 2025



En interne

Télétravail



Égalité femmes-hommes : chefs de service



Égalité femmes-hommes : secrétaires nationaux



Dispositif de recyclage Cèdre



Projet de bouteilles biosourcées fabriquées en France



Chèques restaurant avec Up « je déjeune je donne »



Charte contre le harcèlement









Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

