



COMMUNICATION ON ENGAGEMENT

GLOBAL COMPACT

Mise à jour
partielle de la
partie « actions
de la CFE-CGC
en faveur
des ODD »

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL





SOMMAIRE

La lettre du président	6
L'édito de Madeleine Gilbert, secrétaire nationale de la confédération	8
L'édito d'Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale de la confédération.....	10

Présentation du Global Compact

Quatre axes et dix principes	14
• Droits de l'Homme	15
• Normes internationales du travail	15
• Environnement	17
• Lutte contre la corruption	18
Les 17 Objectifs de développement durable	18

Présentation de la CFE-CGC

Les élus confédéraux	22
La CFE-CGC en chiffres	23
La CFE-CGC et le développement durable avant 2018.....	24
L'engagement au Global Compact	25
La promotion des objectifs de développement durable	26
• La CFE-CGC active au sein des territoires	26
• La CFE-CGC présente dans les grandes entreprises	27
• La CFE-CGC présente pour les très petites, petites et moyennes entreprises.....	28
La CFE-CGC actrice du développement durable.....	29
• La formation initiale.....	29
• La responsabilité sociétale des entreprises.....	29
• Les formations des adhérents CFE-CGC	29

Les actions de la CFE-CGC en faveur des ODD

Droits de l'Homme	
• Commission nationale pour les droits de l'Homme (CNCDH)	32
• Commission syndicale consultative de l'OCDE – Trade Union Advisory Committee (TUAC)	33
• Point de contact national pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.....	34
• Global Deal.....	34
• La commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe....	35
• Comité européen des droits sociaux	35
• Comité économique et social européen	36

Normes internationales du travail

- À l'international..... 37
- À l'échelle européenne..... 40
- À l'échelle nationale..... 40
- Au niveau institutionnel..... 42
- Focus : la CFE-CGC et Handicap 43
- Les actions au siège de la CFE-CGC 44

Environnement

- La CFE-CGC présente dans les instances 45
- La CFE-CGC dans les réseaux 48
- Les actions de la CFE-CGC 50

Lutte contre la corruption

- Les lanceurs d'alerte 54
- Les administrateurs salariés..... 55

Les engagements de la CFE-CGC

Les résolutions votées lors du congrès 2019

- « Que signifie être membre de l'encadrement ? » 59
- « Comment recréer l'attachement à l'entreprise ? » 59
- « Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ? » 61

Les autres projets

- Le Lab RSE 62
- Le SDSN 62
- Le Tour de France du Global Compact France 2020 63
- Les conférences et colloques..... 63

Les projets internes

- Audit énergétique 63
- Réduction des déchets plastiques 63

Annexes

Tableau de concordance actions / ODD

- En externe..... 66
- En interne..... 74

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
Vinciane Vialard
Chargée d'études

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
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 - MAJ Juin 2022
ISBN : 978-2-916375-94-6

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.

www.cfecgc.org



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



Adhérer au Global Compact au 1^{er} février 2018 nous était apparu comme une évidence. De ce fait, la CFE-CGC a été la première organisation syndicale française à prendre cet engagement fort. Quatre ans plus tard, le constat est implacable : le digital, les mutations dans le travail quotidien (amplifiées par la crise Covid) et le changement climatique sont plus que jamais au cœur de nos préoccupations. La prise de conscience citoyenne et notamment des jeunes doit nous interroger sur notre relation au travail, à l'économie et à l'environnement afin que l'on puisse prendre en compte dans nos choix le bien-être des générations présentes et futures.

La mandature CFE-CGC en cours a été fortement axée sur les enjeux sociétaux liés au développement durable. Notre organisation a notamment poursuivi ses efforts pour former ses militants et adopté une charte sur le développement durable. La CFE-CGC a par ailleurs été reconnue, fin 2021, partenaire engagé pour la nature par l'Office français de la biodiversité (OFB). Nous avons aussi contribué, par nos propositions d'amendements, à enrichir la loi Climat et résilience d'août 2021 pour donner des prérogatives environnementales au comité social et économique (CSE) dans les entreprises. En tant que syndicat des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents des services publics, la CFE-CGC joue donc un rôle essentiel face à ces enjeux structurants.

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 aux dix principes du 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. Engagés aux côtés de Global Compact France et de l'Organisation internationale du travail (OIT), la CFE-CGC et ses militants ont à cœur de continuer à inclure les dix principes du Pacte mondial dans notre stratégie globale en matière de développement durable et de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

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

Nous continuerons à faire du développement durable et de la RSE des vecteurs importants de notre approche revendicative du nécessaire changement comportemental des entreprises et des administrations. Nous devons remettre l'humain au cœur des débats et poursuivre, inlassablement, nos efforts pour 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 des débats 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 et d'éthique sont liés et 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 prioritaires car ce sont les leviers indispensables pour passer avec sérénité le relai 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 stylized flourish extending downwards.



La nouvelle communication d'engagement 2022 de la CFE-CGC est l'occasion de réaffirmer notre attachement aux 17 ODD de l'ONU. Depuis plusieurs années, la dimension environnementale est au cœur de nos actions et résonne avec nos convictions où la protection de l'environnement constitue une part du socle fondamental de notre action syndicale.

La CFE-CGC encourage l'intégration de la cause environnementale dans l'ensemble de ses revendications. Représentants de l'encadrement, nous souhaitons accompagner la transition écologique dans le monde du travail et contribuer à la réussite d'une véritable transition vers une économie écologique, sociale et économiquement durable.

Notre implication dans les groupes d'experts par des préconisations pragmatiques et ambitieuses démontre notre soutien pour un renouveau du modèle actuel de croissance afin d'y inclure le volet environnemental lié à une transition juste et soutenable.

En prenant part récemment aux discussions liées à l'élaboration de la Loi Climat et Résilience, la CFE-CGC a souhaité être force de propositions afin de faire émerger des solutions vers une économie bas carbone. Dans ce cadre, nous avons milité pour utiliser les objectifs de développement durable comme grille de référence commune pour l'ensemble des entreprises afin de contribuer à faire progresser au quotidien les politiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Des partenariats sont développés avec des think-tank et des institutions publiques afin de travailler concrètement à l'émergence d'une finance à impact positif, pour prendre en compte notamment la biodiversité et l'économie circulaire dans les stratégies de développement des entreprises.

Nous avons aussi apporté nos contributions dans le domaine des Droits de l'Homme en participant à des consultations publiques nationales et européennes. La CFE-CGC est résolument convaincue que les perspectives d'un monde plus inclusif correspondent aux axes de l'ONU qui conjuguent le respect des droits humains, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

A l'heure où les scientifiques alertent à nouveau sur les conséquences graves des gaz à effet de serre et appellent à engager des actions concrètes pour enrayer l'inexorable dérèglement climatique, la CFE-CGC renouvelle son engagement au Pacte Mondial des Nations Unies. Tous les leviers doivent être utilisés pour arriver à la neutralité carbone et à la restauration de la biodiversité, objectifs auxquels nous souscrivons, conscients que notre avenir est lié à la capacité à trouver des voies de progrès qui puissent garantir l'équilibre des écosystèmes pour les générations actuelles et futures. A cet égard, les organisations syndicales sont un acteur fondamental pour attendre cette ambition et la CFE-CGC y prend toute sa place.

Madeleine Gilbert, secrétaire nationale de la CFE-CGC en charge de la Nouvelle offre syndicale, de la RSE et du Développement durable



La défense des droits humains, le respect des normes internationales du travail et la protection de l'environnement sont trois des piliers des Objectifs de développement durable (ODD) auxquels la CFE-CGC souscrit largement, ces enjeux étant au cœur de notre engagement syndical.

En particulier, la CFE-CGC est active dans plusieurs institutions et instances dédiées à la défense des droits humains car cela constitue un fondement nécessaire pour garantir le bon fonctionnement de l'État de droit et faire vivre le dialogue social.

Sur la scène juridique mondiale, les entreprises ne sont pas un sujet de droit international, contrairement aux États et aux personnes physiques. Cela signifie qu'elles échappent en grande partie aux obligations contraignantes internationales, y compris en matière de droits humains.

Des organisations internationales ont donc pris le parti de mettre en œuvre des instruments, bien que non-contraignants, visant directement la responsabilité sociale des entreprises multinationales. Notre organisation s'est associée à cette démarche de longue date, et contribue à ces travaux au niveau de l'OIT et de l'OCDE notamment.

En parallèle de ces dispositifs, la CFE-CGC œuvre pour renforcer le volet contraignant de la régulation en matière de responsabilité sociale des entreprises, tout en garantissant une cohérence globale entre les différentes sources de régulation et les mécanismes de droit souple. Qu'il s'agisse de la récente proposition de la Commission européenne pour une conduite responsable des entreprises, de la réforme de la politique commerciale de l'Union européenne pour inclure un volet contraignant dans les accords de libre échange sur le respect des conventions fondamentales de l'OIT et des accords de Paris sur le climat, ou encore de la directive sur les lanceurs d'alerte récemment transposée en droit français, la CFE-CGC est active et porte avec fermeté ses revendications auprès des décideurs politiques.

Notre organisation est convaincue qu'il s'agit là d'un enjeu international : les droits de l'homme sont en effet universels et ne devraient jamais être source de concurrence déloyale entre les États ou les entreprises.

Sur le plan national, notre engagement au sein de la CNCDH n'a fait que grandir depuis la première version de la communication sur l'engagement, signe d'un investissement et d'une mobilisation accrue sur ces sujets de la part de notre organisation.

Le chemin reste long mais la CFE-CGC est plus que jamais mobilisée pour faire avancer le respect des droits humains, en cohérence avec les dimensions économique, sociale et environnementale de nos sociétés. Faire respecter les droits, et particulièrement les droits de l'homme, les droits sociaux et les droits liés à la protection de l'environnement, sur le territoire national et au plan international, est au cœur de l'action syndicale. La CFE-CGC continuera à agir en ce sens.

Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale de la CFE-CGC en charge du secteur Europe et international



PRÉSENTATION DU 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 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 fasse 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 position 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. »

LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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

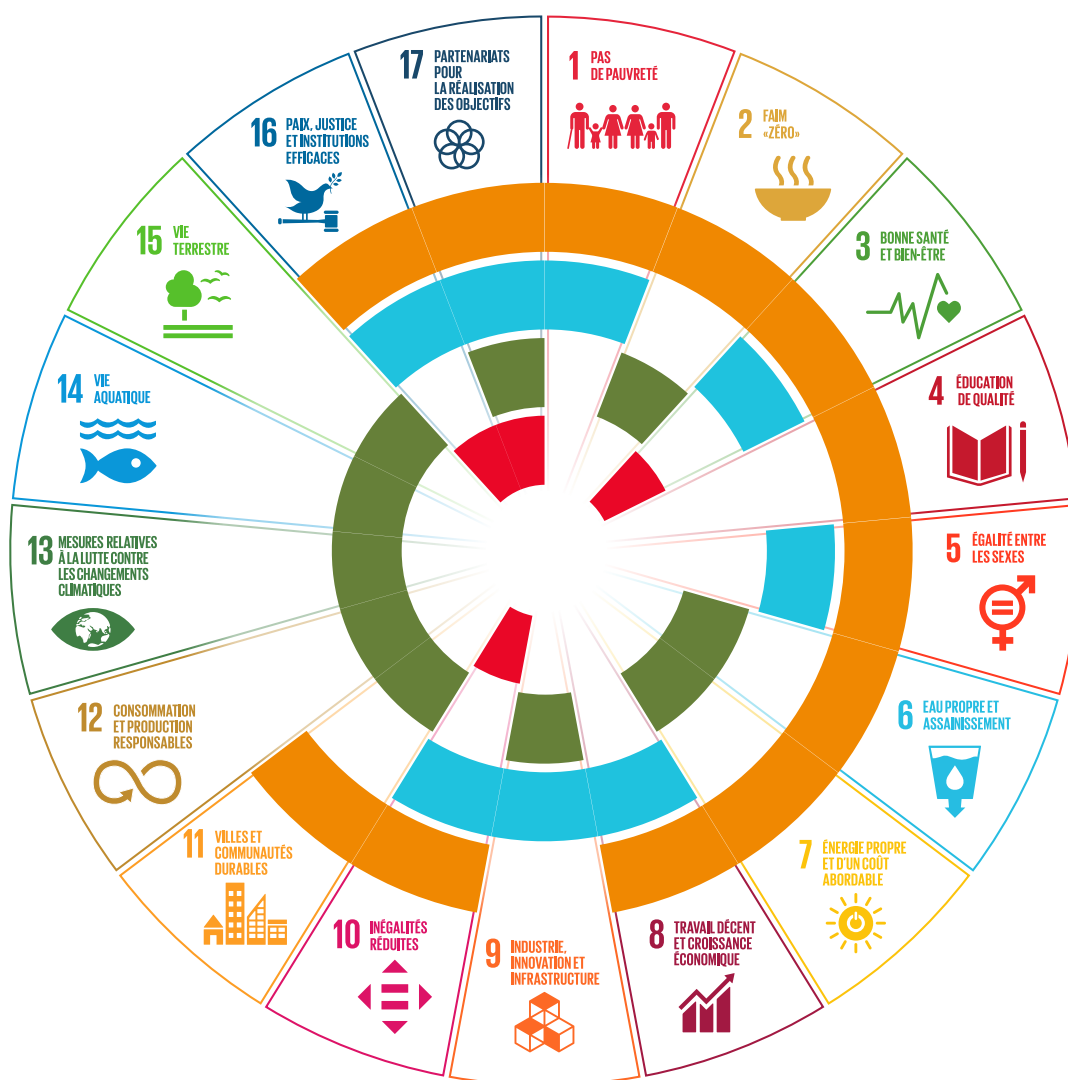
169 cibles, définis à l'horizon 2030. La CFE-CGC, à travers ses actions en tant qu'organisation syndicale, se veut actrice du

mouvement. 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>



PRÉSENTATION DE 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 également 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.

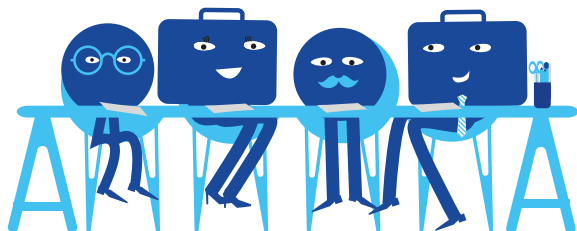
LES ÉLUS CONFÉDÉRAUX²



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)



147 514 adhérents comptables
(à fin 2019)



27 fédérations



18 unions régionales (DOM-TOM compris)



230 syndicats



96 unions départementales



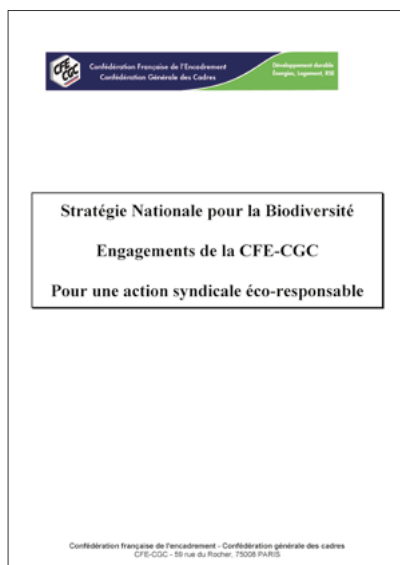
+ 10 000 sections syndicales



+ 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 en faveur du 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 française 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 socié-

tales 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

engagée 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 (voir page suivante) :

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 CÔTÉ 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 !

CFE CGC

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

in f t i y

CFE-CGC / Ne pas jeter sur la voie publique

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

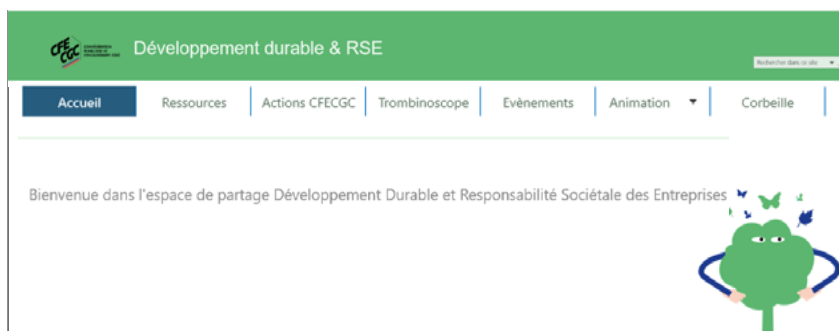
connaître les ODD dans tous les départements des Pays de la Loire.

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.



SharePoint Référents RSE

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/Aéronautique 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 candidats 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 (MTSE), de l'Institut national de la relation client (INRC) et de l'Institut national de l'économie circulaire.



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



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

Conception service Communication CFE-CGC - V. Boret

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

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.

⁶ Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Publications » puis « Nos guides » ou « Le Magazine ».

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 ACTIONS DE LA CFE-CGC EN FAVEUR DES ODD

Droits de l'Homme

- Commission nationale pour les droits de l'Homme (CNCDH)
- Commission syndicale consultative de l'OCDE – Trade Union Advisory Committee (TUAC)
- Point de contact national pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Global Deal
- La commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (ECRI)
- Comité européen des droits sociaux
- Comité économique et social européen

Normes internationales du travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

- Les lanceurs d'alerte
- Les administrateurs salariés

La défense des droits humains, le respect des normes internationales du travail et la protection de l'environnement constituent trois piliers constitutifs des ODD auxquels la CFE-CGC souscrit largement, ces enjeux étant au cœur de notre engagement syndical.



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 est active dans plusieurs institutions et instances dé-

diées à la défense des droits humains, ce qui contribue au respect des

principes 1 et 2 du Pacte Mondial dans lequel elle s'est engagée.

Commission nationale pour les droits de l'Homme (CNCDH)

Travaux liés au statut de rapporteur national de la CNCDH sur divers enjeux des droits humains

La CNCDH s'est vue confier la mission de rapporteur national indépendant sur quatre enjeux relatifs aux droits humains. La CFE-CGC contribue à ces différents travaux à différents niveaux en tant que membre de la CNCDH.

Rapporteur national indépendant sur la lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains

La CNCDH est rapporteur national indépendant depuis 2014, dans le cadre du Plan national d'action contre la traite des êtres humains.

Rapporteur national indépendant sur la lutte contre la haine anti LGBT

Depuis 2018, la CNCDH détient le mandat de rapporteur national indépendant sur la lutte contre la haine anti-LGBT.

Rapporteur national indépendant sur la lutte contre le racisme sous toutes ses formes

Depuis 1990, la CNCDH exerce le mandat de rapporteur national indépendant sur la lutte contre le racisme sous toutes ses formes.

La CFE-CGC souhaite renforcer ses actions en matière de lutte contre les discriminations. C'est dans ce contexte que nous envoyons, depuis quelques années, une contribution annuelle au

rapport racisme de la CNCDH.

La CNCDH a remis le 30^e rapport annuel sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au Premier ministre le 30 juin 2021.

Rapporteur national indépendant sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'Homme



Enfin, la CNCDH s'est vu confier en 2017 la mission de rapporteur national indépendant chargé du suivi du Plan national d'action sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

La CFE-CGC est l'un des contributeurs à ce rapport, dans le cadre du groupe de travail « Entreprises et droit de l'homme » de la CNCDH. Il s'agit d'un travail important de recherche, de rédaction et de relecture qui a occupé le groupe de travail tout au long de la mandature 2019-2022 de la CNCDH et qui devrait aboutir à la publication du premier rapport d'évaluation dans les mois qui viennent.

Projet d'instrument juridiquement contraignant de l'ONU à l'attention des entreprises multinationales

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 huit 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 (CNCDH), la CFE-CGC a fortement contribué à l'examen par la CNCDH des différentes versions révisées du projet de texte, et à la rédaction de l'avis dédié du 15 octobre 2019 et de la déclaration du 28 octobre 2021.

La CNCDH, ainsi que la CFE-CGC appelle la France à saisir l'opportunité de sa prochaine présidence du Conseil de l'Union européenne pour continuer de jouer un rôle moteur 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.

Commission syndicale consultative de l'OCDE – Trade Union Advisory Committee (TUAC)

Le Trade union advisory committee de l'OCDE (TUAC) regroupe notamment des représentants de syndicats français, mais aussi étrangers ainsi que les fédérations et confédérations syndicales internationales.

La CFE-CGC, membre du TUAC, participe activement à ses travaux, notamment dans le cadre du groupe de travail « Responsible Business Conduct and Multina-

tionals ». Elle s'est à ce titre impliquée notamment dans le processus de révision de principes directeurs de l'OCDE et sur l'instrument de l'OCDE sur le rôle des gouvernements dans la diligence raisonnable de la conduite responsable des entreprises (OECD instrument on the Role of Government in Responsible Business Conduct Due Diligence).



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 gouvernements, 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.

En vue de la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE), la plateforme française du Global Deal a formé quatre groupes de travail qui avaient pour mission de rendre des travaux en amont de l'entrée en fonction de la présidence, pouvant orienter la France tout le long de son mandat de 6 mois. Ces groupes de

travail portaient respectivement sur :

- Dialogue social dans la crise et dans la reprise, enjeux face aux mutations écologiques et économiques ;
- Mobilité européenne, apprentissage et formation, mobilité des jeunes ;
- Santé au travail, prévention des risques épidémiologiques ;
- Formation et compétences, adaptation face aux mutations économiques, systèmes individuels de formation.

La présence syndicale au sein de ces groupes était assurée par la CFE-CGC avec notamment la participation d'Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale Europe et International en tant que co-rapporteuse du groupe de travail sur le dialogue social.

Le rapport a mis en évidence la nécessité de renforcer le rôle du dialogue social et des organisations syndicales, maillon essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise et au respect des conventions fondamentales de l'OIT C87 et C98. Les travaux ont été présentés lors du Global Deal forum en octobre 2021, et restitués à la ministre du travail, Élisabeth Borne, le 24 novembre 2021.



Par ailleurs, la CFE-CGC est membre du groupe de travail sur le devoir de vigilance créé tout ré-

cemment à deux niveaux, à la fois via la plateforme française et au niveau mondial au Global deal forum. Ces travaux ont

pour but d'identifier de bonnes pratiques ainsi que de dégager des pistes d'amélioration de la loi française de 2017 sur le

devoir vigilance et de nourrir le débat autour du contenu du projet de directive européenne sur le même sujet.

La commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (ECRI)

La CFE-CGC a répondu à la sollicitation de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe en participant à une audition le 16 novembre 2021 dans le cadre de la visite d'évaluation de la France.

Lors de cette audition, la CFE-CGC a souligné le rôle essentiel du personnel d'encadrement dans la détection et la recherche de solutions concrètes, nécessaires à la cohésion sociale dans l'entreprise. C'est pour cela que la CFE-CGC contribue à une diffusion de l'information auprès de nos adhérents.

De plus, notre organisation a présenté son action sur la question du fait religieux en entreprise.

En effet, que ce soit en tant que managers ou dans leur mission de représentants du personnel, du fait de leurs responsabilités techniques ou managériales, les militants de la CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question religieuse. C'est pourquoi nous avons conçu et rédigé un guide sur la thématique du fait religieux en entreprise pour fournir des références législatives et réglementaires et pour proposer des repères méthodologiques à nos adhérents, dans une démarche d'information et de sensibilisation. La mention de notre guide « le fait religieux en entreprise » a particulière-

ment retenu l'attention des membres de l'ECRI.



Le Comité européen des droits sociaux

En parallèle, la CFE-CGC a introduit en 2017 la réclamation collective n°149/2017 auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS), pour non-respect par la loi Travail de 2016 de la Charte sociale européenne. Ce sont plus précisément les dispositions relatives aux périodes d'astreinte et aux forfaits-jours qui étaient visées, qui ne garantissent pas le droit à une durée raisonnable de

travail et à une rémunération équitable.

Dans sa décision adoptée le 19 mai 2021 et rendue publique le 10 novembre 2021, c'est à l'unanimité que le CEDS conclut à la violation des dispositions visées de la Charte sociale européenne.

Cette décision permet à notre organisation de conforter les revendications que nous portons

dans le but de protéger et de préserver la santé des salariés soumis aux systèmes des astreintes et du forfait-jours. La CFE-CGC veillera au respect, par la France, de cette décision du Comité quant aux mesures qui devront être prises pour se mettre en conformité.

Ressource : décision du CEDS disponible en ligne <https://cutt.ly/WJ9gQYn>

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 lequel le CESE demande à la Commission Européenne de lancer une initiative globale relative au blockchain s'articulant autour des ODD.
- La CFE-CGC a été également membre du Comité permanent sur le droit des handicapés, qui est à ce titre, titulaire d'une fonction 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

de nombreuses missions dans différents états membres de l'Union Européenne. Ces missions ont donné lieu à des rapports et parfois à des interpellations des ministres ou des défenseurs des droits 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 « Fiscalité/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.

- La CFE-CGC a également présidé et est toujours un membre actif de l'Initiative citoyenne européenne (ICE), dispositif européen qui permet d'obliger la Commission européenne à légiférer, dès lors qu'un million de signatures obtenues à partir de 7 pays de l'UE sont collectées. Actuellement, 6 réponses ont été obtenues par la Commission Européenne et plus de 89 ICE lancées depuis 10 ans. Avec cette implication, la CFE-CGC renforce encore plus son action pour les droits des citoyens en favorisant les droits humains en Europe (Stop glyphosate, Minority safe Pack, Droit à l'accès à l'Eau et assainissement...).
- La CFE-CGC est également membre du comité exécutif en charge de la Conférence sur le Futur de l'Europe au titre du CESE, et de son comité de rédaction, et a participé activement à redéfinir le cadre d'un meilleur fonctionnement et d'une meilleure intégration des demandes des citoyens dans les processus législatifs.

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 énergie à défendre le droit des salariés, tant au niveau européen et international

qu'au niveau national. La CFE-CGC est particulièrement 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 anglaise en 2021. Notre organisation s'est inscrite en soutien aux points clés mentionnés par les organisations syndicales internationales, y compris le TUAC, en particulier sur le thème « Défendre l'action mondiale et soutenir nos valeurs démocratiques ». Ainsi, nous avons souligné l'importance pour le G7 de rester ferme sur les principes de l'état de droit et les droits de l'Homme, au

sein de ses sociétés et en lançant un appel fort aux droits du travail dans le monde entier, y compris tout au long des chaînes de valeur mondiales.

Les organisations syndicales ont également rappelé que le dialogue social et la négociation collective étaient au cœur des valeurs démocratiques, étayées par les conventions 87 et 98 de l'OIT.

Enfin, considérant que les politiques antiracistes et antidiscriminatoires doivent faire partie de l'ordre du jour du G7 à la

lumière de la discrimination à long terme, des récents scandales et des manifestations de masse qui ont balayé les sociétés du G7 et au-delà, les organisations syndicales ont insisté sur le rôle clef de la démocratie sur le lieu de travail et de la négociation collective comme outils fondamentaux dans la lutte contre l'injustice raciale dans l'économie et dans la lutte contre les discriminations.

Une déclaration syndicale a également été publiée avant le sommet de Cor-

nouvelles, dans laquelle les dirigeants syndicaux des pays du G7 demandent « des engagements décisifs pour une reprise avec des emplois verts et de qualité, une déclaration forte sur le racisme et la discrimination, une reconnaissance des travailleurs de première ligne pendant la pandémie et une action conjointe sur la distribution mondiale des vaccins et sur la fiscalité ». Cette déclaration commune est disponible en ligne (<https://cutt.ly/NJ9l4Uw>).

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 CIT, 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'administration ».

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.



En 2020, la CFE-CGC a ainsi réalisé une fiche synthétique de décodage présentant le fonctionnement de l'OIT, destinée à sensibiliser ses adhérents et militants.

Par ailleurs, l'une des récentes préoccupations de la CFE-CGC a été le suivi de la ratification par la France de la convention 190 de l'OIT contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail, qui a fait l'objet d'une déception pour notre organisation à plusieurs égards. En effet, la CFE-CGC a d'une part déploré le délai bien trop important qui a séparé l'adoption de la convention à l'OIT en 2019 et sa ratification par la France en novembre 2021 ; et d'autre part le niveau limité d'ambition lié à cette ratification, intégrée au droit interne par une disposition unique, en dépit des recommandations que nous avons pu porter à la connaissance du gouvernement et du

ministère du travail à plusieurs reprises.

Ces regrets, largement partagés par les organisations syndicales françaises, ont fait l'objet d'un courrier unitaire adressé en mai 2021 à la ministre du Travail et à la ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

La CFE-CGC a également remis de nombreuses notes d'analyse au BIT sur les rapports d'application de la France concernant les conventions de l'OIT. Les rapports d'application concernent autant les conventions non-ratifiées que celles qui le sont, pour les conventions non-ratifiées la logique étant que la France justifie qu'elle ne ratifie pas la convention, car sa législation en vigueur respecte déjà l'esprit de la Convention et suffit à atteindre le but qui est visée par ladite Convention. À titre d'exemple, notre organisation a ainsi fait parvenir son analyse des rapports d'application de la France sur la Convention 189 sur les travailleurs domestiques, non-ratifiée ; sur l'application de la Convention 158 relative au licenciement ou encore sur le rapport sur l'égalité femme-homme établi par la France sur six instruments normatifs de l'OIT. Enfin, la CFE-CGC est également membre du conseil d'administration de l'Association Française pour l'Organisation 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.

La CFE-CGC a également publié en 2021 un mémo à destination de ses adhérents dédié aux accords-cadres internationaux, visant à donner des repères importants sur les ACI, leur impact, leur variété et surtout à détailler les étapes principales pour parvenir à leur signature.



Alliance 8.7

Dans le cadre de l'Agenda 2030 de l'ONU, 17 objectifs de développement durable (ODD) ont été consacrés. Le but étant de les réaliser d'ici à 2030. Parmi ces ODD, figure l'objectif 8.7 visant à « rendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. »

Depuis 2017, un partenariat mondial, l'Alliance 8.7, œuvre à la réalisation de cet objectif. Elle se compose de 373 partenaires et de pays pionniers qui sont au nombre de 26 parmi lesquels la France. Pour accéder à ce statut, la France a dû transmettre une stratégie nationale à l'OIT. Parmi les axes de cette stratégie, on retrouve l'enjeu de l'enca-drement et du contrôle de

l'activité des entreprises multinationales. Au regard de l'importance de la mission dessinée par cette stratégie, les espoirs placés dans le « Forum France pionnier de l'Alliance 8.7 » en charge de contrôler l'application, sous l'égide de la déléguée du gouvernement français à l'OIT et avec l'étroite collaboration du gouvernement, sont grands. La CFE-CGC appelle la France au plus grand zèle dans l'exercice de cette mission de contrôle.

La CFE-CGC a salué la volonté de la France de devenir « pays pionnier » et a contribué aux réflexions des partenaires sociaux. Dans le cadre de la démarche pour accéder à ce statut, et notamment lors de l'élaboration du Plan d'action national pour accélérer l'atteinte de la cible 8.7 à venir, c'est notre souhait que la France milite pour la concrétisation de certains projets européens et internationaux mais aussi, qu'en interne, elle procède à certaines réformes ou renforcement de dispositifs législatifs existants. Parmi ces projets européens, l'on pense à l'annonce de la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, faites à l'occasion de son discours de l'état de l'Union de septembre 2021 concernant un projet de bannissement des produits issus du travail forcé. La CFE-CGC considère que l'efficacité des mesures visant à combattre le travail forcé dépend de cette mesure-ci, il est essentiel que la France œuvre à la faire émerger.

À l'échelle européenne

Les réponses aux consultations publiques

La CFE-CGC contribue au processus législatif européen sur les questions sociales. Notre organisation répond en effet aux consultations publiques lancées par la Commission européenne sur les évolutions du droit social de l'Union européenne. La confédération a notamment répondu à la consultation publique sur les comptes individuels de formation en juillet 2021, à l'étude d'impact sur la négociation collective des travailleurs indépendants en février 2021 ou encore à la consultation sur le nouveau cadre

stratégique de l'UE en matière de santé et sécurité au travail en mars 2021. Ces contributions nous permettent de porter la voix du personnel d'encadrement au sein du processus d'élaboration des initiatives législatives européennes en matière sociale.

Le dialogue social européen

La CFE-CGC est membre de la Confédération européenne des cadres (CEC), organisation qui a le statut de partenaire social européen.

À ce titre, nous contribuons aux travaux de la

CEC dans le cadre du dialogue social européen. À titre d'exemple, notre organisation a fait parvenir des éléments de positionnements à la Confédération européenne des cadres pour la consultation des partenaires sociaux réalisées par la Commission européenne au titre de l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à savoir les deux phases de consultation préalables à la publication du projet de directive sur « les salaires minimaux adéquats dans l'UE » en 2020.

À l'échelle nationale

La loi sur le devoir de vigilance des entreprises

La loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre a créé un important précédent, en matière de responsabilisation des entreprises concernant leurs chaînes d'approvisionnement. Elle a notamment conduit à une montée en puissance de la prise de conscience des entreprises dans le respect de leurs obligations en matière de droits humains. Néanmoins, la CFE-CGC considère qu'il est aujourd'hui essentiel d'aller plus loin, en s'inspirant des forces de cette loi et en corrigeant

ses faiblesses dans la perspective d'une législation européenne, parmi lesquelles l'insuffisante association des parties prenantes et notamment des syndicats dans l'élaboration et le suivi des processus de diligence raisonnable dans les entreprises.

Dans le cadre de la mission d'évaluation de la loi française sur le devoir de vigilance, la CFE-CGC a eu l'occasion de porter ses propositions et points de vigilance auprès des parlementaires français en novembre 2021 puis en janvier 2022, en vue de la publication du projet de directive européenne.

L'idée centrale que nous

avons défendue, parmi de nombreux autres éléments, est l'importance de cette démarche au long cours : pour la CFE-CGC, l'esprit du devoir de vigilance n'est en aucun cas de remplir une obligation ponctuelle mais bien, pour l'entreprise, de créer les conditions et les processus pour améliorer la connaissance et la maîtrise de ses impacts au cours de son activité.

La CFE-CGC suivra avec attention l'examen législatif du projet de directive présenté en février 2022 par la Commission européenne, et continuera de porter la voix des personnels d'encadrement au fil des négociations.

Il s'agit pour notre organisation d'un sujet essentiel pour l'avenir. Exiger une conduite responsable des entreprises contribuera à la prévention des atteintes aux droits humains et à l'environnement tout en garantissant des conditions de concurrence équitables au sein du marché unique européen, et pourra produire des effets vertueux dans les chaînes de valeur au niveau international.

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'action-

ner 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 auxquelles 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 sociétale 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, notamment en s'appuyant sur l'or-

donnance 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 étendu. Par exemple, l'accord « relatif à la Qualité de vie au travail dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharma-

ceutique, parapharmaceutique et vétérinaire - convention collective du 1^{er} juin 1989 » fait référence au Pacte mondial comme le montre l'extrait ci-contre :

« 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 directive 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 (droits 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 en-

treprises actives à l'international⁹ ». 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 handicapés¹⁰ ».

En avril 2018, la plateforme RSE a répondu à la saisine de Sophie

Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre 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.



⁹ Disponible sur le site de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr.

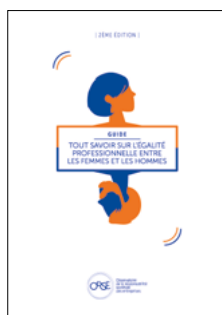
¹⁰ Disponible sur le site de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr.

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.



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 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).

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

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 de 7 jours de télétravail par mois 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'entreprise¹¹. »

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 direction 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. »



¹¹ 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 participe à trois instances qui exercent sous l'égide du ministère de la Transition écologique : la Commission de l'économie et du développement durable (CEDD), le Conseil national de la transition écologique (CNTE), et le Comité national de la biodiversité (CNB). À travers son investissement dans les différents groupes de travail, la CFE-CGC milite pour une transition environnementale juste et sociale.

Commission de l'économie du développement durable (CEDD)

Cette Commission a pour mission d'éclairer l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du climat, des transports et du logement. Elle est assistée de quatre formations per-

manentes qui examinent les comptes et les indicateurs économiques dans ces domaines. La CFE-CGC a participé à la réalisation de l'avis « L'économie du paquet législatif européen Fit for 55 » à destination du Ministère de la transition écologique. La confédération a également contribué à l'élaboration d'un avis « Enjeux et recommandations n°3 / Avis sur la taxinomie verte de l'Union Européenne ».

Le Conseil national de la transition écologique (CNTE)



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 parlementaire).

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 aux assemblées plénières du CNTE ainsi qu'à l'élaboration d'avis comme par exemple, en 2021, le projet de loi portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ces effets, et en 2022 sur le projet de Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB3) à l'horizon 2030 ou encore sur Stratégie nationale pour la réduction, le réemploi et le recyclage des emballages en plastique à usage unique.

Autres activités importantes au sein du CNTE :

Programmation Pluriannuelle de l'Énergie

Les programmations pluriannuelles de l'énergie (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. Dans le cadre du comité SFEC, la CFE-CGC participe aux différents ateliers et groupes de travail PPE et notamment aux groupes de travail sectoriels communs SNBC-PPE.

Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC)

La Stratégie nationale bas carbone (SNBC) est une feuille de route multi-filières visant à atteindre une économie bas carbone, conformément aux objectifs européens et internationaux. Elle constitue un socle aux objectifs du gouvernement afin de parvenir à une neutralité carbone à l'horizon 2050. La CFE-CGC participe aux différents groupes de travail et notamment aux « Dynamiques sociales et modes de vie ». Elle prend part également au groupe de travail « Économie », conjoint entre la programmation pluriannuelle de l'énergie et la Stratégie nationale bas carbone.

Le Comité national de la biodiversité (CNB)



Le Comité national de la biodiversité est une instance d'information, d'échanges et de consultation, sur le sujet spé-

cifique de la biodiversité. Les parties prenantes répondent collectivement aux sollicitations du gouvernement. La CFE-CGC a contribué dans le cadre de l'élaboration de l'avis du 18 février 2022 sur le Projet de Stratégie Nationale pour la Biodiversité 2030.

Conseil économique social et environnemental (CESE)

Le CESE est la troisième assemblée citée dans la constitution. Il a pour rôle d'assurer le lien entre les pouvoirs publics et les citoyens en conseillant le gouvernement et le parlement dans l'élaboration des lois et des politiques publiques. C'est aussi devenu récemment la chambre de la participation citoyenne. En tant qu'organisation syndicale, la CFE-CGC siège au CESE avec 4 membres et 1 attaché de groupe. Au cours de ces deux dernières années, la CFE-CGC a contribué aux travaux des commissions suivantes :

Commission environnement

- « Climat, neutralité carbone et justice sociale - avis du CESE sur le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets. » - janvier 2021.
- « Accord de paris et neutralité carbone en 2050 : comment respecter les engagements de la France ? » - mars 2020.

- « L'acceptabilité des nouvelles infrastructures de transition énergétique : transition subie, transition choisie ? » - mars 2022.
- « Contribution du CESE à l'élaboration de la Stratégie Nationale pour la Biodiversité (SNB3) » - novembre 2021.
- « Quelle gouvernance de la transition énergétique et climatique ? » finalisation en juin 2022.
- « Quelles sont les controverses sur la place du nucléaire dans le mix électrique ? » finalisation en juin 2022.

Commission affaires sociales et santé

- « Climat, cyber, pandémie : le modèle assurantiel français mis au défi des risques systémiques. » - avril 2022.

Section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation

- « Pour une alimentation durable ancrée dans les territoires » - décembre 2020.

Section Europe et affaires internationales

- « Le rôle de l'Union européenne dans la lutte contre la déforestation importée » - mai 2020.

Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH)

La CFE-CGC a contribué au projet d'avis sur

« urgence climatique et droits de l'homme » et souscrit à la recommandation faite aux pouvoirs publics français de mener résolument le combat contre les bouleversements climatiques et environnementaux en cours, reconnaissant ainsi que ceux-ci mettent en péril l'existence même de l'humanité et des autres espèces vivantes, et affectent par conséquent l'ensemble des droits de l'homme en même temps qu'ils renforcent les inégalités sociales dans tous les pays de la planète.

La plateforme RSE de France Stratégie



Ces travaux peuvent répondre à des saisines interministérielles mais la plateforme RSE peut également s'autosaisir sur des sujets précis. En mars 2022, François Moreux, délégué national CFE-CGC au développement durable et à la RSE, est élu vice-président de la Plateforme RSE. Ces deux dernières années, la CFE-CGC a participé à différents groupes de travail : « Responsabilité numérique des entreprises sur l'enjeu des données » en juillet 2020, puis « Responsabilité numérique des entreprises et les enjeux environnementaux et sociaux » en avril 2021. La CFE-CGC a également copiloté le rapport « Labels RSE. Propositions pour les labels RSE sectoriels destinés aux TPE, PME et ETI »

en février 2021. En février 2022, la CFE-CGC est auditionnée pour le groupe de travail « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants ». Enfin, depuis mai 2022, la CFE-CGC participe aux groupes de travail « Acteurs publics » et « Impact(s) et performance globale » pour lequel elle est corapporteur.

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 Productif 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. Ces deux dernières années, la CFE-CGC a contribué aux travaux du CNI à travers sa participation aux Comités Stratégiques de Filières (automobile, aéronautique, chimie-matériaux, nucléaire, industrie des nouveaux systèmes énergétiques, industrie électronique, mines et métallurgie, industrie pour la construction, industrie de sécurité, solution industrie du futur). Chaque Comité Stratégique de Filière du CNI a obligatoirement une composante

environnementale propre à sa branche.

Assemblée nationale

En tant qu'organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, la CFE-CGC est consultée régulièrement par l'Assemblée nationale. Ces deux dernières années, elle est intervenue au sujet de la loi Climat et Résilience en proposant des amendements visant à améliorer la prise en compte de l'environnement dans les relations de travail en s'appuyant sur le dialogue social :

- intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ;
- créer une commission environnementale obligatoire dotée d'un budget propre. Elle permettra à la direction, comme aux salariés, d'identifier les

membres du CSE dédiés à ces enjeux afin qu'ils puissent porter la voix des salariés et collaborer avec la direction pour l'élaboration et le suivi de stratégies d'adaptation efficaces par l'entreprise ;

- permettre le recours à une expertise spécifique financée par l'employeur. La CFE-CGC estime que l'impact de la transition écologique sur l'activité de l'entreprise et ses effets sur l'environnement nécessitent le recours à une expertise spécifique ne relevant pas du champ de compétence de l'expert-comptable, mais d'un expert spécialisé et financé par l'employeur ;
- donner les moyens aux membres du CSE, dont le périmètre d'exercice du mandat est étendu de par leurs nouvelles prérogatives environ-

nementales, de suivre des formations spécifiques ;

- attribuer des heures de délégations supplémentaires à la commission environnement.

La CFE-CGC a également été entendue au sujet de la loi sur le devoir de vigilance. Nous avons notamment soutenu l'inclusion de toutes les sociétés dans le champ d'application de la loi. Nous considérons néanmoins que les obligations et l'accompagnement ad hoc doivent être proportionnés à la taille et/ou au statut de l'entreprise. Aussi, la CFE CGC milite pour la publication d'un document fiable listant les entreprises relevant du champ d'application de la loi. Celui-ci doit être tenu par une autorité nationale ou européenne, être rendu public et actualisé annuellement dans un souci de transparence.

La CFE-CGC dans les réseaux

Le Sustainable development solutions network (SDSN)



La SDSN est un réseau qui cherche à promouvoir et diffuser les ODD à grande échelle. Il mobilise à cet effet 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 en-

gagés 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 la SDSN afin de renforcer son engagement en faveur des ODD. Elle a aussi participé au premier sommet « Sustainable Leaders CEC » le 26 novembre 2021 à Bruxelles afin d'évoquer ses engagements socio-environnementaux et d'expliquer ses réalisations.

Réalité du dialogue social



La CFE-CGC a participé au groupe de réflexion Réalités du dialogue social « Dialogue social, levier de la transition écologique ? » relatif aux instruments à disposition du dialogue social pour prendre en compte la transition écologique. Cette publication établit le rôle que peut jouer le dialogue social dans la transition écologique. Il s'agit d'un référentiel : enjeux, méthodologie et accompagnement des acteurs sociaux pour faire du dialogue social un des leviers de la transition environnementale. Cet outil pédagogique et opérationnel s'adresse au DRH, aux dirigeants de petites entreprises, aux élus du personnel et organisations syndicales ainsi qu'aux salariés souhaitant s'engager.

L'Office Français de la Biodiversité



La CFE-CGC a à cœur d'œuvrer en faveur de la sauvegarde de la biodiversité. En octobre 2021, la CFE-CGC est reconnue « partenaire engagé pour la nature » par l'Office Français de la biodiversité (OFB). « Partenaire engagé pour la nature » est une initiative du ministère de la Transition écologique portée par l'Office français de la biodiversité. Elle se décline pour les entreprises, les territoires et les partenaires qui s'engagent en faveur de la biodiversité. Cette initiative vise à renforcer la mobilisation de l'ensemble de la société civile pour enrayer l'érosion de la biodiversité.

La CFE-CGC a conçu un répertoire biodiversité en libre accès sur le site Internet de la CFE-CGC.

Il s'agit via la mise en place de cet outil de regrouper et synthétiser toutes les sources potentielles d'informations et de mettre à disposition des représentants CFE-CGC les éléments nécessaires à une prise en compte adaptée de la biodiversité par rapport à leur mandat représentatif dans les CSE. Le répertoire permettra de mieux

appréhender le thème et de comprendre les menaces qui peuvent peser sur la biodiversité. Les représentants du personnel élus pourront également s'appuyer sur ces éléments pour alimenter les débats au sein de l'entreprise.

La CFE CGC s'engage à former des militants et des adhérents aux enjeux de la biodiversité.

Il s'agira :

- de présenter les principaux concepts et les leviers stratégiques, de faire percevoir en quoi l'emploi à un lien avec la biodiversité ;
- de capitaliser sur des acteurs/experts disposant de compétences dans le domaine de la biodiversité pour sensibiliser et former les participants aux enjeux de la biodiversité ;
- d'être en mesure de mettre en place des outils afin de préserver ou renforcer la biodiversité en entreprise.

L'Association française de normalisation (AFNOR)

L'AFNOR est l'organisation qui représente la France auprès de l'Organisation internationale de normalisation et du Comité européen de normalisation. La CFE-CGC participe aux travaux du groupe DD/RS d'AFNOR Normalisation, en particulier en 2021 au groupe de travail « Les sociétés à mission », puis en mai 2022 à la réflexion sur le projet de norme « Modèle de conduite de la responsabilité au service

de la durabilité de l'entreprise ». Enfin la CFE-CGC est corapporteur pour le groupe de réflexion sur les Labels RS.

Finance 4 Tomorrow

Finance For 4 Tomorrow a pour but de promouvoir la finance durable en

France comme à l'étranger. À cet effet, elle travaille en particulier sur la réorientation massive des flux financiers vers une économie bas carbone et inclusive. Cette association fédère et mobilise les acteurs de la Finance pour constituer un écosystème partici-

pant au développement d'une finance à impact. La CFE-CGC qui a adhéré à l'organisation en 2022 participe aux différents groupes de travail et notamment à ceux sur la biodiversité et capital naturel ainsi que la finance à impact.

Les actions de la CFE-CGC

Charte développement durable

La CFE-CGC considère que la protection de l'environnement et la protection sociale des salariés relèvent autant l'une que l'autre du socle fondamental de l'action syndicale. En février 2022 elle a publié une charte développement durable qui formalise son engagement à construire pour les générations futures, un monde durable fondé sur l'épanouissement social et la protection environnementale. Cette charte met en avant cinq engagements :

- Lutter contre le dérèglement climatique.
- Participer à la préservation de la biodiversité.
- Soutenir une économie durable, sociale et solidaire.
- Lutter contre les inégalités et la pauvreté.
- Éduquer et mobiliser.



Guide pratique « les enjeux du dialogue environnemental d'entreprise »

La CFE-CGC a pour objectif d'impliquer les salariés et les représentants du personnel le plus en amont possible dans la démarche RSE dans ses trois volets : social, environnemental et économique. Ce mémo pratique leur donne toutes les informations et les accompagne sur les questions suivantes :

- Comment structurer un véritable dialogue environnemental au sein de l'entreprise ?
- Comment s'adapter et anticiper les impacts sociaux et économiques de la transition écologique ?
- Quelles sont les nouvelles attentes des salariés et par quels moyens les mobiliser ?



Restaurer la confiance

« Restaurer la confiance » présente les analyses et les propositions de la CFE-CGC sur l'ensemble des champs sociaux-économiques relevant de son expertise. C'est un document revendicatif que peuvent s'approprier toutes les structures et les militants qui font vivre la CFE-CGC sur le terrain au niveau national, dans les territoires, les branches et les entreprises. Il se divise en 6 grandes parties thématiques : économie, transition juste, protection sociale, paritarisme, représentation des intérêts et démocratie sociale, Europe et multilatéralisme. En ce qui concerne la transition juste, la doctrine de la CFE-CGC s'est tout d'abord concentrée sur la nécessité d'accélérer notre transition

environnementale grâce à des politiques énergétiques et sectorielles durables. Elle aborde ensuite la préservation de la biodiversité à travers un engagement collectif, la mise en place d'une politique de préservation des forêts et la lutte contre l'artificialisation des sols. Et enfin, la doctrine se concentre sur la déclinaison du développement durable au niveau de l'entreprise en faisant de la RSE un critère de compétitivité et en l'orientant vers une politique d'action privilégiant le long terme.



Flyer COE

En janvier 2021, la CFE-CGC a édité un flyer Global Compact afin de sensibiliser et mobiliser ses adhérents en reprenant les éléments principaux de ses engagements ainsi que les principes du Global Compact.



Table ronde « entreprises et biodiversité »

Dans la continuité de sa politique, la CFE-CGC a organisé une table ronde « Entreprises et biodiversité » réunissant Sylvain Boucherand (CEO et cofondateur de BL évolution), Pierre Dubreuil (Directeur général de l'Office Français de la Biodiversité), Antoine Cadi (Directeur de recherche et innovation chez CDC Biodiversité et Bernard Chevassus-Louis (Biologiste et ancien directeur de l'Institut National de Recherche en Agronomie et du muséum national d'histoire naturelle) afin de mobiliser et de permettre une prise de conscience. Plus de 100 auditeurs se sont connectés à notre conférence.



Colloque : Révolution numérique tremplin vers l'inclusion sociale

La CFE-CGC a organisé en partenariat avec l'Agefiph, un colloque sur la thématique : « la révolution numérique tremplin vers l'inclusion sociale » le 25 novembre 2021, à Paris. Le thème de cet événement était dédié aux sujets : les effets de la révolution numérique d'une part et les tremplins vers l'inclusion sociale d'autre part.

Deux tables rondes se sont déroulées : la première « Inclusion ou ex-

clusion ? » a réuni Simon Roussey (responsable de projet à l'agence Nouvelle des Solidarités Actives), Bruno Gendron (professeur chercheur à l'université d'Orléans et administrateur de la fédération des aveugles de France) et Magalie Fabre (Directrice Diversité et Inclusion à la DRH de CGI). La seconde table ronde « Quels tremplins au service de l'inclusion ? » a rassemblé Anthony Babkine (entrepreneur social et co-fondateur de l'association Diversidays), Didier Eyssartier (Directeur Général de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), Marc Desjardins (Directeur Général du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et Benjamin Misiak (Ingénieur en technologie de l'information, doctorant en Mapping Autistic Cognitive Abilities).



Regards durables

Dans un objectif de sensibilisation et d'information, la CFE-CGC, publie dans son bulletin confédéral mensuel des articles visant à informer sur le développement durable sous le vocable « Regards Durables » à destination de ses ad-

hérents sur des sujets comme la biodiversité, la convention citoyenne sur le climat (CCC), la loi d'orientation des mobilités, le développement durable et la crise sanitaire, le projet de loi Climat et résilience et enfin le rapport du GIEC.



Dans la presse

Au cours des deux dernières années, la CFE-CGC s'est exprimée dans les médias afin d'exposer et défendre ses engagements environnementaux :

- AEF info 1^{er} mars 2022 « La biodiversité, un nouvel enjeu pour le dialogue social en entreprise ».
- Bulletin Joly Travail 1^{er} février 2022 « Loi Climat et Résilience : la CFE-CGC force de proposition ».
- NewsRSE janvier-février 2022 N°28 « Dialogue social environnemental : une nouvelle compétence du CSE ».

- Cahiers Lamy du CSE - 10 décembre 2021 – « Comment le CSE peut-il s'engager dans une démarche RSE ? La CFE-CGC donne son avis ».
- Planet Labor - 10 décembre 2021 n°12823 – « France : comment les acteurs du dialogue social dans les entreprises se préparent à l'entrée en vigueur de la loi Climat ».
- Sextant - 10 novembre 2021 « Quelles sont les obligations des entreprises en termes de bilan carbone ? ».
- Semaine sociale Lamy - 6 septembre 2021 « Une loi utile mais perfectible » par Sabine Izard.
- Sextant - 10 novembre 2021 « Loi Climat & nouvelles prérogatives du CSE : Sextant répond à vos questions ! ».
- BCTG Avocats - 5 novembre 2021 « Dialogue social : les dispositions de la loi climat sur le CSE « trop vagues pour être applicables » ».
- Éditions législatives - 18 octobre 2021 « Environnement : les actions concrètes des syndicats pour les militants et élus de CSE » par Marie-Aude Grimont.
- AEF - 18 octobre 2021 « Dialogue social : la loi climat change la donne en élargissant les prérogatives des CSE » par Ioana Doklean
- Semaine sociale Lamy - 6 septembre 2021 « Une loi utile mais perfectible » par Sabine Izard.
- Livret 2030 NewsRSE - septembre 2021 « On s'engage La dernière décennie de l'action « Pour un dialogue social responsable » ».
- AEF Info - 31 mai 2021 « Les représentants syndicaux veulent peser dans la transition écologique des entreprises (CFE-CGC) » par Toinon Debenne.
- Info RH Social - 27 mai 2021 « La CFE-CGC veut armer davantage ses élus sur les questions climatiques » par Benjamin D'Alguerre
- RSEDataNews - 21 mars 2021 « Rémunération et RSE : comment embarquer davantage de collaborateurs ? » par Laurence Estival
- Le Monde - 24 mars 2021 « L'action sociale et les impératifs économiques sont dépendants des contraintes environnementales et doivent être envisagés de concert » Arnaud Casado – Madeleine Gilbert.

Participation à des tables rondes

La CFE-CGC s'est aussi exprimée sur le sujet environnemental en participant à de nombreuses tables rondes organisées par l'institut Open Diplomacy, le cabinet Arkello, et les cabinets d'expertise Gate 17 et Sextant.

- Les rencontres de l'écologie et du travail le 29 avril 2022 « Dialogue social et environnemental : les syndicats au secours du climat ? ».
- Open diplomacy « ODD tout est lié ! » le 22 avril 2022 « France 2030 : s'emparer des ODD sans plus attendre ».
- Gate 17 – 9 décembre 2021 – Le dialogue social à l'épreuve du climat.
- Cabinet Arkello et CSE Social – 17 novembre 2021 – La loi 2021-1104 « Climat et résilience » remplit-elle ses objectifs ? Loi climat : le CSR passe à l'heure du vert.
- Open Diplomacy 8 octobre 2021 « Les rencontres du développement durable » Table-ronde #2 « Comptabilité carbone, le chèque en bois ? »
- Gate 17 – 14 octobre 2021 Le dialogue social à l'épreuve du climat Episode #1 – Comment les organisations syndicales s'approprient-elles l'enjeu environnemental ?
- Sécafi webinaire octobre 2021 Dialogue social et environne-

mental : une nouvelle compétence des CSE

- Sextant webinaire 29 septembre 2021 «quels impacts sur les informations-participations et les négociations ?
- Invitation de l'Organisation Française de la Biodiversité au Congrès Mondial de la nature Marseille 10 septembre « Présentation des enjeux liés à la biodiversité et la loi Climat ».

Cèdre



La CFE-CGC a développé un circuit de recyclage des gobelets, bouteilles, canettes, etc. et des fournitures de bureau au sein de ses locaux.

Dans le cadre de son partenariat avec l'entreprise Cèdre, la CFE-CGC sensibilise les salariés à travers 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. Chaque année, Cèdre permet :

- 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.

Grâce à la valorisation de 7 185 kg de déchets, la CFE-CGC a permis d'économiser 214 359 litres d'eau, 3 930 kg de CO₂, et 28 581 KWh en 2021.



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. C'est pourquoi elle est particulièrement mobilisée pour contribuer à mi-

nimiser le risque par un environnement législatif sécurisant et le partage de bonnes pratiques en la matière.

Les lanceurs d'alerte

La CFE-CGC estime que la lutte contre la corruption passe par une protection effective des lanceurs d'alerte. 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'Union Européenne le 26 novembre 2019, devait faire l'objet d'une transposition en droit français au plus tard le 17 décembre 2021.

La CFE-CGC est particulièrement impliquée sur cette question.

La CFE-CGC a été co-signataire d'une lettre ouverte adressée au Président de la République Emmanuel Macron le 7 novembre 2019 avec plus de 50 signataires dont, l'UGICT-CGT, la CFTD cadres et la CFTC cadres pour demander une transposition rapide et ambitieuse de la directive européenne.

La Confédération a également participé à l'élaboration d'un avis de la Commission nationale

consultative sur les Droits de l'Homme (CNC-DH) sur la protection des lanceurs d'alerte en tant que co-rapporteur. Cet avis vise à formuler des recommandations au Premier ministre sur la transposition de la directive en droit français et les améliorations à apporter à la loi SAPIN II de 2016. Adopté à une large majorité en septembre 2020, l'avis est disponible en ligne.

Notre organisation a par ailleurs été auditionnée par l'Assemblée nationale et le Sénat à plusieurs reprises au cours de l'année 2021 dans le cadre du processus législatif visant à l'adoption des lois françaises de transposition.

Enfin, la CFE-CGC a publié un guide « mémo-pratique » en janvier 2021 sur la protection des lanceurs d'alerte dans le but de sensibiliser les militants et de leur permettre de jouer leur rôle de garant des droits des salariés et, au-delà, des droits sociaux, environnementaux

et humains, et cela avec la protection adéquate.

La France a adopté deux lois de transposition de la directive en mars 2022. D'une part, la Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, et d'autre part la Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.



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.

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 organisations 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 et 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 ENGAGEMENTS DE 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-CGC¹² 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.
- Réformer 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.



¹² Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Actualités ».

LES RÉOLUTIONS 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



Résolution 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 ».

Résolution 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 ».

Résolution 13 : « Expertiser les différents modes d'or-

ganisation 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 ».

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

espaces physiques 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 aux dépens 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 France¹³ 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.



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 pouvant s'inscrire dans les ODD.

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

Cette conférence a permis de sensibiliser sur les handicaps psy-

chiques parfois encore peu connus des employeurs.

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

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

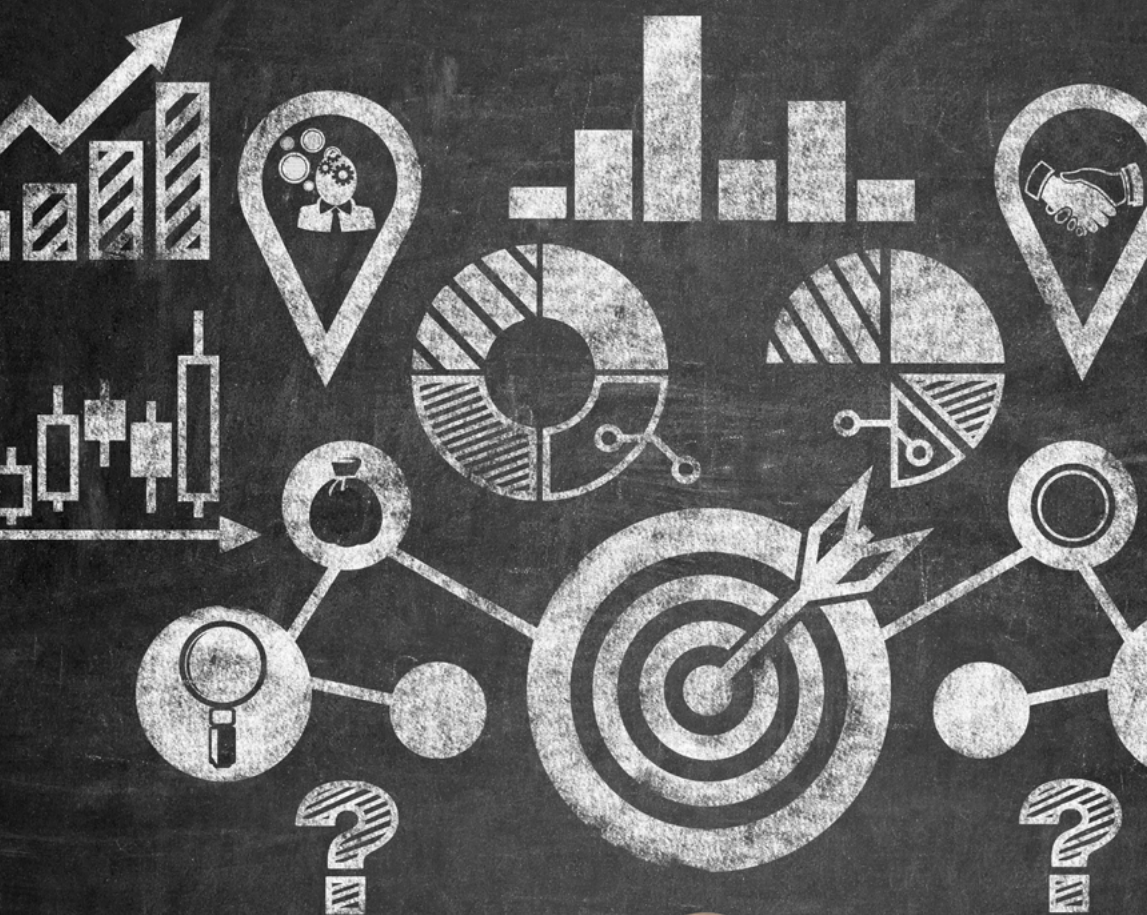
La CFE-CGC est consciente que la gestion des déchets ne se réduit pas au simple recyclage, mais qu'il est tout aussi important de changer son comportement en amont et d'éviter l'achat de produit à usage unique. C'est bien en favorisant le choix de produits durables que la réduction des déchets sera effec-

tive. 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.



¹³ Pour en savoir plus : www.globalcompact-france.org.



ANNEXES



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 : groupe de travail sur l'engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international



Participation à la plateforme RSE : groupe de travail sur l'engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés



Participation à la plateforme RSE : groupe de travail sur la RSE et environnement, économie circulaire, gouvernance et responsabilité environnementale



Participation à la plateforme RSE : groupe de travail sur la RSE et performance globale : mesures et évaluations État des lieux des pratiques



Participation à la plateforme RSE : groupe de travail sur la RSE et Objectifs de développement durable



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



Participation à la plateforme RSE : groupe de travail sur la 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 groupe de travail sur les 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





**CFE
CGC**

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

WWW.CFECGC.ORG

