



COMMUNICATION ON ENGAGEMENT

PACTE MONDIAL RÉSEAU FRANCE

Mise à jour
2024

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

La présentation du Pacte mondial réseau France

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

La 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 Pacte mondial réseau France	25
La promotion des objectifs de développement durable	26
• La CFE-CGC sollicitée pour intervenir lors d'événements	26
• La CFE-CGC active au sein des territoires	26
• La CFE-CGC active au sein des instances.....	26
• La signature de la Déclaration Universelle des Droits de l'humanité.....	27
La CFE-CGC actrice du développement durable.....	28
• Partenaire engagé pour la nature.....	28
• Le dialogue social environnemental.....	28
• Négociation sur le dialogue social et la transition écologique	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 (ECRI) 35
- Le 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 le 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 53
- Les administrateurs salariés 54

Les engagements de la CFE-CGC

Retour sur les résolutions du 37^e congrès de 2019

- Que signifie l'encadrement ? 58
- Comment recréer de l'attachement dans l'entreprise ?..... 58
- Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ?..... 58

Les nouvelles résolutions du congrès de 2023

Les projets internes

- Rénovation de la maison de la CFE-CGC 59
- Repenser le modèle de l'entreprise 60
- Agir pour le développement durable 61
- Défendre une protection sociale centrée sur les individus 62
- Renforcer la présence dans les institutions internationales..... 63
- Former les militants 63

Les 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 Transition vers
un monde durable
Madeleine Gilbert, secrétaire nationale,
Jean-Claude Garcia, délégué national,
Jean Macher, délégué national,
François Moreux, expert.

Service Économie, Développement
durable et RSE
Vinciane Vialard
Chargée d'études

Service Europe et International
Sonia Arbaoui et Ana Cuesta
Chargées d'études

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Valérie Bouret
Mise à jour : Adrien Capdebos

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock
Frédéric Briois
Valérie Jacob

MAJ Juin 2024
ISBN : 978-2-38340-051-6

www.cfecgc.org



CFE-CGC: COMMUNICATION D'ENGAGEMENT PACTE MONDIAL RÉSEAU FRANCE

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 Pacte mondial réseau France.

La CFE-CGC engagée pour un avenir durable



Cette communication d'engagement 2024 marque un nouveau chapitre dans notre attachement indéfectible aux 17 objectifs de développement durable et 10 cibles établis par l'ONU en 2015. Depuis plusieurs années, nous sommes résolument impliqués dans une action environnementale qui incarne nos convictions et façonne notre identité syndicale. La protection de l'environnement est pour nous bien plus qu'une simple priorité, elle est un socle fondamental.

Cette démarche universelle et transversale nous offre un cadre ambitieux pour transformer notre monde, en abordant des enjeux cruciaux, tels que la santé, le travail décent, la croissance durable, afin de permettre la prospérité économique pour tous.

Notre engagement se manifeste à travers une série d'initiatives concrètes et d'actions innovantes. Nous encourageons nos membres à intégrer les objectifs du développement au quotidien dans leur travail pour mettre en place une véritable responsabilité sociale des entreprises. Nous soutenons des projets et des partenariats visant à renforcer la résilience des communautés, à promouvoir l'éducation et la formation, et à préserver notre patrimoine naturel.

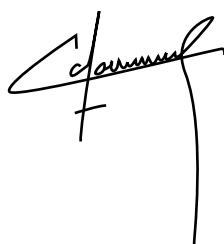
En adoptant une approche holistique et collaborative, nous aspirons à créer un impact positif, tant au sein de nos organisations que dans la société dans son ensemble. Notre objectif est de faire progresser les ODD à travers un dialogue social constructif avec les entreprises, les gouvernements et les institutions, et de contribuer ainsi à bâtir un avenir plus juste, plus équitable pour tous.

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes convaincus que nos actions liées aux grands enjeux de notre époque renforcent notre capacité à répondre aux besoins et aux aspirations de nos membres.

Nous affirmons notre engagement à défendre un modèle de développement durable qui respecte les limites écologiques de la Terre tout en assurant la justice sociale et économique.

L'avenir est entre nos mains !

François Hommeril, président de la CFE-CGC

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

Une approche et une vision sociale intégrées grâce aux objectifs de développement durable



Dans un monde en constante évolution, les défis auxquels nous faisons face exigent des solutions innovantes, inclusives, source de performance. Nous avons rejoint le Pacte Mondial pour contribuer aux défis collectifs environnementaux et permettre à tous de bénéficier des biens communs.

Les objectifs de développement durable offrent une feuille de route précieuse pour atteindre un avenir plus juste par leur nature interconnectée et structurante, ils permettent de concilier les impératifs économiques, environnementaux et sociaux.

Pour déployer ces objectifs, nous souhaitons promouvoir une culture d'entreprise qui intègre pleinement les principes de durabilité, fondée sur l'adoption de pratiques responsables et la mise en place de politiques internes respectueuses de l'environnement.

Nous défendons avec conviction une stratégie RSE qui permette l'atteinte de la feuille de route de l'agenda 2030. Les ODD sont une ressource pour arriver à cela : loin d'être simplement des cibles à atteindre, ils constituent une matrice dynamique qui guide nos actions syndicales au quotidien. La CFE-CGC encourage tous ses militants et adhérents à les utiliser afin d'harmoniser les efforts en matière de responsabilité sociétale. Nous avons la certitude que ces ODD sont la voie pour une société plus équitable.

En effet, la dimension sociale est essentielle. Elle englobe des aspects tels que la réduction des inégalités, l'accès à l'éducation, la santé, et la justice sociale. L'ODD 1 (pas de pauvreté), l'ODD 3 (bonne santé et bien-être), l'ODD 4 (éducation de qualité), et l'ODD 10 (réduction des inégalités) sont autant de piliers qui encouragent à s'engager vers des modèles économiques plus vertueux.

Ainsi, nous pouvons bâtir un avenir où chacun a sa place et bénéficie des mêmes opportunités, favorisant à la fois la croissance économique et le bien-être de tous les citoyens.»

Les objectifs de développement durable offrent des solutions pour bâtir un cadre de vie où chacun peut s'épanouir et prospérer. Ils sont une formidable opportunité pour façonner un monde respectant notre planète et ses habitants. Nous invitons toutes celles et tous ceux qui partagent cette vision à se joindre à nous dans cette démarche essentielle pour notre avenir commun.

Madeleine Gilbert, secrétaire nationale de la CFE-CGC
en charge du secteur Transition vers un monde durable



La défense des droits humains, le respect des normes internationales du travail et la protection de l'environnement constituent trois piliers essentiels des 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 Etats 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 directive européenne pour une conduite responsable des entreprises ou 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 de conventions fondamentales de l'OIT et des accords de Paris sur le climat, ou encore de la directive sur les lanceurs d'alerte 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 Etats 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 économiques, 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, et la CFE-CGC continuera à agir en ce sens. La récente formation mise en place intitulée « les droits humains en entreprise, les outils pour les défendre » à destination de nos adhérents et militants en est un des vecteurs essentiels.

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



LA PRÉSENTATION DU PACTE MONDIAL RÉSEAU FRANCE

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 Pacte mondial réseau France, 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 Pacte mondial réseau France 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 : Pacte mondial réseau France.





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'identification 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 profes-

sionnels. 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 travailleur 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 générale, cela a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obli-

gatoire. 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 au-

cune 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 pa-

radigme 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 Pacte mondial réseau France 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

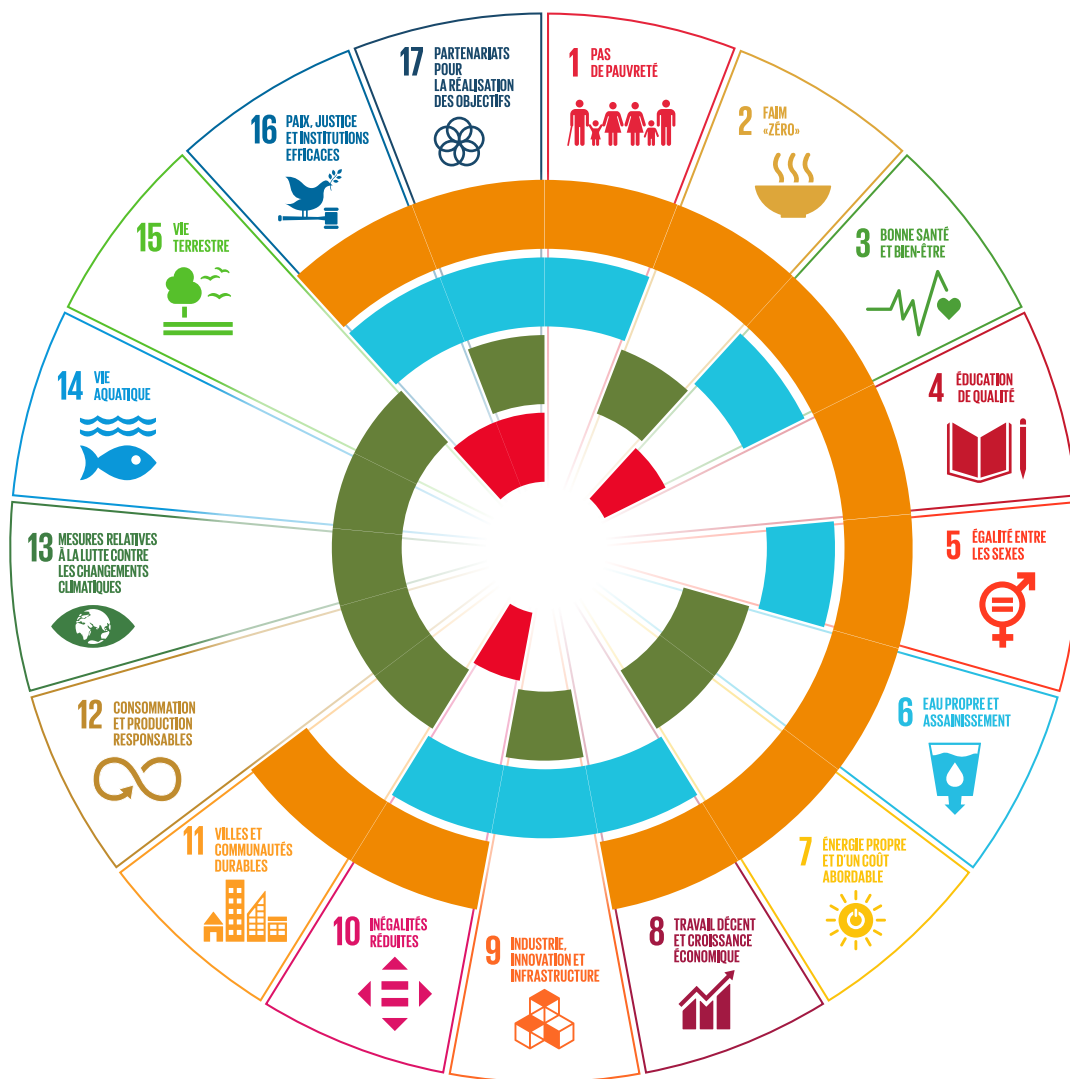
Les quatre axes et les dix principes du Pacte mondial réseau France sont déclinés en 17 objectifs de développement durable et 169 cibles, dé-

finis à l'horizon 2030. La CFE-CGC, à travers ses actions en tant qu'organisation syndicale, se veut actrice du mouvement. Elle mène un cer-

tain 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>



LA 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 Pacte mondial réseau France

La promotion des objectifs de développement durable

- La CFE-CGC sollicitée pour intervenir lors d'événements
- La CFE-CGC active au sein des territoires
- La CFE-CGC active au sein des instances
- La signature de la Déclaration universelle des droits de l'humanité

La CFE-CGC actrice du développement durable

- Partenaire engagé pour la nature
- Le dialogue social environnemental
- Négociation sur le dialogue social et la transition écologique
- Les formations des adhérents CFE-CGC
- 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.
- Jean-Philippe Tanghe, secrétaire général.
- Farida Karad, trésorière nationale.

Au sein de la CFE-CGC, sont également élus 9 secrétaires nationaux et 18 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 38^e congrès de Tours des 22 et 23 mars 2024.

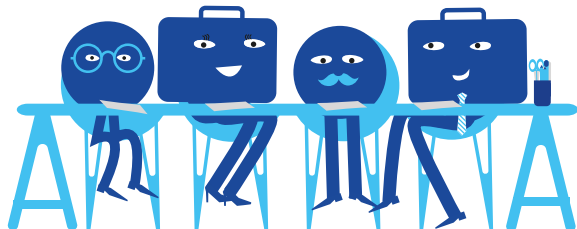
LES ÉLUS CONFÉDÉRAUX²



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



74 collaborateurs (siège confédéral)



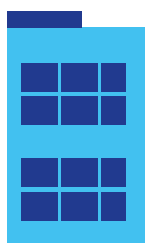
160 000 adhérents comptables
(en 2023)



28 fédérations



18 unions régionales (DOM-TOM compris)



230 syndicats



96 unions départementales



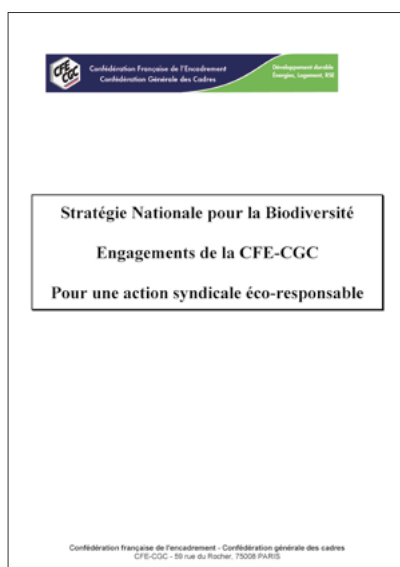
+ 10 000 sections syndicales



+ 200 unions locales

Source : Rapport d'activité CFE-CGC 2023

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 PACTE MONDIAL RÉSEAU FRANCE

Le 1^{er} février 2018, la CFE-CGC est la première organisation syndicale française à rejoindre officiellement le Pacte mondial réseau 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 Pacte mondial réseau France, la CFE-CGC s'engage à :

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

tale des entreprises (RSE)].

- Promouvoir les dix principes du Pacte mondial auprès des entreprises publiques et privées à travers sa communication.
- Collaborer avec le Pacte mondial réseau 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 Pacte mondial réseau France fait partie. La CFE-CGC est à présent plus largement engagée

à soutenir les objectifs des Nations Unies et à promouvoir les valeurs du Pacte mondial réseau France 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 CFE CGC

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

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL UN GLOBAL COMPACT

1 PAS DE PAUVRETÉ

2 FAIM «ZÉRO»

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

14 VIE AQUATIQUE

15 VIE TERRESTRE

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

LE SYNDICAT AU SERVICE DE L'ENCADREMENT

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

LA CFE-CGC SOUTIEN LE GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

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

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

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

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

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

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

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

Le futur est déjà notre présent !

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

CFE-CGC / Ne pas jeter sur la voie publique

LA PROMOTION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La CFE-CGC sollicitée pour intervenir lors d'événements

Madeleine Gilbert secrétaire nationale CFE-CGC du secteur Transition vers un monde durable, est intervenue au D.A.V.O.S des PME le samedi 30 septembre 2023 à Montpellier. Lors de cet évé-

nement, elle est intervenue sur les thèmes « TPE/PME et la RSE : comment se lancer ? » et « L'environnement : toute l'entreprise est-elle concernée ? ». Elle y a défendu l'idée que les TPE et PME

peuvent être fer de lance du développement durable sur le terrain, notamment en s'appuyant sur les 17 objectifs de développement durable.

La CFE-CGC active au sein des territoires

Le 22 juin 2023, une fresque de climat a été réalisée à Grenoble lors du conseil d'administration du syndicat CFE-CGC Chimie Dauphiné Savoie.

Le 17 mai 2023, Madeleine Gilbert secrétaire nationale CFE-CGC et Jean-Claude Garcia délégué national ont aussi participé à un atelier fresque du climat organisé par la fédération CFE-CGC Pétrole et énergies nouvelles à Courbevoie. Ces ateliers ont permis à nos militants de comprendre les liens de cause à effet des changements climatiques et d'explorer des actions

à entreprendre dans le cadre personnel et professionnel.

La CFE-CGC a mis en place un réseau de référents au sein des territoires. Des réunions sont

organisées à la confédération deux à trois fois par an afin d'échanger sur l'actualité RSE et développement durable dans les territoires.



La CFE-CGC active au sein des instances

Depuis 2013 date de sa création, la CFE-CGC s'engage dans les groupes de travail de la Plateforme RSE.

La CFE-CGC contribue aux travaux depuis l'origine de la plateforme en

portant ses positions, notamment sur le rôle des organisations syndicales de salariés dans les stratégies RSE. Elle met en avant l'importance des Objectifs du Développement Durable, ceci plus

fortement depuis son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2018.

Ainsi, la CFE-CGC a participé activement comme membre des groupes de travail aux avis :

- Responsabilité numérique des entreprises (mai 2021) ;
- La RSE, un enjeu européen (octobre 2021) ;
- RSE : le rôle des acteurs publics (mars 2023).

Ces deux dernières années, la CFE-CGC a animé le Groupe de Travail « RSE et ODD » dont l'avis publié en mai 2024 formule 15 recommandations fortes à partir du constat alarmant à mi-parcours de l'Agenda 2030. Les recommandations s'adressent prioritairement au gouvernement, aux entreprises, fédérations, mais invitent également « l'ensemble des acteurs à adopter les

ODD comme une boussole commune dans leurs rapports, de se les approprier pour en faire un outil de langage commun ». À retenir que « La Plateforme RSE recommande aux partenaires sociaux d'accélérer l'intégration des ODD, de leurs cibles et indicateurs associés, dans les négociations d'accords de branche et d'accords-cadres transnationaux ».

La CFE-CGC s'est déjà inscrite dans ces résolutions au niveau des branches avec par exemple les accords de la convention collective fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutiques, parapharmaceutiques et

vétérinaires (IDCC1555). D'autres textes ont depuis, été élaborés dans cette branche illustrant la poursuite de l'appropriation de ces sujets par l'Organisation :

- Accord relatif à la qualité de vie au travail - mars 2019 ;
- Accord relatif aux salariés en situation d'handicap - mai 2019 ;
- Accord relatif à la formation professionnelle - octobre 2020 ;
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - décembre 2023.

La signature de la Déclaration Universelle des Droits de l'humanité

Le 18 juin 2024, Madeleine Gilbert - secrétaire nationale CFE-CGC et Maxime Legrand - président de la Confédération Européenne des cadres (CEC) ont signé la Déclaration Universelle des Droits de l'Humanité. Ce texte est un engagement moral et éthique envers les générations présentes et futures. En signant cette déclaration, la CFE-CGC affirme sa conviction que la dignité humaine ne peut être dissociée de la protection de notre planète et sa volonté de défendre un modèle de développement durable qui respecte les limites écologiques de la Terre tout en assurant la justice sociale et économique.



LA CFE-CGC ACTRICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Partenaire engagé pour la nature

En octobre 2021, la CFE-CGC est reconnue « Partenaire engagé pour la nature » par l'Office Français de la Biodiversité. Dans le cadre de ce label, elle conçoit un répertoire Biodiversité qui permet au militant d'appréhender le thème et de comprendre les menaces qui peuvent peser sur la biodiversité tout en apportant un éclairage sur les moyens d'atténuation possibles.

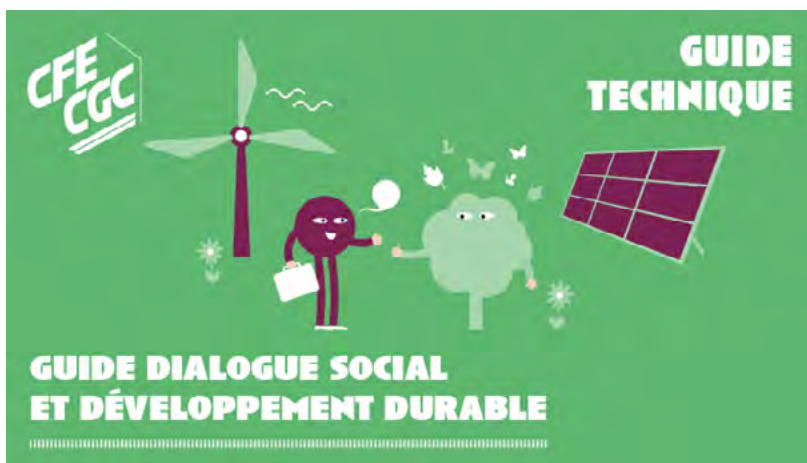
La CFE-CGC forme et sensibilise ses militants aux enjeux de la biodiversité. Dans ce cadre, elle co-construit avec l'OFB une journée d'information « Entreprises et biodiversité : comment agir ? ».



Le dialogue social environnemental

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 février 2024 son guide « **Dialogue social et développement durable**⁴ ».

Ce document, destiné à tous ses adhérents et militants, s'inscrit dans une démarche proactive et incitative. Il permet aux représentants du personnel de s'engager dans un parcours de verdissement des normes collectives applicables dans leur entreprise.



⁴ Disponible sur notre site : www.cfecgc.org, rubrique « Publications » puis « Nos guides ».

Négociation sur le dialogue social et la transition écologique

La CFE-CGC a participé à la discussion paritaire sur la transition écologique et le dialogue social qui était inscrite à l'agenda autonome de 2021. La CFE-CGC souhaitait

aboutir à un texte engageant pour l'ensemble des parties constituantes de l'entreprise, elle n'a finalement pas signé l'Accord national interprofessionnel, ne le jugeant

pas à la hauteur du défi majeur qu'est la transition environnementale.

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 po-

sitions 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 octobre 2021 et juin 2024, 23 stages RSE et développement durable ont été dispensés dans toute la France, à raison de 13 participants par stage en moyenne.





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 dédiées 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 publié le 34^e rapport annuel sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie le 27 juin 2024.

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 vue 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 ainsi que la mandature actuelle de la CNCDH jusqu'à son adoption le 30 juin 2023 en séance plénière. À la suite de sa publication, la CFE-CGC, très impliquée dans la rédaction du rapport, a co-présenté son contenu, en lien avec la CNCDH et la FIDH, à plusieurs reprises en 2023 et 2024 afin de le faire connaître le plus largement possible.

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 une dizaine d'années par les Nations Unies pour l'élaboration de l'instrument juridique international contraignant. Membre de la Commis-

sion 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 19 octobre 2023.

La CNCDH, ainsi que la CFE-CGC, appellent l'Union européenne et la France à se saisir de l'adoption de la directive européenne sur le devoir de vigilance pour définir un mandat et continuer de jouer un rôle moteur afin de s'assurer que la direction que prendront les prochaines discussions sur le traité aillent 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 Multinationals » dont

Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale CFE-CGC en charge de l'Europe, l'International et des droits humains, assure la Vice-présidence depuis 2023. 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 six 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-

vement 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 représentée au sein des sections « union économique et monétaire et cohésion économique et sociale » et « marché unique, production et consommation », dans lequel son représentant est membre du bureau. Elle s'est aussi vu confier des missions de sélection de cadres dirigeant de l'institution ou encore de mission de représentation de l'institution dans les Journées de l'Europe, les présidences de CESER, etc., ainsi qu'une forte contribution aux interactions entre l'Institution européenne EESC et le CESE français, lesquels ont permis de renforcer la coordination des CES nationaux européens avec le CES européen.

À rapprocher des 200 contributions par an envoyées au rapporteur du Parlement européen et à la commission par le Comité économique & social européen (EESC), de la dizaine d'avis d'initiatives demandées par chaque nouvelle présidence du Conseil de l'Union européenne, la CFE-CGC a directement contribué à plus de 85 avis en tant que rapporteur, rapporteur général ou co-rapporteur ou membre depuis septembre 2015 principalement axés sur :

- La défense des droits des consommateurs et l'extension des droits (itinérance, prise USB-C obligatoire, virement SEPA immédiat)...
- L'amélioration et la simplification de la législation et réglementation de l'activité/ financement des PME/ PMI, TPE/TPI grands pourvoyeurs d'emploi en Europe.
- Les dossiers de banque, assurance, finance, notamment sur la révision de la directive Solvability II et son volet non-financier qui traite particulièrement du développement durable et de l'impact de l'activité des entreprises vis à vis du Green Deal et du Pillier Social Européen.
- Les audits à la demande de la Commission européenne, liés au renforcement de l'accès aux Fonds Européens (FSE, Horizon Europe, et fonds dédiés à l'Innovation).
- L'amélioration de la fiscalité dans le cadre de la lutte de la CFE-CGC contre le dumping fiscal.
- L'implication dans les dispositifs d'Initiative Citoyenne européenne qui permet d'imposer une législation européenne à la Commission européenne, dès que sont collectées qu'un million de signatures dans au moins sept pays Européen.

À noter que la CFE-CGC s'est particulièrement investie dans l'action liée au droit des personnes présentant un handicap,

dont elle s'est vue confier la Présidence du groupe d'étude permanent des droits des personnes handicapées en 2023. Elle est devenue chef de délégation de l'Union européenne près l'organisation des Nations Unies à New-York, dans le cadre de la Conférence de suivi (COSP) de la Convention Mondiale sur le droit des personnes handicapées de 2006 (UNCRPD).

Pour la première fois dans l'histoire de l'Union européenne et des Nations Unies dans un comité des droits humains de l'ONU, l'année 2024 a été marquée par l'élection pour quatre ans, d'une représentante (Inmaculada Placencia-Porrero) de l'Union européenne comme Administrateur au Comité en charge de la Convention Mondiale sur le Droit des Personnes Handicapées (UNCRPD Committee).

Avec ces actions renforçant ainsi l'action de la CFE-CGC en France, cette stratégie décennale vise à améliorer la vie des personnes handicapées en Europe et dans le monde, avec un travail cloisonné avec l'European Disability Forum.

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 clé 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 Cornouailles, 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>).

À l'occasion de la présidence italienne du G7 en 2024, le sommet du G7 social se tiendra les 12 et 13 septembre 2024 en Sardaigne. Ce sommet réunit les ministres du Travail et de l'Emploi des pays et les organisations syndicales des pays du G7. Les travaux syndicaux de préparation à ce sommet ont été coordonnés par le TUAC et la CFE-CGC y a activement participé. Ce groupe syndical, appelé « L7 », a publié un communiqué conjoint pour influencer la déclaration finale du G7 et les discussions du G7 social de septembre. Ce communiqué est disponible en ligne ([Second L7 Statement_LEMM_Logos-1.pdf \(tuac.org\)](#))

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.

La CFE-CGC a représenté les travailleurs de France en tant que titulaire au sein de plusieurs commissions relatives à l'économie sociale et solidaire (2022) et la protection des travailleurs (2023). Elle l'a également fait en tant que suppléante au sein de la commission relative à la modification de la Convention maritime internationale (2022) et en tant que conseiller technique polyvalent (2023).

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 décryptage 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, intégrant 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 cadres internationaux (ACI)

Les accords cadres 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'encadrement 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 lé-

gislatifs 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 révision de la directive 2009/38/CE sur « les comités d'entreprise européens » en 2023.

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. Après de laborieuses années de discussions, la directive européenne a ainsi été adoptée par le Parlement européen lors de la dernière session plénière de la législature, le 23 avril 2024.

Pour la CFE-CGC, si les réticences exprimées par certains États ont conduit à de nombreuses concessions, la directive n'en est pas moins un jalon essentiel pour une plus grande responsabilisation des grandes entreprises en matière de respect des droits humains et de l'environnement dans les chaînes de valeur ; pour une meilleure prise en compte des droits des victimes et enfin pour une concurrence plus loyale et pour une sécurité juridique renforcée. La CFE-CGC a contribué au débat sur ce texte en intervenant dans le cadre de deux tables rondes lors du colloque intitulé « Améliorer l'effectivité des droits sociaux fondamentaux dans les chaînes de valeur » organisé par le Centre de recherches juridiques sur l'efficacité des systèmes continentaux, qui s'est tenu le 7 décembre 2023 à Reims. Anne-Catherine Cudennec a participé à l'émission du service public « expression directe », diffusée sur France 2. Une vidéo de

quatre minutes a été diffusée courant mars 2022 pour expliciter de ce qu'est le devoir de vigilance et les positions de la CFE-CGC à ce sujet.

La CFE-CGC suivra avec attention la transposition en droit interne de ce texte, et continuera de porter la voix des personnels d'encadrement au fil des discussions.

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 ré-

férents harcèlement sexuel. Elle a, par ailleurs, participé à l'élaboration de l'index égalité femmes-hommes à l'occasion des consultations pour cette loi.

Plus largement, la CFE-CGC a fait plusieurs propositions qui, à terme, réduiront les inégalités. Par exemple, elle propose d'actionner des leviers tels que les congés parentaux, la formation, la conciliation des temps de vie afin de réduire les inégalités salariales et de lutter contre le plafond de verre 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 la loi du 5 septembre 2018 qui a organisé le passage d'une obligation de moyen pour l'égalité salariale à une obligation de résultats à travers la mise en place de l'index

de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la loi du 24 décembre 2021 dite « loi Rixain » imposant des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2030.

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 :

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

- Elle est aussi corapporteur de l'avis « Impact(s), responsabilité et performances globale » publié en février 2023. La CFE-CGC anime aussi le GT « RSE et ODD » dont l'avis publié en mai 2024 formule 15 recommandations afin de renforcer la prise en compte effective des ODD dans les stratégies RSE.

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, la confédération a contribué à l'édition 2024 du guide « Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » publié en mars 2024. La CFE-CGC

a aussi participé au guide « Critères RSE et rémunération – 3^e édition » qui étudie les pratiques d'intégration de critères RSE dans la rémunération variable des dirigeants, édité en janvier 2024.

De plus, la CFE-CGC collabore sur des questions d'actualité telles que la raison d'être.



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 pour tous les types de handicap : moteur, sensoriel, psychique, cognitif, mental, maladie invalidante, polyhandicap. Que ce soit un handicap visible ou non, la CFE-CGC lutte contre toutes formes de discriminations liées au handicap.

Beaucoup reste à faire car pour la troisième année consécutive le défenseur des droits précise que le handicap au travail est le premier motif de discrimination en France.

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. Elle était présente le 26 avril 2023 à l'Élysée lors de la conférence nationale du handicap présidée par le Président de la République et avec la participation de l'ensemble du gouvernement.

De plus, elle siège dans les instances suivantes :

- Au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH). 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 CNCPPH concernant des politiques publiques qui impactent les personnes en situation de handicap.
- À l'Association de gestion des 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. À cette date, la CFE-CGC a la présidence de l'AGEFIPH.
- Par ailleurs, la CFE-CGC est représentée au comité national du FIPHFP, Fond

d'insertion des personnes handicapées dans les trois versants de la Fonction Publique (Hospitalière, État, Territoriale) ainsi que dans l'ensemble des comités locaux dans les régions pour le FIPHFP.

- Aussi la CFE-CGC est représentée dans certaines maisons départementales pour les travailleurs handicapés (MDPH), et dans les plans régionaux des travailleurs handicapés (PRITH) de certaines régions.

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.
- Guide de négociation d'un accord collectif en matière de handicap.
- Guide handicap et numérique.

- BD handicap psychique, handicap.
- Blog handicap.

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

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

La CFE-CGC a organisé le 26 septembre 2019 un colloque sur les aidants familiaux à Villeneuve

d'Ascq.

Elle a également monté le 23 novembre 2023 un colloque « Handicap : le plein emploi est-il possible ? ».

Enfin, la CFE-CGC a un partenariat avec l'Agefiph qui a pour objectif la sensibilisation pour défendre la juste place de chacun au milieu de tous, dans une société qui doit prendre en compte la différence, la singularité et les talents et compétences de tous pour faire

société dans une société d'égalité des chances.



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 sept 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'entreprise⁵ ».

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 ».

⁵ 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.

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, organismes représentant la jeunesse).

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 : en 2022 sur le projet de Stratégie nationale pour la biodi-

versité (SNB3) à l'horizon 2030 ou encore sur celui de Stratégie nationale pour la réduction, le réemploi et le recyclage des emballages en plastique à usage unique.

En février 2023, sur le projet de texte portant sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du deuxième plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-2) pour l'année 2022.

En mai 2023, sur le projet de loi relatif à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour répondre au défi de la relance nucléaire.

La CFE-CGC siège également à la Commission spéciale planification écologique du CNTE. C'est un espace privilégié de présentation et d'approfondissement de la planification écologique et de son cadre méthodologique.

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'action 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 SN-BC-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.

Loi de programmation sur l'énergie et le climat (LPEC)

La loi de programmation sur l'énergie et le climat définit les objectifs et

les priorités d'action de la politique énergétique nationale pour répondre à l'urgence écologique et climatique.

La CFE-CGC a participé au groupe de travail « sobriété énergétique » et a été auditionnée par la Direction Générale Énergie Climat.

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 spécifique 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 10 janvier 2024 sur la Stratégie EcoPhyto 2030 ainsi que lors de l'élaboration de l'avis du CNB sur la stratégie nationale biodiversité du 16 octobre 2023.

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 quatre membres et un attaché de groupe.

Au cours de ces deux dernières années, la CFE-CGC a contribué à différents travaux :

- « Contribution du CESE à l'élaboration de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB3) ».
- « Acceptabilité des nouvelles infrastructures de transition énergétique : transition subie, transition choisie ? ».
- « Quelle place pour le nucléaire dans le mix énergétique français ? ».
- « SFEC : quelle gouvernance pour la transition écologique ? ».
- « Quelles politiques pour favoriser l'évolution de la société vers la sobriété ? ».
- « Comment favoriser une gestion durable de l'eau (quantité, qualité, partage) en France face aux changements climatiques ? ».
- « Les attentes et les enjeux sociétaux liés aux nouvelles techniques génomiques ».
- « SNML2 : se mobiliser dès maintenant pour atteindre le bon état écologique ».
- « Quels besoins de gouvernance pour les différents usages de la biomasse ? ».
- « Consommation durable : favoriser une économie de la sobriété pour passer de la prise de conscience aux actes ».
- « Face au changement

climatique, accélérer une adaptation systémique et juste ».

- « Déclaration du Bureau du CESE sur la stratégie énergétique de la France et les travaux préparatoires du Gouvernement ».
- « Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique ».

La plateforme RSE de France Stratégie



Installée par le Premier ministre au sein de France Stratégie en 2013, la Plateforme RSE, plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises, émet des avis sur les questions qui lui sont soumises et formule des recommandations sur les questions sociales, environnementales et de gouvernance soulevées par la responsabilité sociétale des entreprises » (article 5 du décret n° 2013-333 du 22 avril 2013 modifié).

La CFE-CGC contribue aux travaux suivants :

- Responsabilité numérique des entreprises (mai 2021).
- La RSE, un enjeu européen (octobre 2021).
- RSE : le rôle des acteurs publics (Mars 2023).
- Groupes de travail « Acteurs publics » et « Impact(s) et performance globale » pour lequel elle est le co-rapporteur.

- Co-rapporteur de l'avis « Impact(s), responsabilité et performance globale » publié en février 2023.
- Anime aussi le GT « RSE et ODD » dont l'avis a été publié en mai 2024 (voir p.29).

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 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.

Conseil Economique, social et environnemental régional (CESER)

Le CESER est une assemblée consultative placée auprès du conseil régional et de son président. Il est composé d'acteurs du monde économique, social, environnemental, éducatif et associatif de la région. Son rôle consultatif a vocation à accompagner, à éclairer et à enrichir la décision publique. Il a pour mission d'anticiper les transitions, d'émettre

des préconisations, d'évaluer les politiques publiques, d'examiner le budget régional. Dans ce cadre, la CFE-CGC est le co-rapporteur du Rapport « Urgence climatique et ressource en eau : Comment limiter les conflits d'usage ? » du CESER Auvergne-Rhône Alpes.

Conseil National de l'air

Le Conseil National de l'air est mis en place le 21 juin 2022. La CFE-CGC

siège depuis le 27 avril 2023. La qualité de l'air est un enjeu environnemental et un enjeu de santé publique majeur. Il est essentiel de généraliser la mesure de l'impact des politiques sur la santé-environnement grâce à un plan de réduction des émissions des polluants atmosphériques. La mobilisation des acteurs locaux, des territoires et des corps intermédiaires est plus que jamais d'actualité.

La CFE-CGC dans les réseaux

Le comité 21

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

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 plu-

sieurs parties prenantes telles que les institutions publiques, les entreprises du secteur privé ou encore la société civile. Les missions du SDSN France sont les suivantes :

- servir de catalyseur pour accélérer le changement en créant des synergies et des coopérations entre tous les acteurs engagés dans l'agenda 2030 (ainsi qu'avec de nouvelles parties prenantes) ;
- développer la recherche et l'enseignement autour des ODD sur une sélection de sujets ;
- améliorer la connaissance des enjeux du développement durable ;
- valoriser les actions de chacun, impulser et accompagner de nouveaux projets.

Réalité du dialogue social



La CFE-CGC a participé à l'évènement organisé par l'ORSE et Réalité du dialogue social « Où en sommes-nous près de trois ans après la loi Climat et résilience ? » afin de présenter le sondage mené par l'association RDS. Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC a témoigné de l'évolution des pratiques et du chemin restant à parcourir pour le dialogue social environnemental.

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 forme ses militants et ses adhérents aux enjeux de la biodiversité.

La formation « Entreprise et biodiversité : comment agir » a été co-construite par la CFE-CGC et l'Office Français de la Biodiversité. Son objectif est de former et sensibiliser les participants aux enjeux de la biodiversité afin de mieux la prendre en compte dans le pilotage de l'entreprise et de pouvoir agir au sein des instances représentatives du personnel.

L'Association française de normalisation (AFNOR)

L'association AFNOR et ses filiales constituent un groupe international au service de l'intérêt général et du développement durable. Elle oriente et coordonne l'élaboration des normes nationales et la participation à l'élaboration des normes européennes et internationales.

AFNOR Normalisation est un des quatre métiers d'AFNOR qui crée et fait évoluer les normes volontaires en France et dans le monde.

La CFE-CGC est membre volontaire de la commission DDRS : Développe-

ment durable - Responsabilité sociétale d'AFNOR Normalisation. À ce titre, elle contribue aux travaux de la commission sur plusieurs sujets relevant de son champ de compétences, RSE et Développement Durable.

Dans la continuité de sa contribution comme co-rapporteur de l'avis Labels RSE de la Plateforme RSE, la CFE-CGC a été co-pilote pour l'élaboration de la norme NF X30-053 (Responsabilité sociétale des entreprises - Exigences et lignes directrices pour les organismes réalisant des activités d'évaluation et de labellisation RS) publiée en janvier 2024.

Cette norme comporte un référentiel d'évaluation qui prend en compte les principaux textes internationaux comme les dix principes du Pacte Mondial, les objectifs de développement durable de l'ONU.

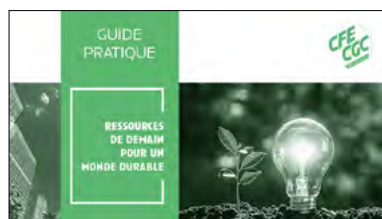
La bibliographie de cette norme fait référence à neuf avis publiés par la Plateforme RSE pour lesquels la CFE-CGC a apporté, par son engagement, un soutien fort aux ODD.

La CFE-CGC participe aussi au groupe de travail chargé d'établir la future norme internationale ISO 53001 (Management Systems for UN Sustainable development goals).

Les actions de la CFE-CGC

Guide pratique : Ressources de demain pour un monde durable

La CFE-CGC est pleinement engagée en faveur d'une transition écologique sociale et responsable préservant les droits des générations futures. Notre guide « Ressources de demain pour un monde durable » présente nos propositions pour une transition écologique juste. Ce guide propose notamment des axes d'évolution afin de construire une société plus durable en commençant par faire évoluer les politiques publiques sur les instruments de lutte contre le carbone, la préservation de la biodiversité, la gestion de l'eau, la gestion des déchets et la santé publique. Le guide formule des recommandations pour les secteurs des transports, de l'énergie, du bâtiment et travaux public, agricole et de l'industrie.



Guide Dialogue social et développement durable

La CFE-CGC engagée pour concilier dialogue social et enjeux environnementaux en entreprise a publié en décembre 2023 un guide sur la thématique : « Dialogue

social et développement durable ». Cette publication donne toutes les clés pour négocier en entreprise. Elle s'inscrit dans une démarche proactive et incitative permettant aux représentants du personnel de s'engager dans un parcours de verdissement des normes collectives applicables dans leur entreprise. Ce guide aborde les sujets suivants :

- Faire du dialogue social un vecteur de la transition écologique.
- Instaurer une démarche environnementale juste grâce à la négociation.
- Se saisir du reporting environnemental de l'entreprise.



Table ronde « Les entreprises ont-elles intégré l'environnement et la transition dans leur modèle d'entreprise ? ».

Dans la continuité de sa politique, la CFE-CGC a organisé une table ronde « Les entreprises ont-elles intégré l'environnement et la transition dans leur modèle d'entreprise ? » le 14 mars 2024 lors du 39^e congrès de la CFE-CGC Chimie à Lille avec la participation de Jean-Pierre Besse, directeur

de l'immobilier responsable chez Hermès ; Arnaud Casado, maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ; Mathilde Dupré co-directrice de l'Institut Veblen ; Charles Djelalian Directeur développement durable; Aude Aboucaya rédactrice en chef du magazine Social CSE et Madeleine Gilbert secrétaire nationale de la CFE-CGC.

Colloque « L'économie sociale et solidaire »

La CFE-CGC a organisé en partenariat avec la Macif, un colloque sur la thématique : « Transition environnementale, transition juste ? L'économie sociale et solidaire plus que jamais engagée ! », le 15 novembre 2023, à Paris. L'événement a mis en lumière les actions conduites par les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) pour la prise en compte des enjeux environnementaux.

La table ronde était animée par Charlotte Debray, déléguée générale de la Fonda qui a donné la parole à différents acteurs de l'ESS : Sébastien Darrigrand directeur général de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES), Frédéric Dohet, directeur général RSE à la Fondation RTE, Jérôme Wenling, responsable environnement et partenariats au sein du pôle RSE de la Macif, Hélène Drouet,

responsable de l'investissement socialement responsable (ISR) du Groupement d'intérêt économique (GIE) Macif investissement et Camille Buewaert responsable des programmes Impact, Fintech et Talents ESG au sein de l'institut de la Finance durable.

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 adhérents sur des sujets comme la souveraineté énergétique de la France, la CSRD, les enjeux de l'eau, les ODD, la COP 27.

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, le 28 septembre 2022, « La biodiversité demeure la grande oubliée des conseils d'administration ».
- AEF info, le 7 avril 2023, « Il est nécessaire de prendre le chemin d'un véritable dialogue social environnemental ».
- CSE matin, le 11 avril 2023, « Le sujet de l'environnement doit

monter en puissance dans les CSE ».

- Pacte Mondial réseau France, en septembre 2023, entretien de Madeleine Gilbert.
- Le Magazine CFE-CGC, le 4 décembre 2023, « La CFE-CGC engagée pour concilier transition juste et dialogue social ».
- Le Magazine CFE-CGC, le 26 mars 2024, « CSRD : les élus du personnel devront se former ».
- Les Echos, le 29 mai 2024, Tribune : « Transition écologique : le rôle crucial des cadres ».
- Les liaisons sociales, le 12 juin 2024.

Participations à des tables rondes

La CFE-CGC s'est aussi exprimée sur le sujet environnemental en participant à de nombreuses tables rondes :

- Forum biodiversité et économie, le 13 octobre 2022, « À la rencontre des Partenaires engagés pour la nature ».
- Le laboratoire de droit des affaires et des nouvelles technologies Paris Saclay, le 20 avril 2023, « Repenser la place de l'entreprise entre valeurs non marchandes et impératifs économiques ».
- Réalités du dialogue social, le 11 juillet 2023, « Le dialogue social environnemental : une clef de

transformation de la RSE ».

- D.A.V.O.S. des PME, le 30 septembre 2023, à Montpellier.
- Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), le 12 octobre 2023, « Dialogue social en action ».
- 39^e congrès de la CFE-CGC Chimie, le 14 mars 2024, organisation et participation à la table ronde « Les entreprises ont-elles intégré l'environnement et la transition dans leur modèle d'entreprise ? ».
- Direction départementale de l'emploi, le 12 octobre 2023, « Dialogue social en action ».
- Institut de recherche économique et social (IRES), le 6 février 2024, table ronde « Les stratégies syndicales au prisme du dilemme emploi/environnement ».
- « RSE : enjeux et état des lieux global », le 25 avril 2024.
- Colloque européen au CESE, le 26 avril 2024, « Développer un EBITDA social et environnemental grâce aux nouvelles directives CSRD et CSDD ».
- Barreau de Paris, le 22 mai 2024, les entreprises face à la transition environnementale.
- L'Orse – le 22 mai 2024, Atelier dialogue social et environnement.

- Entreprises pour l'environnement, le 25 juin 2024 – Colloque « Le dialogue social, accélérateur de la transition écologique » participation à l'atelier « Évolution des emplois et compétences : formation et reconversion ».



En interne

Lors du séminaire exécutif des 3 et 4 octobre 2023, l'équipe confédérale a réalisé une « Fresque du climat », une formation de trois heures qui permet de comprendre les causes et conséquences du changement climatique. Lors de cet événement, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a rappelé la place importante de l'environnement et plus

largement de la RSE pour la CFE-CGC. Chaque Secrétaire national a pu ainsi appréhender les enjeux climatiques à travers le prisme de son secteur et ainsi élaborer de nouvelles actions sur lesquelles s'engager au cours des prochaines années. L'une de ces actions a été de former à la « Fresque du climat » l'ensemble des chefs de service de la confédération le 18 janvier 2023.





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 minimiser 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 CFE-CGC est particulièrement impliquée sur cette question. 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, a fait l'objet d'une transposition en droit français par le biais de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 (dite loi Waserman) et 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, toutes deux entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2022.

Pour rappel, la CFE-CGC a été cosignataire d'une lettre ouverte adressée au président de la République Emmanuel Macron le 7 novembre 2019 avec plus de 50 si-

gnataires dont, l'UGICT-CGT, la CFDT 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. Une mise à jour de ce guide pratique est en cours et sera publiée prochainement.



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. Le 7 mars 2024, le cercle des administrateurs a organisé un séminaire en partenariat avec une équipe de recherche des Mines de Paris : « Nouvelles formes de gouvernance : quels enjeux et quelles opportunités pour les administrateurs salariés ».



Mes notes

A large rectangular area enclosed by a green border, containing numerous horizontal dotted lines for writing notes.



LES ENGAGEMENTS DE LA CFE-CGC

Retour sur les résolutions du 37^e congrès de 2019

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

Les nouvelles résolutions du congrès de 2023

Les projets internes

- Rénovation de la maison de la CFE-CGC

RETOUR SUR LES RÉOLUTIONS DU 37^E CONGRÈS DE 2019

Le 37^e congrès de la CFE-CGC s'est tenu les 9 et 10 octobre 2019 sur le thème « L'avenir entre nos mains ». À cette occasion, la Confédération avait défini ses engagements lors du vote des résolutions regroupées en trois thèmes :

Que signifie l'encadrement ?

Dans le cadre du projet SUPERManagement (Savoir, Unir, Promouvoir, Entraîner, Reconnaître dans le MANagement), visant à accompagner et à outiller les managers et leurs collaborateurs dans la transformation des organisations du travail, la CFE-CGC a lancé fin 2022 avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de

travail (ANACT), un projet qui consiste à évaluer et faire évoluer le management et l'organisation du travail à l'aune du développement du télétravail et du travail hybride, et à auditer l'évolution des pratiques managériales. Trois études sur les impacts du télétravail et les enjeux managériaux afférents ont été réalisées :

- Télétravail et management : étude d'usages.
- Télétravail et management : la prise en compte de la situation des managers dans les accords collectifs et les chartes.
- Télétravail et management : la perspective des dirigeants de TPE-PME.

Comment recréer de l'attachement dans l'entreprise ?

Lors de la négociation paritaire concrétisée par l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, la CFE-CGC a réussi à faire intégrer la notion de condition de vie au travail dans la qualité de vie au travail. Cet ajout vise à réaffirmer que l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés s'inscrit dans une série d'actions reliées de manière directe à celle

des conditions de travail. Il s'agit donc d'agir, sur la qualité du contenu du travail, de l'environnement physique, des relations de travail, du dialogue social et des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail. La QVT est donc devenue la QVCT. Au-delà de l'ensemble des actions mentionnées lors des chapitres pré-

cedents, la CFE-CGC a également mis à jour sa formation «Négocier un accord QVCT» à destination de l'ensemble de ses militants. Cette formation de deux jours a pour objectif d'outiller les militants afin de passer des risques psychosociaux à la QVCT, négocier un accord QVCT, et maîtriser les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Promulguée le 28 novembre dernier, la loi partage de la valeur au sein des entreprises transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) qui a été signé le 10 février 2023 par quatre organisations syndicales dont la CFE-CGC.

Cette disposition constitue une avancée indéniable et va permettre à un nombre important de salariés (entre 700 000 et 1 million selon nos estimations) de bénéficier désormais d'un dispositif de partage de la valeur. Cette loi permet

également d'amplifier le fléchage de l'épargne salariale vers des investissements responsables, avec l'obligation de proposer un fond labélisé et d'informer les salariés épargnants sur les votes exercés en AG en leur nom par la société de

gestion. Ce dernier point constitue une grande avancée pour la CFE-CGC, ouvrant la voie à une

nouvelle forme d'action syndicale qui utilise la finance pour agir directement sur les entreprises,

en les incitant à adopter un comportement plus vertueux.

LES NOUVELLES RÉOLUTIONS DU CONGRÈS DE 2023

Lors de son discours au 38^e congrès de la CFE-CGC à Tours, François Hommeril, président de la CFE-CGC

a tracé plusieurs axes d'engagement pour la prochaine mandature qui s'inscrivent dans la conti-

nuité de ceux pris en 2019 (voir ci-contre).

Former les militants

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption

Environnement



Enrichir le catalogue de formation de la CFE-CGC. La CFE-CGC a conçu un nouveau module de formation à destination des militants et adhérents, intitulé « entreprises et droits humains : quels leviers pour les défendre ? ». Les objectifs de ces deux jours de formation sont les suivants : comprendre les liens entre syndicalisme et droits humains, connaître les textes fondateurs internationaux en matière d'entreprise et droits de l'Homme, se familiariser avec les instances permettant de faire respecter les droits humains en entreprise et maîtriser les outils nationaux disponibles pour les défendre. Une première session test de ce nouveau module se tiendra les 2 et 3 juillet 2024. Il intégrera ensuite le catalogue des formations CFE-CGC à compter du second semestre 2024.



Organiser de nouvelles tables rondes traitant de sujets s'inscrivant dans les ODD.



Publier de nouveaux guides afin d'utiliser les militants sur s'inscrivant dans les ODD.

Repenser le modèle de l'entreprise

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption



S'engager pour un meilleur partage de la valeur.



Placer l'intérêt social au cœur des gouvernances de l'entreprise.



Repenser la lecture comptable des entreprises en y intégrant des objectifs de durabilité.



Défendre la conditionnalité des aides.



Encourager la compétitivité.



Flécher l'épargne pour reprendre pied dans nos entreprises.

Agir pour le développement durable

Droits de l'Homme

Environnement



Limitier l'impact environne-
mental de l'activité écono-
mique.



Investir dans la recherche et le dévelop-
pement pour une société bas carbone.



Décarbonner le secteur de l'énergie.



Investir dans les énergies d'avenir.

Défendre une protection sociale centrée sur les individus

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption



S'adapter à l'évolution des risques sociaux.



Égalité d'accès au travail, au logement, à la solidarité.



Insertion dans le monde du travail des personnes en situation de handicap.



Penser la protection sociale en termes de besoins et de moyens.



Favoriser la conciliation des temps de vie.



Faire avancer l'égalité des chances.

Renforcer la présence dans les institutions internationales

Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

Lutte contre la corruption

Environnement



Continuer de développer l'action syndicale au niveau européen et international.

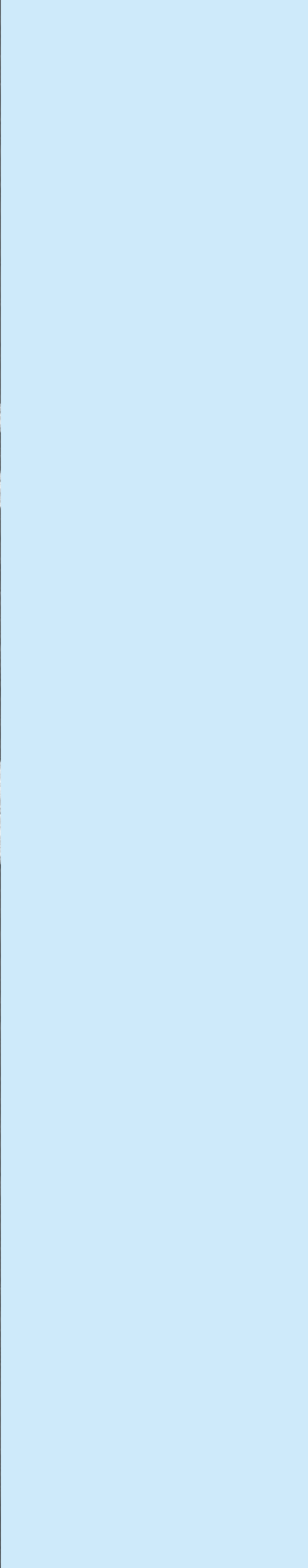
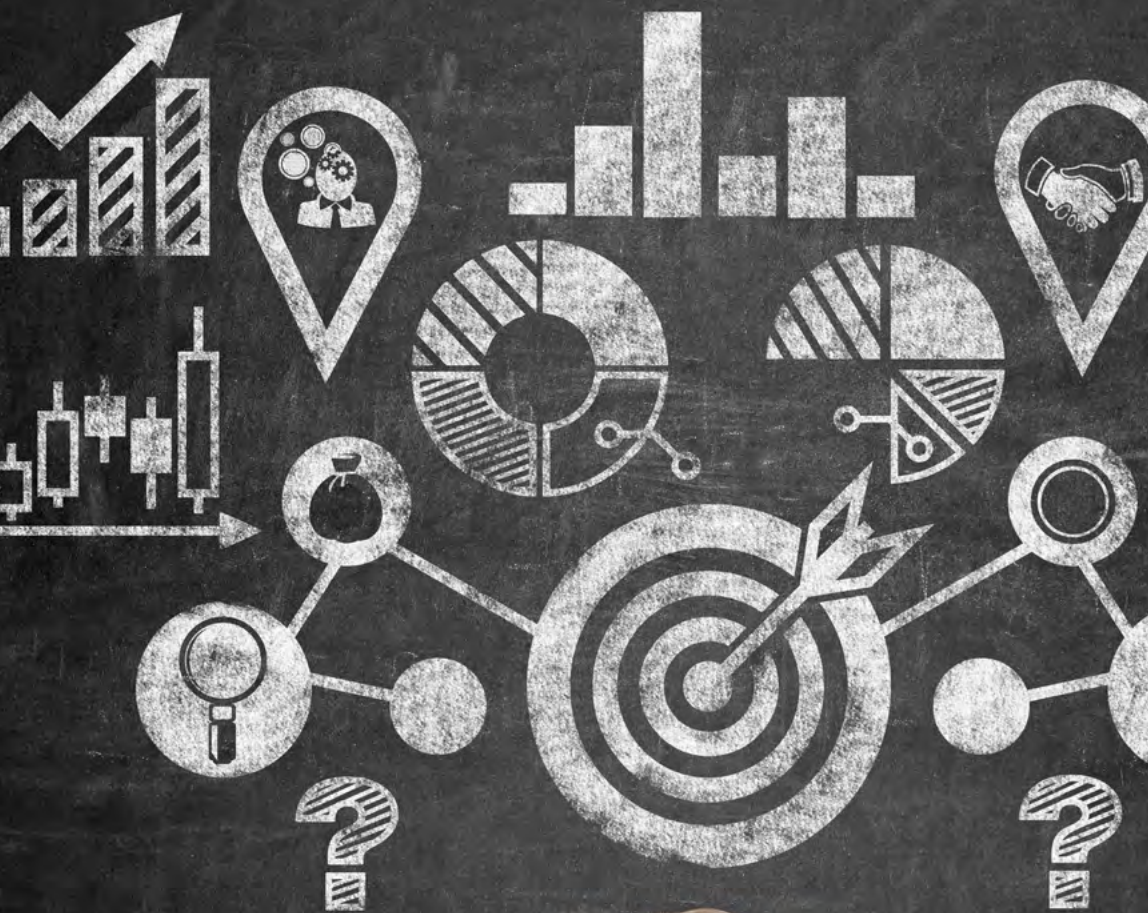
LES PROJETS INTERNES

Rénovation de la maison de la CFE-CGC

La CFE-CGC entreprend actuellement une rénovation complète de ses locaux, visant non seulement à moderniser l'espace, mais aussi à répondre aux exigences croissantes en matière de développement durable. Ce projet inclut des travaux de dépollution

pour assurer un environnement sain, ainsi que diverses améliorations pour optimiser l'efficacité énergétique du bâtiment. Parmi ces améliorations figurent une meilleure isolation thermique et le remplacement de l'ancienne chaudière par une pompe à chaleur, rédui-

sant ainsi la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre. En investissant dans ces rénovations, la CFE-CGC confirme son engagement à promouvoir un avenir plus durable, tout en assurant un environnement de travail sain et sûr pour ses employés.



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



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



Consultation loi Pacte sur la gouvernance et la responsabilité des entreprises



Adhésion Pacte mondial réseau France



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



ORSE : guide sur la raison d'être



ORSE : guide sur l'égalité professionnelle



Réseau des référents RSE



CNCDH Groupe de travail sur les lanceurs d'alerte



Cercle des administrateurs salariés



Formations RSE développement durable



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



Guide pratique sur les aidants



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



Guide « Restaurer la confiance »



Mémo pratique RSE



Action Logement



Fiches handicap



Pacte Productif 2025



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



En interne

Télétravail



Égalité femmes-hommes : chefs de service



Dispositif de recyclage Cèdre



Chèques restaurant avec Up « Je Déj, je Donne »



Charte contre le harcèlement



Égalité femmes-hommes : secrétaires nationaux





**CFE
CGC**

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

WWW.CFECGC.ORG

