

## Vers une mise en œuvre concrète...

Des outils à notre disposition pour construire un nouveau revendicatif :

- ◆ Le rapport extra-financier qui regroupe des informations sociales, environnementales et de gouvernance et qu'il faut analyser pour questionner et interpeller l'entreprise sur ses engagements
- ◆ La négociation pour porter les principes d'un développement durable dans des accords
- ◆ Participer à la construction d'un dialogue social de confiance avec des acteurs responsabilisés, c'est-à-dire en s'engageant dans une transparence réciproque avec les représentants des entreprises
- ◆ Créer les conditions d'un dialogue avec d'autres parties prenantes comme les ONG locales ou les représentants des collectivités
- ◆ Se former sur les approches RSE et Développement durable
- ◆ Utiliser les référentiels internationaux pour interroger l'entreprise : ISO 26000, Principes directeurs de l'OCDE, Global compact des nations unies,...
- ◆ Imaginer des lieux de dialogue externe quand l'entreprise n'en a pas : au niveau de la région, du département, de la collectivité avec des acteurs volontaires sur ces thématiques

**Dans le quotidien de l'action syndicale, il faut démultiplier les initiatives pour faire converger l'économique, le social et l'environnemental (ex : plan de déplacement d'entreprise, les bilans carbone, énergie, eau, déchets...) et négocier l'affectation des gains réalisés !**



## Responsabilité sociale, sociétale et environnementale des entreprises et des organisations... vers de nouvelles pratiques syndicales

Pour la CFDT, la RSE est déjà une longue histoire. La plus récente a pour point d'orgue les textes des congrès de 2002 et de 2006 (« Le monde que nous voulons » et la résolution générale de Grenoble). La RSE y a pris une dimension concrète avec les actes fondateurs d'une volonté de faire de cette thématique un renouveau de notre action syndicale ou encore l'évolution logique d'un syndicalisme réformiste.

Pour la CFDT, la RSE n'est autre que la mise en place des principes du développement durable dans l'entreprise. Ce postulat nous invite à interroger en permanence la cohérence de nos actions dans l'intérêt des salariés avec deux garde-fous :

- ◆ Toujours nous placer sur le long terme
- ◆ Considérer en permanence les intérêts du plus grand nombre (y compris les parties dites muettes comme l'environnement ou les générations futures) en respectant les principes du développement durable

## Renouveau de la posture syndicale

*Pas écolo-syndicaliste, mais syndicaliste avec un champ élargi !*

---

Pour la CFDT, la RSE nécessite avant tout une remise en question des acteurs du dialogue et de leur légitimité. Notre position privilégiée d'acteur du dialogue avec l'entreprise nous offre l'opportunité de nous placer comme premier relai des intérêts du plus grand nombre. Par ailleurs, étant dans l'entreprise, nous avons la légitimité pour évoquer tout ce qui a trait aux activités de celle-ci. Mais, pour autant il ne faut pas négliger les autres acteurs d'un dialogue nouveau qui représentent des intérêts impactés par les décisions de l'entreprise. Ainsi, sachons devancer le renouveau d'un dialogue sociétal que l'entreprise va construire en liant en amont du dialogue social des contacts avec ces parties prenantes externes au nombre desquelles nous pouvons énumérer :

- ◆ Les associations environnementales ou les ONG
- ◆ Les représentants des collectivités territoriales
- ◆ Les associations locales (riverains, réinsertion, aide au logement...)
- ◆ Les agences de l'état (ADEME, ARACT, ACSE,...)
- ◆ Et bien d'autres...

De la même façon, nous devons nous préparer à dialoguer avec de nouveaux interlocuteurs dans les entreprises comme les responsables environnement, les responsables développement durable,... Cela se fera en construisant localement une réflexion sur la cartographie des parties prenantes de l'entreprise. Le réseau d'experts Syndex peut être un excellent intermédiaire pour accompagner cette démarche.

## Une approche plus systémique

---

Les principes pour un développement durable nous invitent à imaginer un nouveau modèle de croissance en respectant les intérêts du plus grand nombre :

- ◆ Des principes anciens à enrichir :
  - ◇ Démocratie (participative)
  - ◇ Solidarité (dans toutes les dimensions intergénérationnelle et sociale)
  - ◇ Justice (dettes des pays riches vers les pays pauvres, dette à ne pas laisser aux générations futures)
  - ◇ Prévention (a priori et non seulement a posteriori)
- ◆ Des principes plus novateurs :
  - ◇ Subsidiarité
  - ◇ Transversalité
  - ◇ Précaution (et pas abstention), une attitude de prudence en situation d'incertitudes et de risques non connus

Il faut garder par ailleurs en tête de porter ces principes pour un développement sur le long terme. Le court terme est pour la CFDT l'ennemi d'un modèle de développement soutenable. La complexité de cette posture trouve un début de solution dans la consultation permanente des intérêts du plus grand nombre, c'est-à-dire un dialogue multi parties prenantes.