

Charte développement durable

Le développement durable implique la complémentarité entre les composantes économiques, sociales et environnementales de nos sociétés. Il s'agit d'un modèle de développement qui repose sur la solidarité entre les générations et les territoires et qui engage tous les acteurs de notre société : État, collectivités locales, entreprises et les citoyens, consommateurs, salariés.

Le pilier social du développement durable est historiquement l'un des constituants du dialogue social. Dans ce domaine la compétence et la légitimité des organisations syndicales n'est plus à démontrer (organisation du travail et amélioration des conditions de travail, sécurité [CHSCT], formation professionnelle...).

Les défis imposés par la mutation économique et écologique du XXI^{ème} siècle nécessitent une ouverture à de nouveaux champs de compétences pour les organisations syndicales.

Dès 1992, lors du sommet de la terre de Rio, le programme pour le 21^e siècle – Action 21 –, qui fut adopté, souligne dans son chapitre 29 l'importance de renforcer le rôle des travailleurs : « *Les syndicats qui les représentent ont un rôle capital à jouer en vue de faciliter la réalisation d'un développement durable, pour plusieurs raisons : leur expérience du changement dans l'industrie, et de la manière d'y faire face ; l'importance prépondérante qu'ils attachent à la protection du milieu de travail et de l'environnement naturel qui s'y rapporte ; leur action en faveur d'un développement équitable sur le plan social et économique.*

Grâce aux réseaux qu'ils ont tissés entre eux et au nombre élevé de leurs adhérents, ils représentent un moyen important de divulguer la théorie du développement durable et d'en soutenir la mise en pratique. Les principes établis de la négociation tripartite constituent une base à partir de laquelle pourra se développer la coopération, dans la mise en œuvre du développement durable, entre les salariés et leurs représentants, l'État et le patronat ».

Parce que le développement durable sera un vecteur important de transformation de la société, l'entreprise et les salariés seront impérativement impliqués dans cette mutation économique et environnementale qui, pour être durable, devra être acceptable et juste dans son volet social. Les syndicats ont toute la légitimité pour œuvrer dans leurs champs de compétences sur ces sujets. D'autant plus que les politiques de lutte contre le changement climatique devront s'harmoniser avec d'autres (lutte contre la pauvreté, promotion et respect des droits de l'Homme et du travail, de la liberté d'association et d'entreprise, du travail décent) qui sont celles du mouvement syndical.

La CFE-CGC est donc une partie prenante incontournable et légitime du développement durable.

Notre charte qui se fonde sur la Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) et en reprend l'architecture, se structure autour de **9 défis**. Afin de relever ces défis, notre organisation syndicale a identifié et fait siens **24 engagements** prioritaires pour l'avenir.

➤ **Défi 1**

Consommation et production durables,

➤ **Défi 2**

Société de la connaissance,

➤ **Défi 3**

Gouvernance,

➤ **Défi 4**

Changement climatique et énergies,

➤ **Défi 5**

Transport et mobilité durables,

➤ **Défi 6**

Conservation et gestion durable de la biodiversité et des ressources naturelles,

➤ **Défi 7**

Santé publique, prévention et gestion des risques,

➤ **Défi 8**

Démographie, immigration, inclusion sociale,

➤ **Défi 9**

Défis internationaux en matière de développement durable et de lutte contre la pauvreté dans le monde.

À _____ le _____

Actions CFE-CGC auprès des salariés

3 axes d'actions concrètes pour soutenir la démarche du Grenelle de l'Environnement :

Axe n° 1 : Promouvoir, au sein de l'organisation de la CFE-CGC mais aussi des instances représentatives du personnel (notamment les comités d'entreprises) de nouvelles formes d'organisation, d'achats, de services plus respectueux de l'environnement.

Axe n° 2 : Sensibiliser et former nos adhérents, nos élus et salariés aux impacts et opportunités du développement durable :

- En intégrant le développement durable dans les formations de nos représentants et en mettant en place une formation sur la prise en compte du développement durable par les instances représentatives du personnel.
- En mettant en œuvre des actions de sensibilisation et d'information auprès des salariés (tables rondes, publications) et notamment par la réalisation et la diffusion d'un guide du développement durable pour les représentants du personnel dans les entreprises.
- Sensibiliser les étudiants d'universités et des grandes écoles aux enjeux du développement durable via notre partenariat avec Companieros.
- Promouvoir le contrat d'engagement social porté par la CFE-CGC.

Axe n° 3 : Développer, au sein des instances syndicales, fédérales, confédérales et Unions territoriales un réseau de référents « Développement durable & Responsabilité Sociétale et Environnementale ».

De plus, la CFE-CGC et ses représentants dans les entreprises refuseront toujours comme mode d'action la prise en otage de « l'environnement » lors de conflits sociaux.

Historique des actions de la CFE-CGC

- Membre fondateur de l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises), créé en juin 2000.
- Membre du CNDD (Conseil National du Développement Durable) créée en 2002.
- Création avec 3 autres confédérations syndicales (CFDT, CGT et CFTC) le 29 janvier 2002 du CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale).
- Partie prenante au Grenelle de l'Environnement de 2007.
- Partie prenante au Grenelle de la Mer en 2008.
- Membre du CNDDGE (Comité National du Développement Durable et du Grenelle de l'Environnement) créée en 2010.
- Membre du Conseil National de l'Air.
- Signataire de la SNB (Stratégie Nationale pour la Biodiversité) le 18 juillet 2011.



9 Défis, 24 engagements de la CFE-CGC pour l'avenir

Défi 1 : Consommation et production durables

Engagement n° 1 : Soutenir l'orientation de nos modes de production et de consommation vers une économie plus durable, qui limite ses impacts sur l'environnement tout en assurant une qualité de vie par des conditions sociales et salariales satisfaisantes pour tous.

Engagement n° 2 : Favoriser le développement de la finance et de la comptabilité environnementale ainsi que des nouveaux indicateurs de richesse prenant en compte l'aspect social et environnemental.

Défi 2 : Société de la connaissance

Engagement n° 3 : Permettre aux salariés d'acquérir les compétences et les comportements indispensables à leur employabilité et à la préservation de leur emploi pour faire face aux évolutions des métiers induites par la prise en compte du développement durable et du changement climatique.

Engagement n° 4 : Défendre une politique de recherche et développement ambitieuse, respectant a minima les critères de Lisbonne et intégrant la prise en compte de l'impact des innovations sur la santé des salariés, des consommateurs et sur l'environnement.

Engagement n° 5 : Soutenir l'innovation pour une croissance économe en énergie et en émission de gaz à effet de serre.

Défi 3 : Gouvernance

Engagement n° 6 : Oeuvrer pour l'intégration du développement durable et la prise en compte de la responsabilité sociétale des entreprises dans les prérogatives des instances de dialogue et de négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Engagement n° 7 : Obtenir la consultation des instances représentatives du personnel dans l'élaboration du rapport environnemental et social.

Engagement n° 8 : Renforcer la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Engagement n° 9 : Orienter l'épargne salariale vers l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

Défi 4 : Changement climatique et énergies

Engagement n° 10 : Soutenir les politiques de maîtrise de l'énergie et favoriser la transition énergétique vers une croissance économe en énergie tout en prenant en compte leurs conséquences économiques et sociales sur les salariés et les territoires.

Engagement n° 11 : Lutter contre les fuites « carbone » et promouvoir une fiscalité carbone aux frontières de l'Europe.

Engagement n° 12 : Soutenir une politique d'efficacité énergétique dans le secteur du logement avec une priorité à la rénovation du bâti existant public et privé.

Défi 5 : Transport et mobilité durables

Engagement n° 13 : Soutenir un schéma d'infrastructure de transport cohérent avec les politiques des opérateurs de transports privilégiant l'inter-modalité, la qualité de service, une accessibilité dans les territoires urbains et ruraux avec des coûts acceptables socialement et écologiquement.

Engagement n° 14 : Agir pour développer une politique du transport, qui intègre les problématiques liées au développement durable, articulée avec la politique du logement et de la mobilité au niveau des bassins d'emplois.

Défi 6 : Conservation et gestion durable de la biodiversité et des ressources naturelles

Engagement n° 15 : Soutenir la réduction des pressions sur les écosystèmes et les ressources naturelles en s'engageant auprès des salariés et les instances représentatives du personnel pour la prise en compte de la stratégie nationale pour la biodiversité dans les logiques des entreprises.

Engagement n° 16 : Promouvoir un développement de la gestion intégrée de la mer et du littoral, accompagné d'une véritable politique industrielle des activités marines respectant l'environnement maritime et côtier ainsi que la biodiversité marine.

Défi 7 : Santé publique, prévention et gestion des risques

Engagement n° 17 : S'assurer que chacun a le droit de vivre et de travailler dans un environnement équilibré et respectueux de la santé.

Engagement n° 18 : Obtenir la diffusion d'une véritable culture de prévention des risques professionnels dans les entreprises et plus généralement sur les lieux de travail, prenant en compte les impacts des nouvelles organisations du travail et des nouvelles technologies.

Engagement n° 19 : Défendre la mise en place d'un dispositif généralisé de traçabilité des expositions professionnelles pour les salariés.

Défi 8 : Démographie, immigration, inclusion sociale

Engagement n° 20 : Garantir que l'égalité des chances et l'accès à un emploi de qualité seront placés au cœur des stratégies de développement d'une économie « verte ».

Engagement n° 21 : Réduire les fractures intergénérationnelles entre actifs, retraités et jeunes tout comme les disparités entre territoires ruraux/urbains mais aussi métropole/DOM-TOM.

Engagement n° 22 : Promouvoir la diversité et oeuvrer à la valorisation du bénévolat, ainsi qu'à la promotion du contrat d'engagement social.

Défi 9 : Défis internationaux en matière de développement durable et de lutte contre la pauvreté dans le monde

Engagement n° 23 : Promouvoir le respect des droits de l'Homme ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail qui sont les conditions premières au développement durable.

Engagement n° 24 : Intégrer des critères de développement durable dans les modes de financement des institutions financières internationales.

