



# LES ENJEUX DU DIALOGUE ENVIRONNEMENTAL D'ENTREPRISE

Dialogue social  
et environnement  
...pourquoi ?  
...comment ?



Édition : novembre 2021



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

**Pour toute information complémentaire,  
contactez le service économie et protection sociale  
eps@cfecgc.fr**

## **Contacts**

### **Madeleine Gilbert**

Secrétaire nationale CFE-CGC  
Nouvelle offre syndicale, RSE,  
Développement durable  
madeleine.gilbert@cfecgc.fr  
Tél. : 01 55 30 12 20

### **François Moreux**

Délégué national CFE-CGC  
Nouvelle offre syndicale, RSE,  
Développement durable  
francois.moreux@cfecgc.fr  
Tél. : 01 55 30 13 08

ÉDITEUR  
CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris

RÉDACTION  
Service Économie  
et Protection sociale  
de la CFE-CGC  
Anne Bernard

RELECTURE  
Service communication  
de la CFE-CGC

CONCEPTION  
Service communication  
de la CFE-CGC  
Adrien Vinet

CRÉDIT PHOTOS  
Adobe stock

IMPRIMEUR  
ITF Imprimeurs  
Z.A. Le Sablon  
72230 Mulsanne  
Labellisé Imprim'vert.  
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : novembre 2021  
ISBN : 978-2-38340-006-6

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)



# ÉDITO

L'article 40 de la loi du 24 août « climat et résilience » fait désormais figurer les enjeux environnementaux parmi les attributions générales des Comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises d'au moins 50 salariés et modifie la mission des élus. Le CSE est désormais expressément doté d'attributions environnementales.

## **Faire évoluer le rôle du CSE sur les sujets environnementaux est notre volonté.**

Nous souhaitons impliquer les salariés et les représentants du personnel le plus en amont possible dans la démarche RSE dans ses trois volets : social, environnemental et économique. Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et leurs effets sur sa situation économique, ses orientations stratégiques ou sa politique sociale, nécessitent donc d'être évaluées et suivies dans le cadre du dialogue social d'entreprise, afin que les salariés préparent la pérennité de leurs futures conditions de travail.

La neutralité carbone est bien sûr indispensable mais il faut engager notre économie dans une réelle logique de durabilité pour bâtir demain au quotidien, afin d'offrir aux salariés et aux citoyens de réelles perspectives en termes d'emploi et de qualité de vie. Il est donc essentiel de concilier transition écologique avec emplois et compétences pour avoir une économie apte à répondre au défi de la décarbonation. **Les CSE seront le lieu où les représentants du personnel auront un rôle essentiel à jouer.**

Fort de sa connaissance des enjeux auxquels font face les entreprises, la CFE-CGC propose des solutions adaptées à des problématiques sectorielles et/ou de territoires. Nous souhaitons contribuer à la réussite de la transition écologique ; c'est pour cela que nous avons mobilisé les représentants du personnel sur ce sujet et capitalisé sur leurs expériences.

La loi Climat et résilience introduit les enjeux environnementaux dans les attributions générales du CSE, ce qui justifie que les IRP s'en saisissent même si les moyens nécessaires pour permettre un dialogue social de qualité restent insuffisants. Des militants CFE-CGC témoignent dans ce guide de leurs engagements sur ces enjeux. **Les représentants du personnel ont un rôle déterminant pour la construction d'un véritable dialogue social et environnemental au sein de leur entreprise.**



**Madeleine Gilbert**

Secrétaire nationale de la CFE-CGC  
Nouvelle offre syndicale – RSE  
développement durable

**Madeleine Gilbert**

Secrétaire nationale de la CFE-CGC  
Nouvelle offre syndicale – RSE  
développement durable

« Au niveau national, la CFE-CGC, à travers sa contribution aux travaux du conseil national de la transition écologique, du comité national biodiversité ou de la plateforme nationale RSE a toujours soutenu l'objectif d'un dialogue social constructif faisant une large part à la thématique du développement durable et à la RSE, la déclinaison micro-économique du développement durable sur les trois mêmes piliers, économique, social et environnemental.

À chacune et chacun dans son entreprise, son CSE, de s'investir sans attendre !

**François Moreux**

Délégué national de la CFE-CGC  
Nouvelle offre syndicale – RSE  
développement durable



**François Moreux**

Délégué national de la CFE-CGC  
Nouvelle offre syndicale – RSE  
développement durable

## DIALOGUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENT... POURQUOI ?

9. S'adapter et anticiper les impacts sociaux et économiques de la transition écologique
9. De nouvelles attentes des salariés

## DIALOGUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENT... COMMENT ?

12. Créer une commission environnement du CSE
14. Utiliser les leviers du dialogue social
  - Les procédures d'information/consultation du CSE
  - Les négociations annuelles obligatoires (NAO)
  - Communication sur l'engagement (ressource)
18. Mobiliser les salariés
20. Animer sa section
  - S'informer
  - Se former
  - Formation RSE & développement durable : Niveau 1
  - RSE & développement durable : Niveau 2
  - Communiquer

## VOS RESSOURCES

26. Mémo pratique : l'indispensable de la RSE
27. Livret : objectifs de développement durable (ODD)
27. Le Magazine n°7, décembre 2019





**DIALOGUE SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENT  
... POURQUOI ?**

**Militants,  
adhérents,  
ensemble  
soyons  
solidaires**

**Depuis plus  
de 30 ans,  
la Macif protège  
l'activité  
syndicale**

**partenariat@macif.fr**



**Essentiel pour moi**

## S'ADAPTER ET ANTICIPER LES IMPACTS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Pour la CFE-CGC, les entreprises et les fonctions publiques ont la responsabilité de mettre en œuvre les stratégies nécessaires pour intégrer la transition écologique à leurs activités. Afin de répondre aux problématiques climatiques et environnementales auxquelles notre société fait face, tous les acteurs de l'économie ont leur rôle à jouer pour actionner le changement. Ce changement doit être réalisé en prenant en compte les conséquences sociales et économiques que la transition écologique génère, afin qu'elle soit menée de manière juste pour l'ensemble des parties prenantes, en particulier pour les salariés, dont l'emploi, les

métiers, les compétences, l'environnement de travail, connaissent déjà, et connaîtront à l'avenir, d'importantes mutations.

Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et ses effets sur sa situation économique, ses orientations stratégiques ou sa politique sociale, nécessitent donc d'être évaluées et suivies dans le cadre du dialogue social d'entreprise, afin que les salariés, partie constituante de l'entreprise, préparent la pérennité de leurs futures conditions de travail.

## DE NOUVELLES ATTENTES DES SALARIÉS

La prise de conscience des citoyens vis-à-vis de la problématique environnementale, générée par nos activités, s'invite en entreprise. Les salariés sont en attente d'information et d'implication sur ces sujets.

Les élus CFE-CGC de par leur spécificité, disposent de l'expertise nécessaire pour identifier, inspirer et mettre en œuvre de nouvelles stratégies, et des comportements conformes aux principes de durabilité.



A blurred office scene with several people working at desks. The background shows a modern office environment with wooden accents and indoor plants. The foreground is dominated by a green rectangular overlay containing white text.

**DIALOGUE SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENT  
... COMMENT ?**

# CRÉER UNE COMMISSION ENVIRONNEMENT DU CSE

La CFE-CGC estime qu'une commission environnement dédiée aux enjeux environnementaux est nécessaire pour permettre de structurer un véritable dialogue environnemental au sein de l'entreprise. Cette commission permet à la direction, comme aux salariés, d'identifier les membres du CSE dédiés à ces enjeux afin que ceux-ci puissent porter la voix des salariés et participer à l'élaboration et au suivi de stratégies environnementales efficaces.

La création de cette commission se réalise via la signature d'un accord d'entreprise. L'article L. 2315-45 du Code du travail permet en effet de créer des commissions supplémentaires à celles, obligatoires, qui s'imposent aux CSE par la loi. Dans ce cadre, de nombreux accords conclus par des représentants CFE-CGC ont permis l'existence de telles commissions afin de faire vivre un véritable dialogue environnemental d'entreprise.

L'ouverture d'une telle négociation permet notamment d'initier une réflexion sur la composition de la commission environnement (membre élus, non élus, représentants de la direction...), ses moyens (budget, heures de délégation supplémentaires...), ses objectifs et ses modalités de fonctionnement afin d'apporter des réponses adaptées à l'entreprise et à ses spécificités.

Début 2021, dans le cadre de l'adoption du projet de loi Climat présenté par le gouvernement, la CFE-CGC a créé un groupe de travail afin d'accompagner les élus ayant participé à la création d'une telle commission au sein de leur entreprise et ceux désirant s'approprier les outils nécessaires à sa mise en place.

Ce groupe de travail est ouvert à tous les adhérents qui souhaitent s'investir sur ces enjeux, obtenir des conseils et retours d'expérience, afin de mettre en place le dialogue environnemental au sein de leur entreprise.



### **Magali Frey**

Déléguée syndicale CFE-CGC,  
Élue CSEE Capgemini Invent  
et présidente de la ComEnvi

« Au début de l'année 2019, plusieurs membres du CSEE étaient préoccupés par les questions environnementales, mais aucune solution n'apparaissait évidente pour les traduire opérationnellement.

La notion de dialogue environnemental nous a permis de trouver des moyens et un périmètre d'action. Nous avons mis en place une commission environnement au sein du CSEE à laquelle nous invitons la direction RSE. Cette commission dispose de moyens propres (budget et heures de délégation).

Les objectifs de cette ComEnvi sont de :

- développer la prise de conscience de nos collègues ;
- mettre en place des actions contribuant à la baisse des GES ;
- assurer une montée en compétence du CSEE sur des sujets critiques et outiller le CSEE sur ces sujets.

Pour y répondre, La ComEnvi s'est appuyée sur des actions déjà réalisées en interne (la Fresque du Climat). Cela nous a permis d'identifier les premières actions que souhaitaient mettre en place les personnes formées à l'issue des Fresques. Nous avons identifié trois axes (Consommer autrement, Se déplacer avec les mobilités douces et Réduire ses déchets).

En parallèle, nous avons lancé un programme de formation destiné aux membres du CSEE afin de renforcer leur compétence en matière environnementale. Désormais, sur l'ensemble des sujets sur lequel il est consulté, nous intégrons cette dimension.

Au-delà de l'action au sein du CSEE, le dialogue environnemental a commencé à se déployer au niveau de l'UES notamment lors de l'accord égalité professionnelle où une partie mobilité a été intégrée sous l'impulsion de la CFE-CGC.

Pour poursuivre un véritable changement, il faut que chaque femme et chaque homme faisant partie d'un CSE ou d'une section syndicale puisse porter et défendre les enjeux climatiques.

# UTILISER LES LEVIERS DU DIALOGUE SOCIAL

Faisant suite aux alertes répétées des scientifiques, la prise de conscience a conduit les décideurs politiques à s'attaquer à la source du problème en adoptant divers plans de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'adaptation aux dérèglements constatés. La stratégie nationale bas-carbone est la feuille de route nationale, lancée en 2015 par la France, pour lutter contre le changement climatique.

Elle a deux ambitions :

1. Atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050.
2. Réduire l'empreinte carbone de la consommation des Français.

Ces engagements nationaux ont provoqué une accélération des réglementations et des mutations importantes au sein de nos filières.

Afin que la transition écologique soit mise en œuvre de façon efficace, la CFE-CGC recommande l'implication des instances représentatives du personnel sur ces enjeux pour répondre aux besoins d'adaptation des organisations à ce nouveau contexte.

## Les procédures d'information/consultation du CSE

Ces rendez-vous annuels<sup>1</sup> de l'agenda social d'entreprise,

qui concernent la situation économique et financière de l'entreprise, ses orientations stratégiques et sa politique sociale, sont l'occasion d'aborder la gestion des impacts environnementaux de l'activité de l'entreprise.

Différentes obligations incombent aux entreprises en matière de définition et publication d'indicateurs extra-financiers (déclaration de performance extra-financière) qui permettent aux représentants d'opérer le suivi des stratégies de réduction de ces impacts et d'adaptation des compétences des salariés<sup>2</sup>.

## Les négociations annuelles obligatoires (NAO)

La négociation collective d'entreprise est un levier incontournable pour l'intégration des attentes et besoins des salariés en matière de transition écologique. Différentes thématiques telles que la mobilité des salariés, le placement des fonds de l'épargne salariale ou la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières sont des sujets essentiels qui permettent désormais aux représentants du personnel d'agir directement sur ces enjeux.

1 Sauf si un accord collectif définit une autre fréquence de récurrence, dans la limite de trois ans maximum (Article L2312-19 du Code du travail).

2 Voir fiche DPEF CFE-CGC : [https://intranet.cfecgc.org/system/files/Fiche\\_DPEF.pdf](https://intranet.cfecgc.org/system/files/Fiche_DPEF.pdf)



**Nicolas Eono**

Délégué syndical CFE-CGC,  
Orange Business Services SA

« Tout a commencé fin 2019 lorsqu'un client m'a demandé : « Comment votre projet va-t-il contribuer à lutter contre le changement climatique ? ». Sur le coup, je n'ai pas su quoi répondre.

En fait, pour être à la hauteur, il faut une vraie transformation d'entreprise : que chaque salarié puisse acquérir de nouvelles compétences en écoconception, que les offres de produits et services s'articulent autour de la sobriété et des « low tech », et que l'outil de production tienne compte des enjeux (gestion des déplacements, bâtiments et services généraux, équipements...).

Au final, nous avons dressé deux constats : premièrement les salariés sont en première ligne... et deuxièmement notre entreprise n'était pas prête.

Rapidement, la CFE-CGC a proposé la création d'une commission environnement au CSE. Tous les membres se sont formés sur ces sujets complexes. Nous n'avons pas encore de moyens, mais le dialogue est bien instauré avec la direction. Dorénavant, à chaque entrée en négociation (NAO, GPEC...) nous rappelons les enjeux environnementaux afin de les utiliser comme trame des échanges.

Pour aller plus loin et imaginer à quoi ressemblerait Orange Business Services dans un monde neutre en carbone, nous avons sollicité quelques collègues pour écrire ensemble une fiction décrivant le quotidien de salariés dans un tel monde.

Ça aide à se projeter. Ça donne envie.

Et sur ces sujets, c'est un point essentiel ! »





Suite à son adhésion en février 2018 au Global Compact des Nations unies, la CFE-CGC a publié sa Communication sur l'Engagement (COE), déclaration publique par laquelle les membres informent leurs parties prenantes de leurs efforts en faveur des principes du Global Compact et de leur engagement envers l'initiative.

PRÉSENTATION DE LA CFE-CGC

## LA CFE-CGC ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AVANT 2018

L'engagement de la CFE-CGC sur les questions de développement durable n'est pas nouveau. Dès 2007, elle participe à l'élaboration de la Stratégie nationale pour la biodiversité (SNB) pour la période 2007-2020. Elle émet en travail collaboratif qui a conduit à la signature de la Stratégie nationale pour la biodiversité, pour marquer son investissement et recevoir 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 CNET (Comité national de la transition écologique). Le rapport au Parlement, sorti en 2016, résume des actions réalisées en faveur du développement durable (et notamment de la biodiversité) par la CFE-CGC.

## L'ENGAGEMENT AU GLOBAL COMPACT

Le 1<sup>er</sup> février 2018, la CFE-CGC est la première organisation syndicale française à rejoindre officiellement le Global Compact France et 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 :

- Insurer les dix principes du Pacte mondial dans sa stratégie globale (Développement durable, Responsabilité sociale des entreprises (RSE)).
- Promouvoir les dix principes du Pacte mondial auprès des entreprises publiques et privées à travers sa communication.
- Collaborer avec le Global Compact France et l'OCDE.

La CFE-CGC, attachée aux normes internationales et européennes du travail, avait déjà adhéré le 27 décembre 2017 au Deal de l'OCDE Global, Deal du Global Compact dont les Nations Unies fait partie. La CFE-CGC est à présent plus largement engagée à soutenir les objectifs des Nations Unies et à promouvoir les valeurs du Global Compact dans sa sphère d'influence.

À la suite de cette adhésion, la CFE-CGC a fermement affiché son engagement et diffusé à grande échelle ses tracts autour des valeurs des ODD. Depuis, la CFE-CGC 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):

PRÉSENTATION DE LA CFE-CGC

LA CFE-CGC s'engage à respecter les ODD et le Global Compact.

LA SYNTHESE AU SERVICE DE L'ENGAGEMENT

LA CFE-CGC SOUTIEN LE GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

20

© Confédération française de l'engagement - www.cfecgc.org - 100 pages - Publications à prix • Non guidé

# MOBILISER LES SALARIÉS

Une stratégie de développement durable ne saurait être opérationnelle sans une mobilisation des salariés à tous les niveaux.

L'appropriation de ses enjeux par les salariés à travers leur expérience citoyenne, mais aussi via les échanges avec leurs clients, leurs collègues ou leurs proches, génère de nouvelles exigences en termes d'engagements responsables à l'égard de leur entreprise. Une logique confirmée par de nombreuses études récentes qui montrent un lien direct entre RSE et qualité de vie au travail.

Sujets susceptibles d'être traités par la commission environnement<sup>3</sup> :

- les mobilités : la loi d'orientation des mobilités (LOM) accentue l'implication des employeurs en matière de mobilité des collaborateurs ;
- les achats responsables : la CFE-CGC encourage le choix de fournisseurs proposant des produits respectueux des préceptes du développement durable sur l'ensemble de la chaîne de valeur ;
- les énergies : la gestion durable de l'énergie permet de limiter les coûts associés pour l'entreprise et de réduire son impact sur le climat ;
- la gestion des déchets.

Au-delà de la simple sensibilisation, les représentants du personnel peuvent accompagner une transformation de leur entreprise acceptée et acceptable. Leur implication est donc un facteur déterminant en vue de favoriser le développement de démarches participatives et la prise en compte de leurs intérêts pour la réussite de ces transformations.

La gestion des activités sociales et culturelles par le CSE peut notamment être un levier important de mobilisation. L'information et la sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'impact que leur choix de consommation peut générer sur l'environnement contribue à généraliser la prise de conscience et la recherche de solutions applicables en entreprise.

Plusieurs représentants CFE-CGC ont entrepris le lancement de nouvelles offres en vue d'orienter tout ou partie de leur budget vers des activités décarbonnées ou des ateliers pour les salariés de sensibilisation aux problématiques liées au réchauffement climatique, à la raréfaction des ressources, à la perte de la biodiversité, ou encore à la gestion des déchets.

3 Pour plus d'informations voir le Mémo « L'indispensable de la RSE » : <https://www.cfecgc.org/uploads/media/5e5d27b20314f/memorsedec2019.pdf?v1>



**Christine Stephan**  
Secrétaire du CSE Liebherr  
Aerospace Toulouse

« Lors de mon premier mandat de titulaire CE, je n'avais qu'un objectif en tête : mener des actions visibles et efficaces en faveur du développement durable auprès des salariés. Ainsi, quand la CFE-CGC a remporté les élections suivantes, notre première action a été de créer une commission développement durable.

L'expérience de mes collègues de la commission DD du syndicat AED a été une source extraordinaire d'inspiration pour des événements et des actions sur nos activités sociales et culturelles. De la distribution de compost, à la création d'un jardin pédagogique en passant par la communication et la promotion du zéro déchet, nous nous sommes lancés dans toutes les bonnes idées qui fourmillaient aussi dans la tête de nos bénévoles venus seconder les élus.

Depuis 2 ans, nous avons adopté une Charte développement durable et RSE dans le but de donner des pistes et objectifs à toutes les commissions ASC, et à la gestion des employés du CSE, et ainsi faire en sorte que le DD ne soit pas l'affaire d'une commission à budget réduit mais bien une bonne exploitation de l'ensemble du budget du CSE.

Pas à pas, les concepts sont essayés, mais il faut toujours veiller à ne pas revenir aux « vieilles habitudes » et se rappeler le sens de nos actions. Les Fresques du Climat que nous avons commencées avec les élus vont nous aider à cela ! »

# ANIMER SA SECTION

L'intérêt croissant de prise en compte des enjeux environnementaux par les salariés et la contrainte réglementaire s'invitent donc aujourd'hui au sein du dialogue social. L'intégration de ces sujets nécessite la construction d'une nouvelle offre syndicale. Cette nouvelle offre est incarnée depuis plusieurs années par le secteur RSE - développement durable, qui souhaite que cette politique soit relayée à tous les niveaux de négociation, en particulier au plus près du terrain, par les sections syndicales CFE-CGC.

## S'informer

Les nouvelles attentes des salariés en matière de stratégie climatique et environnementale des entreprises nécessitent que les représentants syndicaux passent à l'action. Afin d'aborder cette nouvelle dimension du dialogue social, l'information et la sensibilisation de l'ensemble des membres de la section est essentielle avant tout lancement d'action, afin de construire une cohésion basée sur des connaissances communes.

## Se former

La CFE-CGC accompagne ses adhérents à travers les formations qu'elle propose. La question environnementale doit

être abordée grâce aux leviers juridiques dont les représentants syndicaux disposent, sans outre-passer le périmètre d'action du mandat syndical.

Afin de connaître l'étendue de ces leviers, la CFE-CGC recommande de suivre les formations RSE et développement durable qu'elle propose à ses adhérents.

### Formation RSE<sup>4</sup> et développement durable : Niveau 1

- Notion clés de développement durable et de RSE / Genèse du concept.
- La déclinaison concrète et opérationnelle.
- Déploiement et pilotage.
- Focus actualité.
- Avoir une vision synthétique des notions et enjeux de RSE.
- Les étapes de la démarche RSE et les outils.
- Exemples de bonnes pratiques.
- Comprendre la profondeur d'une démarche RSE.
- Étude de cas et retours d'expériences.

4 RSE : responsabilité sociétale des entreprises





**Isabelle Rouchon**

Élue CSE membre de la section DD ArianeGroup

« En 2015, nous avons été le premier syndicat sur notre site à oser parler de développement durable et proposer la création d'une commission dédiée au sein de notre Comité d'Établissement, en évoquant des actions concrètes dont nous avons évalué au sein de notre section la faisabilité à court terme avec un budget réduit. Nous avons remporté les élections sur notre établissement et mis en œuvre nos promesses électorales. Cela s'est traduit par la mise en place d'une commission développement durable, dont les actions se sont portées sur 3 axes :

- proposer des animations, actions aux salariés pour les sensibiliser et les aider dans une démarche écocitoyenne : conférence sur la RSE, ateliers autour des cosmétiques et produits électroménagers responsables, journée « Allons-y à Vélo »... ;
- agir au sein des commissions du CE : tri et valorisation des déchets au restaurant d'entreprise, menus orientés bio, local, végétarien, réduction du plastique, etc... voyages solidaires à l'étranger, ouvrages sur la thématique DD à la bibliothèque, réduction de la consommation d'énergie, achats responsables... ;
- échanger avec la direction du site afin de faire évoluer le quotidien des salariés au sein de l'établissement : vélotaf, tri des déchets, rénovation des bureaux, fournitures de bureau...

En parallèle, nous avons émis une Charte pour présenter les engagements du CE dans cette démarche en y intégrant les aspects RSE sur lesquels un CE peut agir : égalité professionnelle, handicap, formation, QVT...

Portées par la maturité grandissante des salariés sur cette thématique, les initiatives dans le cadre du développement durable ne cessent de se développer.







# **VOS RESSOURCES**



Le but de ce mémo est de répondre à vos questions. Que faire ? Comment agir en tant que citoyen et salarié ? Quels sont les gains pour l'entreprise et pour la société ? Nous sommes tous concernés par ces problématiques, et notamment les plus jeunes d'entre nous, très sensibilisés à ces questions.

### OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)<sup>10</sup>

Les ODD sont le fruit du Pacte Mondial (Global Compact) initié par les Nations Unies. Ils reposent sur 10 principes et 17 objectifs qui invitent les acteurs de la vie économique à promouvoir les droits de l'Homme, à respecter les normes internationales du travail, l'environnement et à lutter contre la corruption.

<sup>10</sup> Pour en savoir plus : <http://www.globalcompact-france.org>



Fruit d'un travail collaboratif associant la CFE-CGC, le Global Compact, le Comité 21, France Chimie ou encore la Kedge Business School, ce guide présente les ODD et met en lumière les actions concrètes mises en place sur le terrain par de nombreuses entreprises.



Le magazine de la CFE-CGC informe l'ensemble des adhérents et des militants sur la société et son évolution, sur le monde du travail, l'entreprise et le militantisme.



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

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

