



Intervention Congrès Responsabilité Sociale des Entreprises

Chères et chers Camarades

Je m'adresse à vous d'abord, et j'y tiens beaucoup, pour saluer Edgar STEMER notre Secrétaire général sortant. Neuf ans depuis que nous nous sommes croisés à Strasbourg dans une formation sur les restructurations qu'il encadrait avec sourire, bienveillance et bonhomie. Et au passage, clin d'œil amical à un certain Didier AUBER qui y participait aussi. L'occasion de souligner la qualité de ces modules et de les recommander à toutes et tous pour peu que l'on veuille s'y investir.

Je tiens à rappeler les compétences, la connaissance des dossiers, des rouages de la Fédération et de la Confédération d'Edgar, qui, associés à une parfaite maîtrise de soi, lui ont permis de ne commettre aucun dérapage verbal en Bureau Fédéral et d'affronter avec un calme olympien et une efficacité remarquable les aléas d'un mandat qui n'a pas été toujours synonyme de calme et de sérénité.

Puis, en pleine crise sociale, sanitaire – COVID19 - et environnementale, je reviens vers vous sur le sujet de la Responsabilité Sociale des Entreprises, RSE, dont le défi qu'elle porte est précisément de mettre les humains et la planète au cœur de son action et de ses objectifs. C'est donc une visée collective de l'intérêt général, des enjeux sociétaux et du développement durable dans une approche factuelle et réaliste du monde qui nous entoure.

De fait, la RSE contribue à la transition écologique et à la transformation sociale, deux revendications de la CFDT régulièrement rappelées et réaffirmées en Congrès confédéraux. Elle porte en son sein le cadre d'une auto-régulation vectrice d'innovation et de valeurs partagées. Ce processus s'inscrit dans les évolutions environnementales, culturelles et économiques que nous connaissons.

La RSE joue un rôle décisif au niveau des territoires en tant que moteur de cohésion sociale et environnementale, par exemple l'expérimentation de territoires « zéro chômeur ».

En pleine crise, la confiance, la transparence et le consensus sont plus que jamais nécessaires notamment en ce qui concerne l'insertion des publics fragiles éloignés de l'emploi et la

promotion de la diversité comme de l'égalité des chances. Le travail connaît des mutations profondes qui impactent la sécurisation des parcours professionnels, exigent une lutte contre l'obsolescence des compétences, demandent un suivi permanent des enjeux liés aux inégalités sociales et aux discriminations, au lien social.

L'entreprise est un lieu où s'exerce la démocratie sociale dans un cadre qui dépasse largement celui de ses salariés. Le dialogue social s'inscrit donc comme un élément important de la politique RSE d'une entreprise. Pour autant aujourd'hui, le questionnement est permis sur ce point. N'est-il qu'un argument de communication pour afficher une belle vitrine ? Les différents acteurs s'impliquent-ils suffisamment dans le processus RSE pour déboucher sur des avancées réelles ?

Concrètement et en particulier dans les grandes entreprises,

- Sommes-nous prêts à anticiper la clause de « revoyure » au bout de trois ans sur les administrateurs salariés intégrée dans la loi PACTE ?
- Sommes-nous attentifs et exigeants sur les mécanismes d'intéressement des salariés à travers des critères sociaux, sociétaux et environnementaux qui favorisent le temps long au détriment de la rentabilité à court terme et valent aussi pour la rémunération variable des dirigeants ?
- Sommes-nous capables de proposer des alternatives en matière d'orientations stratégiques y compris au niveau des branches ?
- Sommes-nous force de proposition en particulier dans les Conseils d'administration par exemple en matière d'achats et d'investissements responsables ?
- Savons-nous dénoncer puis combattre les participations ou engagements spéculatifs dans le capital des entreprises et leurs montages factices utilisés pour capter la valeur ajoutée alors que la RSE porte en elle, au-delà d'un dialogue social réel et de qualité, l'objectif de son partage équitable ?
- Protégeons-nous bien les lanceurs d'alerte ?

Pour autant la RSE concerne toutes les entreprises y compris les TPE - PME à l'échelle du territoire. Et il y a là un formidable enjeu de cohésion syndicale interne entre le professionnel et l'interprofessionnel. Il faut donc s'appuyer sur les structures de la CFDT. Et pour illustrer le propos, je citerai l'existence des différentes commissions paritaires régionales interprofessionnelles CPRI-CPRIA... suivies par les URI. Au-delà de cela, il s'agit aussi de lutter contre le chômage et la concurrence déloyale.

A l'heure où l'actualité revendicative classique est parfois difficile à conduire ou à imaginer, changeons de paradigme, prenons à bras le corps la problématique de la RSE pour l'intégrer dans nos pratiques syndicales d'autant plus que nombre d'entreprises, organismes d'Etat... déclarent y adhérer. Travailler sous cet angle chaque sujet évoqué ci-dessus nous ramène dans notre actualité sociale.

Ainsi, la RSE est en soi une pratique réformatrice portée par la CFDT puisqu'elle nous conduit à travailler différemment, à ouvrir de nouvelles voies au service des mêmes objectifs, progrès social, justice et transformation sociales, développement durable. C'est aussi cela « oser le changement ».

Bien sûr, pour maîtriser la question et rester crédibles devant nos interlocuteurs, la question des outils et de la formation relayant le discours politique est essentielle. Elle s'inscrit à minima sous deux angles :

- Dans l'entreprise elle-même via des commissions RSE dédiées intégrant les problématiques environnementales et dont les membres bénéficient d'une vraie formation comprise dans le cursus du CSE. En effet, l'information/consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise intègre également des enjeux liés à la transition écologique et ses impacts sectoriels sur l'évolution de l'emploi ou l'évolution des qualifications.

- Dans l'organisation syndicale via des référents RSE dans chaque Syndicat, des modules de formation permettant tant une approche globale que différenciée, politiques d'Etat, code du travail ou de la santé publique et de l'environnement. C'est un processus qui pourrait être partagé entre le pro et l'interpro pour mieux en assumer le coût et les contours. Il intègrerait les prérogatives environnementales des IRP.

La CFDT – FGTE pourrait s'en saisir pour faire avancer une grande revendication de la CFDT. L'enjeu est immense au vu des pratiques actuelles de communication et de leurs effets sur les consommateurs et les usagers. L'occasion d'une vraie revendication fédérale au-delà du quotidien des branches ? Loin d'être une chimère, la RSE est une réalité d'aujourd'hui et de demain et cela quel que soit le contexte.

Michel HUGUES

Secrétaire général