



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

Responsabilité
Sociétale
des Entreprises



La RSE, un marqueur CFDT



Vincent GIMENO

Administrateur représentant les membres
du personnel au CA d'Orange



Olivier BERDUCOU

DS Central Adjoint UES Orange



Éric RAPPÉ

DS Central Adjoint UES Orange

ÉDITO

L'arrivée de cette dimension environnementale dans le dialogue social pourrait provoquer un réel changement de paradigme. Certes, le dialogue avec les organisations syndicales contenait déjà un certain nombre de sujets au-delà des seuls enjeux sociaux comme sur les sujets économiques. Mais en s'ouvrant à la thématique environnementale, le dialogue social prend une dimension sociétale inédite. Cela nécessite une montée en compétence des élus et mandatés comme des représentants de l'entreprise sur les impacts de l'activité sur l'environnement et surtout cela oblige collectivement à changer de posture.

La **CFDT** porte de longue date cette nécessité de ne pas enfermer les représentants des salariés dans le seul rôle de défense des acquis sociaux. Il est fondamental face aux crises en cours que tous les acteurs de l'entreprise se mobilisent pour redonner du sens et de la perspective à un dialogue social qui s'enferme dans une institutionnalisation mortifère. Les salariés ne le comprendraient pas et l'entreprise y perdrait un temps précieux dans sa nécessaire adaptation face aux enjeux environnementaux et sociétaux à venir.

Éric, Vincent & Olivier

La loi Climat et Résilience... du changement dans le dialogue social !

La loi « portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets » a été adoptée lors de l'été 2021.

La loi Climat et Résilience, au chapitre « Adapter l'emploi à la transition écologique », prévoit deux articles (articles 40 et 41) qui confèrent de nouvelles compétences en matière environnementale aux élus des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Concrètement, ce que cela change

Vos représentants dans les instances vont enfin pouvoir étudier les dossiers d'information / consultation en connaissance de tous leurs impacts, y compris les conséquences environnementales des activités. Cela est également vrai dans le cadre des accords négociés comme la gestion des emplois et des parcours professionnels. De plus, la base de données économiques et sociales est enrichie d'une rubrique environnementale. Enfin, la dimension environnementale devient partie intégrante de la mission des experts auxquels les élus peuvent recourir.

Ces avancées sont considérables, elles permettent une ouverture sociétale du dialogue entre représentants des salariés et direction d'entreprise. De facto, l'entreprise devient redevable, vis-à-vis de ses salariés, de ses impacts sur la société en général, et plus seulement sur le travail et son exercice.

Pour la CFDT d'Orange

Cette évolution est portée de longue date par la **CFDT**. Lors du Grenelle de l'environnement, les organisations syndicales représentatives avaient porté cette revendication. La loi du 3 août 2009 sur la programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, prévoyait par « *les organisations syndicales de salariés et d'employeurs seront saisies (...) sur la possibilité d'ajouter aux attributions des institutions représentatives du personnel une mission en matière de développement durable (...)* » (article 53). Aucune suite n'avait pu être donnée. Il aura fallu 12 ans !

Faites une fresque avec la CFDT

Fresque du Climat ou Fresque du Numérique, la **CFDT** fait le choix de la sensibilisation des salariés !

C'est gratuit, c'est en ligne, et cela permet de prendre la mesure des enjeux.

Inscrivez-vous sur une des prochaines sessions en cliquant sur le lien suivant !

<https://jeparticipe.cfdt.fr/debattre?theme=11>

Le scandale ORPEA... une entreprise très bien notée dans son évaluation extra-financière... Et Orange... ?

Le Groupe ORPEA est dans la tourmente. Les récentes révélations décrivent des actes graves et tristement répréhensibles vis-à-vis des résidents de leurs EPAHD. Et pourtant, ce groupe avait une très bonne évaluation dans les notations extra-financières. Ces notations sont établies par des agences spécialisées en partant des rapports RSE des entreprises. Leur méthodologie inclut généralement l'avis des représentants des salariés, mais pour autant cet avis est rarement pris. Pour la **CFDT** d'Orange, il est urgent de changer de modus operandi. Si personne ne demande aux représentants des salariés ce qu'ils pensent du reporting extra-financier de leur entreprise, alors tel Georges Marchais qui apportait ses réponses aux questions qui ne lui étaient pas posées, nous allons apporter notre avis même si personne ne nous le demande. La déclaration de performance extra-financière, le plan de vigilance, et tous les documents produits par l'entreprise vont faire l'objet d'un travail d'analyse par nos soins et nous présenterons notre analyse à ceux qui voudront bien venir nous écouter pour échanger ! Notre objectif est avant tout de montrer la plus-value du point de vue des représentants **CFDT** afin de peser pour un développement plus résilient, plus inclusif, plus respectueux et plus équitable.

La CFDT, cofondatrice du Pacte du Pouvoir de Vivre avec la Fondation Nicolas Hulot et le mouvement Impact France est au cœur des questions de RSE depuis près de 10 ans.



Conférence RSE :
*La loi Climat et Résilience...
Du changement dans le dialogue social*

Jeudi 28 avril 13h30

Animé par Olivier Berducou, DS Central Adjoint UES Orange

Pour aller plus loin, recevoir le tract sous forme électronique, discuter, poser une question. Vos contacts **CFDT** cadres Orange : eric.rappe@orange.com - vincent.qimeno@orange.com



Vous recevez ce courrier électronique parce que vous êtes abonné pour recevoir notre Newsletter CFDT
Vous pouvez vous désinscrire en cliquant sur ce lien : [Se désabonner](#)