



2021

## FEUILLE DE ROUTE VERS LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Une initiative de  
la



**Wallonie**

---

*Nom de l'organisation : CSC - Fédérations  
wallonnes et OP Wallon*

*Nom du coach : Stéphanie Fellen*

---

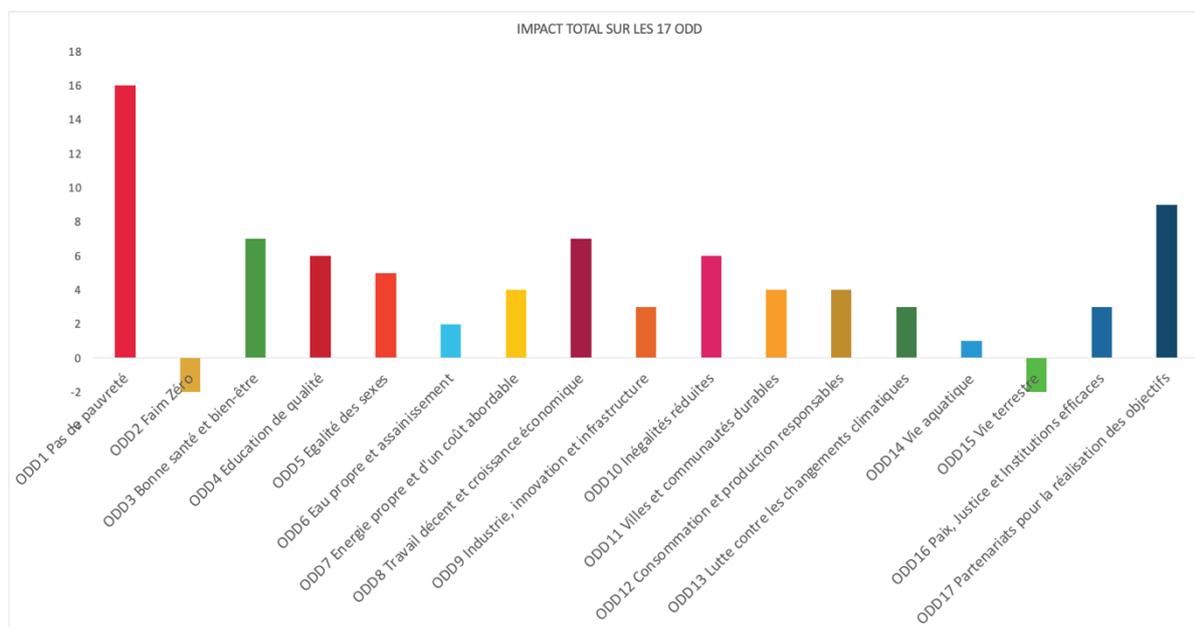




# 1. DIAGNOSTIC - Notre contribution aux 17 Objectifs de développement durable

Impact très négatif	Impact négatif	Impact légèrement négatif	Impact neutre	Impact légèrement positif	Impact positif	Impact très positif
			<p><b>1 PAS DE PAUVRETE</b></p> 			
			<p><b>2 EAU -ZERO-</b></p> 			
			<p><b>3 BONNE SANTE ET BIEN-ETRE</b></p> 			
			<p><b>4 EDUCATION DE QUALITE</b></p> 			
			<p><b>5 EGALITE ENTRE LES SEXES</b></p> 			
			<p><b>6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT</b></p> 			
			<p><b>7 ENERGIE PROPRE ET BON COUT ABORDABLE</b></p> 			
			<p><b>8 TRAVAIL DECENT ET CROISSANCE ECONOMIQUE</b></p> 			
			<p><b>9 INDUSTRIE INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</b></p> 			
			<p><b>10 INEGALITES REDUITES</b></p> 			
			<p><b>11 VILLES ET COMMUNAUTES DURABLES</b></p> 			
			<p><b>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</b></p> 			
			<p><b>13 MESURES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</b></p> 			
			<p><b>14 VIE AQUATIQUE</b></p> 			
			<p><b>15 VIE TERRESTRE</b></p> 			
			<p><b>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</b></p> 			
			<p><b>17 PARTENARIATS POUR LA REALISATION DES OBJECTIFS</b></p> 			

Après avoir évalué notre impact au regard de chaque cible des ODD, nous avons également pu mettre en lumière via le graphe ci-dessous notre impact sur chaque ODD de manière plus marquée.



## Conclusion de l'analyse :

### 1. Contribution actuelle au regard des 17 Objectifs de Développement durable (explication de la méthodologie et du résultat du diagnostic)

Pour évaluer notre contribution au regard de 17 ODD, nous avons passé en revue les 169 cibles, et avons, pour chaque cible, évalué notre impact selon la grille de cotation suivante :

Cote	Description
3	L'organisation contribue largement à atteindre cet objectif
2	L'organisation contribue effectivement à atteindre cet objectif
1	L'organisation contribue modérément à atteindre cet objectif
-1	L'organisation est modérément contre-productive pour atteindre la cible
-2	L'organisation est effectivement contre-productive pour atteindre la cible
-3	L'organisation est largement contre-productive pour atteindre la cible

Cette cotation nous a permis de mettre en lumière notre impact au regard des 17 ODD visuellement de 2 manière. Le premier graphe (ci-dessus) illustre la moyenne de nos cotations par ODD, et le second illustre notre impact total, sans moyenne.

## 2. Enjeux stratégiques et pertinents sur lesquels agir prioritairement *(explication de la méthodologie et des conclusions)*

Le détail des actions à mettre en place se trouve au point 2.

Pour déterminer nos enjeux stratégiques et pertinents au regard du développement durable sur lesquels agir, nous avons utilisé la méthodologie dite « inside-out » (à l'opposé de la méthodologie « outside-in »).

L'approche « outside-in » est une approche qui va de l'extérieur vers l'entreprise. On analyse l'organisation en partant d'une liste d'objectifs imposée de l'extérieur (l'agenda international des Nations Unies et ses 17 ODD).

L'approche « inside-out » est une approche qui va de l'entreprise vers l'extérieur. On prend les activités et les métiers de l'entreprise pour identifier les enjeux du développement durable qui la concerne sans se limiter à l'agenda des ODD.

Pour déterminer nos enjeux stratégiques et pertinents au regard du développement durable, notre groupe de travail a procédé par étapes, sous forme de workshop.

### Étape 1 : déterminer notre contribution positive et négative

Pour cela, nous avons d'abord réfléchi et répondu à la question suivante : "Grâce à la CSC, chaque jour, nos affiliés, nos équipes, nos partenaires bénéficient de .... »

Ensuite, nous avons réfléchi et répondu à la question suivante : "En même temps, à cause de certaines activités de la CSC, chaque jour nous générons des impacts négatifs sur .... »

Cela nous a permis de prendre du recul sur nos contributions positives et négatives au quotidien dans notre organisation.

### Étape 2 : identifier les enjeux stratégiques et pertinents

Chaque entreprise fait face à un certain nombre d'enjeux et de tendances qui traversent ses compétences et ses métiers. Nous avons identifié les enjeux et tendances qui traversent les compétences et métiers de la CSC.

Ex : économie circulaire, achats durables, réduction émissions CO2, égalité, sécurité, recrutement et attractivité, innovation, digitalisation, mobilité, précarité, bien-être, ...

### Étape 3 : identifier le lien avec le développement durable



En quoi ces enjeux ont-ils un lien avec le développement durable ? Pour chaque enjeu identifié à l'étape précédente, nous avons nommé le lien avec le développement durable. Cela nous a permis de réaliser que certains enjeux n'étaient pas en lien avec le développement durable mais plutôt avec les objectifs stratégiques globaux de l'entreprise.

Ex : enjeu de société, enjeu social, enjeu environnemental, enjeu économique, enjeu de bien-être, ...

#### Étape 4 : identifier la réponse actuelle de l'entreprise

Nous avons identifié et écrit les réponses actuelles de la CSC pour chaque enjeu de manière brève. L'objectif étant de décrire en quoi cet enjeu/tendance est un enjeu pour la CSC et comment la CSC y répond en 4-5 phrases.

Cette méthodologie nous a permis de dresser un tableau reprenant les éléments suivants :

Enjeu	Description	Lien avec cible ODD	Indicateur

Ce tableau nous a ensuite servi de feuille de route pour établir pour chaque enjeu les indicateurs pertinents, ainsi que nos cibles et objectifs.

## 2. PLAN D'ACTION - Nos actions prioritaires pour renforcer notre contribution aux Objectifs de Développement durable



### Objectif opérationnel

#### 1. Favoriser l'inclusion sociale

La CSC défend les intérêts de tous les travailleurs avec ou sans emploi dans les entreprises, les services, les institutions, ainsi que dans l'ensemble de la société. Elle œuvre à leur émancipation et leur épanouissement.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Campagne de fidélisation des (quasi)-pensionnés et services spécifiques.	1.3, 1.5 10.2	Taux d'affiliation des non-actifs en Wallonie	Court
Séance d'information dans les écoles.			Court
Etablissement de groupe de parole composé de travailleurs avec ou sans emploi avec pour but d'évaluer leur satisfaction par rapport au travail de la CSC (au-delà des services)		Nombre de participants	Long

### Objectif opérationnel

## 2. Permettre aux travailleurs de « mieux-vivre »

La CSC Wallonne mobilise au quotidien les travailleurs avec ou sans emploi pour lutter ensemble pour un « mieux-vivre ». Le mieux-vivre comprend non seulement le revenu et les conditions de travail mais également les conditions de vie des travailleurs (mobilité, service public, environnement, ...).

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Réaliser des mobilisations collectives interprofessionnelles dans chaque fédération pour favoriser le « mieux-vivre ».		Résultats atteints au travers de l'action collective interprofessionnelle.	Court



**Objectif opérationnel**

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

**Objectif opérationnel**

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



Objectif opérationnel

1. Œuvrer au bien-être de nos équipes et à l'équilibre vie privée/vie professionnelle

La CSC est un syndicat fort doté de militants et de membres du personnel de qualité. Pour maintenir notre force et encore nous renforcer, nous devons veiller au bien-être de nos militants et personnel

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Etat des lieux de la situation. Mettre en place des entretiens de départ Réaliser des enquêtes de satisfaction régulière.	3.4	Taux de nouveaux collègues qui ne sont plus en service après deux ans.	Moyen
Etat des lieux de la situation. Mettre en place des entretiens de réintégration après une incapacité de longue durée.	3.4	Taux de collègues en incapacité de longue durée	Moyen

Objectif opérationnel

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



Une initiative de  
la



**Wallonie**



## Objectif opérationnel

### 1. Former davantage nos militants et notre personnel

La CSC wallonne organise de nombreuses formations à destination des militants, des délégués ou encore des membres de son personnel. Le contenu de ces formations est très large : environnement, bien-être au travail, économie, législation sociale, fonctionnement de l'économie, diversité, égalité des genres, fracture numérique, etc.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Mieux informer les militants en impliquant davantage les permanents des possibilités de formation.	4.4 - 17.7	Taux de militants qui suivent une formation	Moyen
Analyser les raisons qui poussent les militants à abandonner la formation et leur mandat syndical.		Taux d'abandon des parcours de formation FEC. Taux d'abandon du mandat syndical.	Moyen
Suivi systématique des parcours de formation durant les entretiens de fonctionnement en mettant l'accent sur celles et ceux qui ne suivent aucune formation.		Taux de membres du personnel qui suivent une formation	Moyen
Meilleure adaptation de l'offre à la demande de formation.		Nombre moyen d'heures de formation (personnel)	Moyen

Objectif opérationnel

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



**Objectif opérationnel**

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

**Objectif opérationnel**

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



### Objectif opérationnel

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

### Objectif opérationnel

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



**Objectif opérationnel**

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

**Objectif opérationnel**

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



## Objectif opérationnel

### 1. Garantir une accessibilité de nos services

La CSC wallonne offre des services à ses affiliés. Elle répond entre autre aux questions liées au travail et à la sécurité sociale. Garantir une accessibilité de nos services signifie que la CSC veut être accessible pour tous ses affiliés, quel que soit leur maîtrise du numérique ou leur capacité de se déplacer.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Un numéro national pour les affiliés.	1.3, 1.5 ; 8.5, 8.8 et 10.4	Nombre d'appels uniques répondus sur une moyenne mensuelle	Court
Disposer d'un reporting précis du nombre de mails reçus. Mise en place d'une équipe digitale OP		Délais de réponse moyen aux mails	Court
Réaliser un inventaire du nombre de plages de rendez-vous physique et téléphonique.		Plages de rendez-vous physique et téléphonique	Court
Mise en place d'une enquête de satisfaction externe sur la base d'un échantillonnage d'affiliés.		Taux de satisfaction des services	Moyen

## Objectif opérationnel

### 2. Dépasser le corporatisme

La transition juste vers une société zéro carbone va nécessiter d'importants changements. La CSC va devoir dépasser plus souvent les secteurs et professions et prendre en considération l'ensemble des citoyens de manière solidaire.

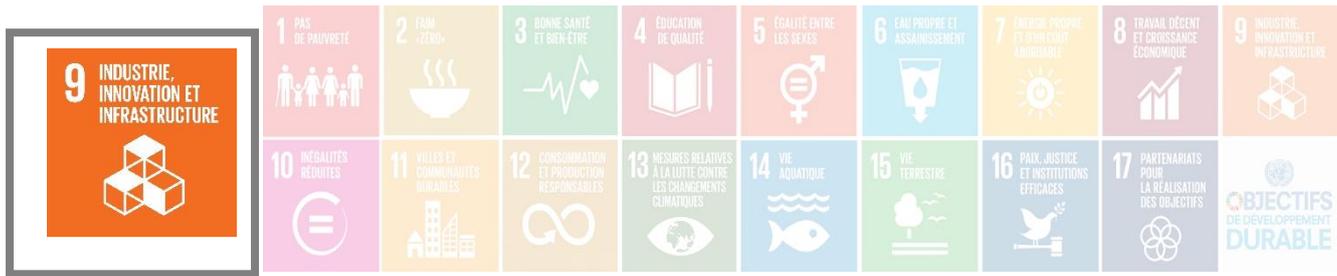
Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
<p>En amont : une grille d'analyse pour vérifier qu'une position prenne en considération l'ensemble des citoyens de manière solidaire</p> <p>En aval : réaliser un reporting des votes.</p>	8.8 - 17.17	Nombre de positions pour lesquels on analyse l'impact pour l'ensemble des citoyens.	Moyen

## Objectif opérationnel

### 3. Innovation / adaptation

Afin d'offrir un service de meilleure qualité et assurer notre pérennité, la CSC doit être en constante adaptation de son environnement extérieur. Elle doit pouvoir innover dans ses services rendus à l'affilié. Elle doit également s'adapter aux défis de son époque.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Boîte à idées sur notre site internet réservée à nos militants et membres du personnel pour faire part de nouvelles propositions en vue d'une amélioration.	8.8	Nombre de nouvelles propositions mises en œuvre	Long
Ouvrir les instances des fédérations wallonnes à la participation des militants qui ne sont pas mandataires. Ils peuvent y prendre la parole mais seuls les militants mandataires peuvent voter.		Nombre de nouveaux militants qui participent aux instances	Moyen



### Objectif opérationnel

4.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



## Objectif opérationnel

### 1. Diversité

La CSC est un syndicat représentatif de ces membres. Son personnel et ses militants doit pouvoir refléter la diversité de ceux-ci.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Lors de chaque renouvellement, rappeler et faire respecter les résolutions de Congrès.	10.3	Pourcentage de H/F dans les instances	Court
		Pourcentage de jeunes (- de 35 ans) dans les instances	Court
Faire une analyse approfondie de l'état actuel de la situation (procédure de recrutement et postes occupés).		Pourcentage de du personnel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- H/F ;</li> <li>- Jeunes de moins de 35 ans</li> <li>- Etranger (nationalité)</li> <li>- Passé de militants au sein du Mouvement Ouvrier Chrétien ou autres</li> </ul>	Moyen

2. Fidélisation/affiliation

L'affiliation de nouveaux membres et la fidélisation de nombres membres constituent un défi primordial pour la pérennité notre organisation. La quantité d'affilié donne une force à notre mouvement. En outre, il continue à notre durabilité financière. Cela passe par un service aux affiliés de qualité et une bonne communication externe.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
<p>Analyse externe des raisons d'affiliation chez les nouveaux affiliés et des raisons de non-affiliation en tenant compte des réalités du marché du travail.</p> <p>Mise en place d'une équipe réalisant des rappels téléphoniques (belteam)</p>	8.8 et 10.3	Taux de croissance du nombre absolu affiliés wallons	Moyen
<p>Mise en place d'une enquête de satisfaction externe sur la base d'un échantillonnage.</p>		Taux de rétention des affiliés wallons	Moyen



**Objectif opérationnel**

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

**Objectif opérationnel**

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



### Objectif opérationnel

## 1. Réduire la consommation

Les ressources financières de la CSC sont limitées, les ressources de la planète aussi. Les ressources physiques consommées sont le papier, l'énergie, matériel informatique, téléphones, électricité, chauffage, gaz, mazout, carburant, rénovation de nos bâtiments, peintures. Ce sont également des ressources financières.

Par exemple, aujourd'hui, la CSC a mis en place un groupe transversal « fourniture »

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Réduire notre consommation : - Électricité - Gaz - Eau - Carburant - Papier - Utilisations numériques	12.2 et 12.6	KWh, m3, litres, km parcouru en voitures (de société), tonnes de papier, volume de data	Moyen
Intégrer des éco-gestes dans la formation du personnel.			Moyen
Rester chez un fournisseur 100 % vert			Moyen
Utiliser du papier 100% recyclé.			Moyen

### Objectif opérationnel

## 2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



Une initiative de la



Wallonie



### Objectif opérationnel

1. Limiter nos émissions CO2

La CSC est un acteur de la transition écologique. Nous prenons des positions fortes et nous mobilisons pour que cette transition soit juste et ne laisse personne sur le bord du chemin. Lors du dernier Congrès fédéral, nous avons décidé de traduire encore davantage nos positionnements dans notre propre fonctionnement interne.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)
Etablir le bilan carbone par fédération /OP Wallon et plan d'action pour diminuer les émissions CO2 pour être en marche vers le respect des 1,5 degrés (Science based target initiative)	8.3 ; 13.1 ; 13.2 ; 13.3	Emissions CO2	Moyen

### Objectif opérationnel

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



Une initiative de  
la



**Wallonie**



**Objectif opérationnel**

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

**Objectif opérationnel**

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



**Objectif opérationnel**

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

**Objectif opérationnel**

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



### Objectif opérationnel

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

### Objectif opérationnel

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)



### Objectif opérationnel

1.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)

### Objectif opérationnel

2.

Actions à mettre en place	Cibles ODD concernées	Indicateurs de suivi	Échéance (court / moyen / long terme)