

Dialogue social, levier de la transition écologique ?



Le référentiel :
enjeux, méthodologie et accompagnement
des acteurs sociaux



INTRODUCTION	3
PARTIE 1	
Quels sont les instruments à disposition du dialogue social pour prendre en compte la transition écologique ?	5
1. De la RSE au devoir de vigilance	6
2. Les articles 1833 du Code civil et suivants	6
3. Les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)	7
4. Le règlement européen Disclosure	7
5. Le droit social à vocation environnementale (DSAVE)	9
PARTIE 2	
Le dialogue social environnemental, un terreau fertile ?	11
1. La prise en main par les entreprises avant les branches et l'interprofessionnel	12
2. Des clauses vertes dans des accords plus larges (télétravail, QVT, égalité professionnelle, épargne salariale, mobilité...)	12
3. Des IRP à l'avant-garde du sujet	15
4. Le déplacement des lignes de l'action collective ?	16
5. La loi Climat et Résilience : coup de pouce pour le verdissement du dialogue social ?	18
a. Rôle du CSE et transition écologique	18
b. Les autres mesures de la loi	19
c. Des questions encore en suspens	19
PARTIE 3	
Comment embarquer les acteurs du dialogue social sur les questions environnementales et climatiques ?	21
1. L'abrégé de la transition écologique	22
a. Les enjeux climatiques	22
b. Les autres enjeux environnementaux et de biodiversité	23
c. Les impacts sur la pérennité des modèles actuels	24
2. De la théorie à la pratique, le référentiel pour dialoguer	25
a. Identifier les leviers du changement dans votre entreprise	25
b. La partition à jouer et les propositions d'actions	29
À RETENIR – LES IDÉES CLÉS	32



Introduction

Est-il encore utile d'alerter la population sur l'urgence climatique mondiale ? Le 6^e rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), publié le 9 août 2021, vient une nouvelle fois sonner l'alarme : le climat change partout dans le monde et plus rapidement que prévu. Alors que se profile la 27^e Conférence des Parties des Nations unies (COP27), les États signataires tentent de convaincre un nombre croissant de pays, régions, villes et entreprises de s'engager pour contenir le réchauffement climatique ; l'attente sociétale en matière de protection environnementale semble n'avoir jamais été aussi forte, les jeunes générations se mobilisent également et interpellent les pouvoirs publics pour entamer des actions concrètes. La pression s'accroît plus particulièrement sur les entreprises, responsables de l'essentiel des émissions de gaz à effet de serre (GES). Pourtant, l'engagement effectif demeure inégal puisque si 83% des entreprises du CAC 40 affichent des objectifs de réduction des GES, ceux-ci ne se traduisent par des actions concrètes que dans près d'un cas sur deux¹.

Historiquement dédiées à la défense de l'emploi et des conditions de travail, les organisations syndicales ont longtemps semblé éloignées de la protection de l'environnement. Pourtant, **les acteurs du dialogue social sont progressivement gagnés par une sensibilité écologique** : des clauses vertes émergent au sein de la négociation collective, des commissions pour tenir compte de ces préoccupations ou sensibiliser les salariés aux problèmes environnementaux sont mises en place au sein des comités sociaux et économiques (CSE) et les confédérations syndicales n'hésitent plus à s'allier à des ONG et associations de défense environnementale. La loi Climat et Résilience, issue de la Convention Citoyenne pour le Climat, adoptée le 21 juillet 2021, vient conforter cette tendance de fond en offrant désormais un cadre légal aux dynamiques environnementales du dialogue social.

La place des partenaires sociaux dans cette thématique semble aller croissant. Pour accompagner ses membres, des représentants de la direction comme des salariés, dans ce tournant écologique, Réalités du dialogue social a mis en place en 2020, un groupe de réflexion intitulé « *Dialogue social, levier de la transition écologique ?* » qui réunit une quinzaine de participants réguliers - représentants des organisations syndicales et d'entreprises, avocats, consultants et universitaires.

Cet écrit rend compte d'une dizaine d'**auditions de praticiens des relations sociales, des ressources humaines, de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) mais aussi d'élus du personnel et d'enseignants-chercheurs, menées au cours de l'année 2021**. C'est un document à date, les lois et règlements qui engagent aujourd'hui, principalement les plus grandes entreprises sur le chemin de la transition écologique, devraient encore évoluer. Et ce travail déjà entamé par les grands donneurs d'ordre va nécessairement impliquer, volontairement ou non, l'ensemble des acteurs (PME, TPE, ETI, sous-traitant...) constitutifs de la chaîne de valeur.

Afin d'aider les acteurs sociaux à enclencher ou intensifier ce mouvement de fond, le groupe de réflexion a élaboré collectivement **un référentiel des enjeux de la transition écologique** qui a pour objectif de faciliter le dialogue sur ce sujet ainsi qu'un **procédé d'aide à la décision avec des exemples d'actions** à court, moyen et long terme. Cette boîte à outils est destinée aux directions (des ressources humaines, des relations sociales et de la RSE) mais aussi aux dirigeants de plus petites entreprises (TPE, PME, ETI) qui sont bien souvent peu structurées sur l'approche développement durable et non soumises aux grandes obligations légales en la matière (devoir de vigilance...). Elle s'adresse également aux élus du personnel et aux organisations syndicales voulant se former à la question environnementale, mais aussi aux salariés qui souhaitent s'engager et, plus largement, à tous ceux qui ambitionnent de mettre en œuvre des actions concrètes dans leur entreprise pour faire avancer la transition écologique.

1. Éco-act, rapport annuel, septembre 2019.



© Unsplash



Quels sont les instruments à disposition du dialogue social pour prendre en compte la transition écologique ?

Il existe, au sein des différents pans du droit, des mécanismes de dialogue social, directs ou indirects, permettant d'engager ou de réaliser une transition écologique. Certains sont mis en avant de façon régulière, lorsque d'autres restent dans l'ombre. Les participants du groupe de réflexion en ont dressé un panorama non exhaustif.



De la RSE au devoir de vigilance

Actuellement, les entreprises prennent des engagements pour le respect de l'environnement principalement dans le cadre de leur politique responsabilité sociale et environnementale (RSE) et de leur devoir de vigilance. Les deux procèdent d'un même mouvement bien que la **RSE a une dimension volontaire alors que le devoir de vigilance relève principalement d'une obligation légale.**

La Commission européenne définit la RSE comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes »². Il existe plusieurs applications de la RSE :

- les entreprises ayant un fort engagement qui inscrivent la RSE dans un instrument juridique avec l'aspect contraignant qui en découle,
- celles qui utilisent l'outil de charte avec des déclarations sur l'honneur.

En adoptant des pratiques plus éthiques dans leur mode de fonctionnement, les entreprises œuvrent à l'amélioration de la société et à la protection de la planète. En d'autres termes, la RSE participe aux trois piliers du développement durable : l'économie, l'environnement et le social.

En 2017, la France est devenue pionnière dans la lutte contre certains abus des multinationales en adoptant une loi inédite sur le devoir de vigilance³ des entreprises. Celui-ci se définit comme l'obligation faite aux donneurs d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations. Cette obligation peut s'étendre aux activités des filiales et des partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs) mais ne vise que les entreprises ou les

groupes de plus de 5 000 salariés en France ou de plus de 10 000 salariés dans le monde (article L. 225-102-4 du Code de commerce).

En pratique, l'élaboration du plan de vigilance et le suivi de son efficacité se font en association avec les parties prenantes, qui incluent les salariés et leurs représentants. Le texte sur le devoir de vigilance reconnaît également un rôle spécifique aux syndicats dans la mise en place du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements. Celui-ci doit être établi « *en concertation avec les organisations syndicales représentatives* » dans l'entreprise (article L. 225-102-4 du Code de commerce).

Cette loi fait désormais figure de référence au sein de l'Union européenne et au niveau international, où des négociations sont en cours pour légiférer sur la question.



Les articles 1833 du Code civil et suivants

Suite à l'adoption de la loi PACTE en 2019, le Code civil a été modifié en ce qui concerne l'objet social d'une société. Jusqu'alors, cette dernière devait avoir un objet licite. Désormais, il est également prévu par l'article 1833 du Code civil que l'entreprise soit gérée « *dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ». Il est à noter que le Conseil d'État a précisé que cette disposition traduit plutôt « *une préoccupation générale dont on a conscience et non un but précis que l'on se donne ou que l'on doit atteindre* »⁴. Il s'agit donc d'une obligation de moyens, et non de résultat.

Par ailleurs, la loi PACTE a inséré à l'article 1835 du Code civil une disposition suivant laquelle « *les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité* ».

2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:52011DC0681>

3. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

4. CE, avis, 14 juin 2018, nos 394599 et 395021, sur un projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, n° 102.



Les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Les dispositions des conventions OIT, en grande majorité ratifiées par la France, ont pour la plupart un effet direct tant vertical qu'horizontal pour les juges nationaux. Autrement dit, dans certains cas, le **salarié pourra engager, sur le fondement d'une norme de l'OIT, une action à l'encontre de son employeur**. Dans la mesure où des conventions de l'OIT lient directement l'environnement à l'activité de l'entreprise⁵, il est possible de mobiliser ces normes pour sauvegarder l'environnement. De même, certaines conventions de l'OIT visent à protéger la santé des salariés⁶. Or, l'argument de la protection de la santé des salariés peut également être mobilisé en matière environnementale. Tel fut notamment le cas dans le contentieux Monsanto aux États-Unis. Des condamnations ont été prononcées après qu'un salarié ait vu sa santé impactée par l'utilisation des pesticides.

Pour ce qui est du dialogue social, des conventions de l'OIT visent à rendre effectif le droit à la négociation collective⁷. De ce fait, cela peut ouvrir de nouveaux champs de négociation tant sur les rapports protection de l'environnement/protection de la santé, protection de l'emploi/transition écologique (GPEC), protection de l'environnement/conditions de travail, voire même des clauses autres (*cf infra sur les clauses vertes*).



Le règlement européen Disclosure

Le règlement SFRD ou Disclosure, entré en vigueur le 10 mars 2021, constitue avec les règlements Taxonomie et Benchmark, la **pierre angulaire du plan d'actions pour la finance durable** de la Commission européenne. Il oblige les institutions financières à présenter leurs investissements dans la finance durable, de même que la directive CSRD (ex-NFRD) participe à la réorientation des flux de capitaux vers les activités durables et impose un reporting à toutes les entreprises ayant plus de 250 salariés (soit environ 50 000 entreprises depuis la révision de la directive en 2021). Les gestionnaires de fonds devront dorénavant expliquer comment ils prennent en compte les risques liés à la durabilité dans leurs décisions d'investissement mais aussi les impacts négatifs éventuels et les caractéristiques des produits financiers qu'ils présentent comme durables.

Par la suite, ce reporting sera inclus dans le rapport de gestion de l'entreprise et pourra faire l'objet d'une analyse par les instances représentatives du personnel (IRP) lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, ce qui est déjà le cas pour la déclaration de performance extra-financière.

Néanmoins, un point est à prendre en considération : actuellement ce sont les Commissaires Aux Comptes (CAC) qui vérifient les données du rapport de gestion. Or, sur les sujets relatifs aux critères extra-financiers, il convient de vérifier que l'ensemble des experts qui interviennent, y compris côté IRP, soient à même de se saisir pleinement du sujet. À ce titre, un **effort de formation a déjà débuté** et doit se poursuivre. Il existe également une **réflexion autour de la question de la certification** de ces experts.

5. Convention n° 162 sur l'amiante, Convention n° 170 sur les produits chimiques, Convention n° 174 sur la prévention des accidents industriels majeurs, Convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, etc.

6. Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, C115 - Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, C136 - Convention (n° 136) sur le benzène, C139 - Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, C148 - Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), C167 - Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, etc.

7. C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.



© Pexels



Le droit social à vocation environnementale (DSAVE)



Il existe également des **propositions doctrinales** comme le Droit Social A Vocation Environnementale (DSAVE)⁸, théorisé par Arnaud Casado, Maître de conférences à l'Université Panthéon-Sorbonne. Cette nouvelle approche du droit social poursuit un **objectif de protection de l'environnement par la mise en œuvre des normes, issues du Code du travail**, applicables dans l'entreprise : il ne s'agit plus de mobiliser la norme en vue de régler seulement les relations entre les différents acteurs du monde du travail, mais aussi de l'employer pour protéger l'environnement.

À l'inverse des nouvelles propositions de loi qui peuvent avoir une portée limitée, le DSAVE est directement mobilisable. Une relecture à finalité environnementale du Code du travail peut permettre d'utiliser des textes déjà présents, qui ont déjà une force contraignante. Ainsi, en employant dès aujourd'hui le DSAVE, les entreprises peuvent engager immédiatement le processus de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre.

En voici quelques exemples :

☞ **La mise en place d'un accord d'intéressement reposant sur des objectifs environnementaux et écologiques.** Cette possibilité de prendre en compte dans les accords d'intéressement les critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises a d'ailleurs été consacrée par l'article 2 du décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié⁹.

☞ **L'accord ou la charte sur le télétravail est un outil de dialogue social ayant une vocation environnementale** puisqu'il doit notamment préciser « *les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution* » (article L. 1222-9 du Code du travail).

Dans les deux cas, les négociateurs peuvent s'emparer de ces outils pour amener la préoccupation environnementale sur le devant de la scène.

De façon plus prospective, le DSAVE envisage le **cas de la grève écologique**. La grève est définie par la jurisprudence comme « *une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* »¹⁰. Selon Arnaud Casado, une revendication écologique peut être professionnelle dès lors que son application a une incidence sur l'emploi ou la vie professionnelle. Par exemple, lorsque Lactalis est soupçonnée d'avoir empoisonné des sols et des rivières, il pourrait y avoir une grève sur le processus de production et la gestion des déchets. Ici, il y a une revendication professionnelle avec une incidence en matière environnementale : l'absence de rejet de déchets dans la nature ou l'utilisation d'un équipement de production moins polluant. De plus, face à une menace de conflit collectif, l'employeur sera peut-être plus enclin à engager des négociations sur des thèmes environnementaux.

Par ailleurs, le procès-verbal de fin de conflit peut avoir valeur d'accord collectif, s'il est signé par les partenaires sociaux. À l'issue d'une grève, il est donc possible de retrouver une convention ou un accord collectif et donc de revenir sur le champ de la négociation. Si l'arrêt du travail porte sur une revendication professionnelle de nature environnementale, il est certain que le procès-verbal de fin de conflit intégrera ces éléments.

8. Arnaud Casado. Le droit social à vocation environnementale. *Recueil Dalloz*, Dalloz, 2019, pp.2425.

9. JORF n° 0194 du 22 août 2019 ; BJT oct. 2019, n° 112f2, p. 9.

10. Cass. soc. 21 octobre 2009, n° 08-14490.



© Unsplash



Le dialogue social environnemental, un terreau fertile ?

Sur le terrain aussi, un mouvement en lame de fond se manifeste. Depuis plusieurs années déjà, l'action syndicale se verdit et cette tendance s'étend et se diffuse, de façon inégale, aux différents échelons du dialogue social.



La prise en main par les entreprises avant les branches et l'interprofessionnel

Rares sont les accords nationaux interprofessionnels (ANI) permettant de faire un lien avec le développement durable. Toutefois, celui du 26 novembre 2020 sur le télétravail admet que ce mode d'organisation, via la diminution des déplacements, peut avoir des effets positifs sur l'environnement.

Les branches professionnelles n'ont pas encore vraiment saisi leur rôle de coordination sur le sujet, bien que certains secteurs comme celui des travaux publics¹¹, progressent dans ce domaine. Toutefois il existe d'ores et déjà, dans le cadre de l'automobile¹² ou des centrales à charbon¹³, des dispositions spécifiques.

Dans d'autres domaines, des accords RSE sont conclus pour inciter les entreprises à intégrer des préoccupations environnementales dans leurs activités. Mais, ces questions restent abordées uniquement sur des points précis.

Les accords de groupe (mondiaux ou transnationaux) et d'entreprise intégrant l'environnement sont les plus prolifiques. En effet, l'essentiel de l'innovation apparaît au niveau des entreprises de dimension internationale ayant investi depuis longtemps déjà le domaine de la RSE. Alexis Bugada, professeur de droit privé à l'université d'Aix-Marseille, formule l'hypothèse suivante : « *le droit informel de la RSE, qui relève de la catégorie de la soft law, ruisselle progressivement dans les pratiques plus formelles au point de s'infiltrer dans les rounds de négociation collective qu'ils soient obligatoires (QVT) ou facultatifs (organisation du travail)* »¹⁴.

Pour autant, la négociation collective environnementale ne concerne pas uniquement les entreprises à risque, qui envisagent la question sous l'angle « *santé-sécurité-environnement* ». Des thèmes innovants, plus sociétaux, sont également abordés.



Des clauses vertes dans des accords plus larges

Sur ce point, le rapport d'Alexis Bugada, « *négo-ciation collective et environnement* »¹⁵, publié en mars 2021, aux éditions LexisNexis avec le soutien du fonds de dotation Planète Social, apporte un éclairage. L'objectif de cette étude était d'identifier, dans le domaine de la négociation collective, des clauses en lien avec l'environnement. Pour ce faire, plus de 300 documents ont été traités, la plupart ayant la nature juridique d'accords collectifs. D'autres prennent la forme d'accords atypiques, de déclarations, de contrats collectifs avec l'État ou de chartes.

Il apparaît de façon ponctuelle et circonstanciée que les **partenaires sociaux peuvent manifester une sensibilité environnementale dans leur politique contractuelle.**



11. Déclaration signée le 25 novembre 2016 par la Fédération nationale des travaux publics et les sociétés coopératives du bâtiment et des travaux publics avec la CFTD, la CFE-CGC et la CGT du secteur : Cf. Liaisons sociales, n° 251, 25 janvier 2017.

12. L'État, les constructeurs automobiles Renault et Stellantis et les acteurs de la filière automobile, ont décidé d'un plan d'actions et de soutien spécifique à la filière annoncé le 26 avril 2021. Ce plan prévoit notamment la création d'un fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique dans la filière automobile, doté de 50 millions d'euros, dont 20 millions d'euros apportés par les constructeurs automobiles Renault et Stellantis et 30 millions d'euros apportés par l'État.

13. L'ordonnance 2020-921 du 29 juillet 2020 ratifiée par la loi Climat et Résilience met en place des mesures d'accompagnement pour les salariés des quatre dernières centrales à charbon qui ferment en 2022, pour les personnels portuaires directement touchés par l'arrêt de cette activité et les salariés des entreprises sous-traitantes.

14. A. Bugada, Le verdissement du dialogue social, JCP EA 2021, 1199. La Semaine juridique - Entreprise et affaires, LexisNexis, 2021.

15. A. Bugada (dir), V. Cohen Donsimoni, A. Martinez, V. Monteillet et C. Vanuls, Négociation collective et environnement - Agreement, Rapport français : LexisNexis, Coll. Planète social, 2021.

Un directeur RSE d'une entreprise de distribution française

TÉMOIGNE



« Nous constatons une évolution de la compréhension des enjeux et de l'intérêt des organisations syndicales. Il y a quelques années, le simple fait de négocier un accord RSE pouvait faire débat, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Par ailleurs, les problématiques étaient principalement axées sur des enjeux RH pour les collaborateurs. Aujourd'hui, la question environnementale émerge. Nous ne sommes pas encore sur un basculement comme dans la société civile mais dans le dialogue social, il y a une réorientation vers les enjeux climats ; en revanche, ces derniers restent ancrés dans le vécu des collaborateurs (mobilité...). »

Ces clauses vertes se retrouvent dans différents accords et peuvent être regroupées en plusieurs thématiques. Cette liste n'est pas limitative et une base recensant l'intégralité des clauses analysées lors de l'étude et permettant de trouver des exemples concrets est accessible¹⁶ à toutes et à tous.

• Le télétravail environnemental

Depuis 2017, l'article L. 1222-9 du Code du travail dispose que les accords ou les chartes sur le travail à distance doivent préciser les conditions de passage au télétravail, en particulier en cas d'épisodes de pollution. Ce contexte législatif couplé à la pandémie explique la profusion d'accords sur ce thème.

• La représentation du personnel

Avant l'entrée en vigueur de loi Climat et Résilience, des accords d'entreprises associaient les représentants des salariés à la politique environnementale de la société, sans pour autant leur attribuer un rôle très actif. Par exemple, l'accord collectif sur la refondation du dialogue social du groupe Airbus France, du 12 octobre 2018, prévoit : « le CSE central et les CSE d'établissement sont consultés sur le rapport annuel faisant bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail et des actions menées dans ces domaines ». Néanmoins, rien n'était précisé sur le contenu de ces attributions environnementales confiées aux représentants des salariés. Dans d'autres cas, certains CSE disposaient déjà de commissions spéciales en charge de sujets liés à la RSE et le développement durable (cf infra).

• Les indicateurs de performance

Dans les accords d'intéressement, des clauses instituent des indicateurs de performance faisant référence à la RSE ou au développement durable. Il en est de même pour le « green pay » qui associe l'attribution de primes ou de l'épargne salariale à certains indicateurs verts.

• La politique mobilité

La loi LOM de 2019 a mis à l'agenda des partenaires sociaux la question de la mobilité verte en l'incluant dans le bloc de négociation obligatoire de la QVT.

Un des accords les plus précurseurs (2019) est celui sur « la mobilité durable » d'EDF qui a pour ambition de devenir un employeur bas carbone. Cet accord – boîte à outils promeut le développement des modes de transports plus durables, avec des aides financières à l'appui (véhicule électrique, covoiturage) mais aussi la promotion de la marche à pied. Pour les déplacements à vélo, une formation à la sécurité est prévue pour les salariés avec la remise d'un kit. Certaines mesures sont structurelles (points de recharge pour les véhicules électriques, parkings sécurisés...) et d'autres organisationnelles (réunions à distance, réduction des déplacements, horaires étalés dans les grandes villes...).

16. <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940086> (accords et conventions collectives) et <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940089> (autres accords, déclarations, chartes et autres documents).

• La formation

La formation professionnelle est un objet de négociation obligatoire pour les branches. Ainsi, certaines d'entre elles proposent des certificats de formation professionnelle qui reposent sur des objectifs écoresponsables. D'autres invitent les entreprises à mettre en place des formations sur l'économie d'énergie ou la lutte contre la pollution des eaux.

En matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la loi Climat et Résilience promeut la GPEC verte (*cf infra*). La transition écologique touche les compétences métiers des salariés. Pour l'heure, la branche donne parfois une impulsion en faveur des formations métiers mais ce sont surtout au niveau des entreprises que les mesures concrètes sont prises, même si ces dernières demeurent à la marge.

La directrice générale d'un groupe de conseil

TÉMOIGNE



« Nous voyons émerger sur le terrain de la formation aux métiers verdissants une accélération des demandes individuelles d'enrichissement des blocs de compétences vertes. Néanmoins, cette évolution relève d'une conscientisation individuelle ou citoyenne et non collective. Dès lors, les élus ne se forment pas spécifiquement sur ce point, les managers ne se dirigent pas spontanément vers ces formations. »

Au-delà des adaptations immédiates, la **formation et la GPEC constitueront des outils d'accompagnement** des transitions écologiques liées aux évolutions et choix industriels qui seront pris demain.

• Les comportements écoresponsables

Les clauses faisant référence à l'écoresponsabilité sont nombreuses et intègrent différents sujets plus ou moins innovants : incitation à l'accompagnement de la transition énergétique, développement des certifications professionnelles, formations en faveur d'une meilleure gestion des déchets ou de l'économie d'énergie...

Il convient de tenir compte de « **l'effet grossissant** » du rapport pré-cité. Bien que l'échantillon d'accords analysés soit significatif, il ne représente qu'une part infime de ceux en vigueur. **Il n'existe pas, à ce jour, d'accord portant uniquement sur la question environnementale et les clauses vertes restent minimales.** Même si ces dernières sont variées, elles sont souvent reléguées au second plan, dans des accords dont l'objet est plus large (QVT, dialogue social, égalité professionnelle, GPEC...). De plus, leur analyse peut induire une forme de déception selon Alexis Bugada : « *les références sont souvent déclamatoires et très générales, sans portée normative et ne sont pas toujours adaptées au besoin réel* ».

Au niveau européen, le même phénomène s'observe. Les études de cas¹⁷ menés en Hongrie, en Italie, en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni présentent un bilan contrasté sur l'efficacité de la négociation collective pour protéger l'environnement. Le rapport comparatif *Agreement*¹⁸ soulève plusieurs points :

- Bien qu'il existe des différences entre les secteurs, le nombre de conventions collectives intégrant des clauses environnementales reste limité ;
- Lorsque ces clauses existent, leur portée semble être purement déclarative ;
- L'étude souligne l'importance d'organismes spécifiques au sein des entreprises, pour protéger l'environnement. Or, les conventions collectives prévoyant leur mise en place sont rares ;
- Enfin, il n'y a pratiquement pas de clauses prévoyant des mécanismes d'évaluation des engagements pris par les entreprises pour la réduction de l'impact environnemental de leurs activités.

17. Labour and Environmental Sustainability Comparative Report by Juan Escobedo Gutiérrez in collaboration with Paolo Tomassetti – Agreement project (A Green Mentality for Collective Bargaining), novembre 2020.

18. <http://agreement.adapt.it/> - Rapport Agreement – A Green Mentality for Collective Bargaining, 2021.



Des IRP à l'avant-garde du sujet

L'écologie reste bien souvent l'apanage des directions RSE et les IRP ne sont pas naturellement identifiées comme des acteurs sur le sujet environnemental. Pourtant, au-delà du domaine de la négociation collective, les IRP ont investi d'autres pans du dialogue social vert.

• Les Comités d'Entreprise Européens (CEE)

Au niveau des groupes, de nombreux CEE se sont déjà emparés de cette thématique. À titre d'exemple, le 6 novembre 2020, le président-directeur général de VINCI et le secrétaire du comité d'entreprise européen du Groupe, ont signé les lignes directrices environnementales de VINCI. Cette déclaration constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les risques et l'impact des activités du groupe sur l'environnement. Elle s'applique à toutes les filiales qui ont la responsabilité de garantir que des actions correspondantes soient également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants tout au long de la réalisation des projets.

• Les Comités Sociaux et Économiques (CSE)

À l'échelon national, bien avant la loi Climat et Résilience, de nombreux CSE (Orange OBS, Capgemini Invent, Liebherr-Aerospace, Bayard Presse, Leroy Merlin...) ont créé des **commissions environnementales** (ComEnvi) dont l'ambition initiale est **de sensibiliser et d'éduquer à l'écologie l'ensemble des parties prenantes**.

Ces commissions, facultatives, nécessitent la signature d'un accord d'entreprise. Elles sont, pour la plupart, composées d'élus et de salariés référents. Elles installent des espaces d'échanges dédiés entre la direction et ses collaborateurs, permettant, sur le long terme, d'être un de leurs interlocuteurs privilégiés et d'accompagner l'entreprise dans l'évolution de sa politique environnementale.



Un élu d'une filiale d'une entreprise de conseil

TÉMOIGNE



« Nous essayons de créer les conditions d'un dialogue le plus ouvert possible, par exemple, en présentant le livre blanc des CSE responsables¹⁹. Notre rôle est de sensibiliser à tous les étages (CSE, salariés...) afin de pouvoir prendre les bonnes décisions par la suite. »

19. Avantages CSE et transition écologiques : des enjeux compatibles ? – Livre blanc – Représente.org – Septembre 2020.



Le déplacement des lignes de l'action collective ?

Par ailleurs, dans un souci de cohérence, leur champ d'actions **englobe également les activités sociales et culturelles (ASC)** afin que ces dernières, proposées aux salariés, soient « responsables ».

Néanmoins, **la question du budget et des moyens alloués reste le nerf de la guerre** pour engager des actions spécifiques et significatives. Sur ce point, il est observé notamment que la loi Climat et Résilience n'a consacré aucun moyen supplémentaire pour les IRP²⁰.

Un élu d'une filiale d'une grande entreprise de télécommunication

TÉMOIGNE



« Nous disposons de très peu de moyens : pas de budget et aucune heure de délégation. Nous utilisons les heures qui sont dédiées au CSE, ce qui n'est pas toujours évident. Par ailleurs, la direction ne se place pas dans un objectif de co-construction mais plus dans une logique de partage. Elle peut prendre en compte nos remarques mais reste le seul maître à bord des actions qu'elle envisagera ».

Un directeur RSE d'un grand groupe de distribution français

TÉMOIGNE



« Nous constatons un changement de paradigme sur le positionnement des organisations syndicales, : habituellement, le dialogue social se noue autour de sujets et d'accords qui créent de nouveaux droits pour les collaborateurs (amélioration des conditions de travail par exemple). Là, ce qui est intéressant, c'est que cela va au-delà et place les organisations syndicales en défense des enjeux sociétaux. »

Ainsi, la CGT et la CFDT ont modifié leurs statuts, pour ne pas défendre uniquement les intérêts professionnels mais aussi les transformations sociétales, en y faisant apparaître la protection de l'environnement. Et dorénavant, plusieurs exemples attestent de la **porosité existante entre le social et le sociétal**, comme la naissance d'autoproclamé « écosyndicat » tel que le Printemps écologique.

20. Arnaud Casado, Loi « climat et résilience » : une loi en demi-teinte pour les travaillistes, Lexbase Social, septembre 2021, n° 878 N8804BYQ.



En 2019, à travers le *Pacte du pouvoir de vivre*²¹, la CFDT et la CFTC avec 17 autres organisations - environnementales, de solidarité et d'éducation, mutuelles et syndicats dont l'UNSA - interpellent «*les employeurs et les directions sur leurs responsabilités à prendre réellement en compte les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité à travers un dialogue social constructif*»²². Cette alliance se compose aujourd'hui de près de 65 membres et 35 groupes locaux.

À noter également l'adhésion, en 2018, de la CFE-CGC au Global compact France, qui vise à inciter les entreprises à adopter une attitude responsable *via* les objectifs de développement durable (ODD) et le respect des normes internationales du travail et de l'environnement. La CFE-CGC a publié²³ sa Communication d'engagement (COE) au Pacte Mondial des Nations Unies. Elle a également obtenu le label «*Partenaire engagé pour la nature*» décerné par l'Office Français de la Biodiversité (OFB) en octobre 2021. Le syndicat s'est engagé à former ses militants et adhérents aux enjeux de la biodiversité et à concevoir d'ici 2022 un répertoire Biodiversité qui sera en libre accès sur le site confédéral.

Autre exemple, le collectif *Plus jamais ça !* qui regroupe une quinzaine d'organisations environnementales comme Greenpeace, France Nature Environnement (FNE), les syndicats CGT, Solidaires et la Fédération syndicale unitaire (FSU), mais également Oxfam, Attac ou la Confédération paysanne, a présenté son «*plan de rupture*» en trente-six mesures. Son objectif est «*de donner à voir que l'écologie et le social sont une seule et même question*» et que «*les intérêts des travailleurs, des militants syndicaux et écologistes sont les mêmes*», a rappelé Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, lors d'une conférence de presse le 25 août 2021²⁴.

Il existe également des «**incubateurs institutionnels**», comme le CESE ou France Stratégie. Ces derniers élaborent des rapports auxquels prennent part les organisations syndicales. Par exemple, le CESE, dans son avis²⁵ du 27 octobre



2020 a préconisé la promotion du développement durable dans les entreprises en encourageant la conclusion d'accords d'intéressement vert ou encore que le CSE soit incité à mettre annuellement à son ordre du jour les questions environnementales qui concernent l'entreprise en prenant en compte les initiatives possibles et les propositions concrètes portées par les salariés.

Bien que le dialogue social vert ne fasse pas encore système dans l'entreprise, une vraie prise de conscience émerge de la part des différentes parties prenantes. La loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite loi Climat et Résilience, adoptée le 21 juillet 2021, en associant officiellement les CSE et leurs élus aux enjeux environnementaux de l'entreprise, amorce une nouvelle étape.

21. https://cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2019-03/pacte_pouvoir_de_vivre.pdf

22. Déclaration de Philippe Portier, secrétaire national de la CFDT, communiqué de presse, 11 mars 2020.

23. <https://www.cfecgc.org/cfe-cgc/pacte-mondial-de-lonu>

24. <https://reporterre.net/Et-si-l-on-changeait-de-societe-Le-collectif-Plus-jamais-ca-propose-un-plan-de-rupture>

25. CESE, Favoriser l'engagement civique et la participation citoyenne au service du développement durable (rapporteur : Thierry Cadart), 27 octobre 2020.



La loi Climat et Résilience : coup de pouce pour le verdissement du dialogue social ?

Avec cette réforme, la prise en compte de la problématique environnementale va sortir d'un cadre ponctuel pour devenir générale à l'occasion des consultations du CSE. Cette évolution est en cohérence avec la volonté d'embarquer l'ensemble de la société civile, y compris les travailleurs au sein des entreprises, dans une mutation en profondeur.

a. Rôle du CSE et transition écologique

Un professeur de droit

TÉMOIGNE



« Cette loi consacre la légitimité des organisations syndicales à s'emparer des questions environnementales. Nous ne sommes plus a posteriori des décisions organisationnelles, industrielles et stratégiques soumises au CSE mais à un niveau a priori puisque les entreprises devront présenter un volet environnement qui sera soumis à avis. »

Plusieurs mesures ont été prises :

• Élargissement de la mission générale du CSE

Les enjeux environnementaux figurent désormais parmi les attributions générales du CSE. Ainsi, l'article L.2312-8 du Code du travail qui définit ces derniers, est complété des termes suivants : « Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions

relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. »

• Information – consultation du CSE

Ainsi, les thématiques faisant l'objet d'une procédure d'information consultation du CSE au titre, soit des attributions générales, soit des consultations récurrentes doivent présenter l'éventuelle portée environnementale des activités de l'entreprise. Dans les structures d'au moins 50 salariés, ce thème est ajouté aux consultations récurrentes du CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale). À l'inverse, les procédures d'information-consultation ponctuelles du CSE ne semble pas être comprises dans le champ d'application de la loi nouvelle.

• Mission des experts-comptables

La loi Climat et Résilience étend le champ d'intervention des experts du CSE. Ainsi, selon la procédure de consultation, il appartient à l'expert-comptable ou à l'expert habilité d'apporter une analyse supplémentaire sur l'aspect environnemental dans le cadre de ses attributions. Ces nouvelles dispositions interrogent sur l'intégration des préoccupations environnementales dans la formation de ces experts.

• Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

La BDES s'enrichit d'un volet de « données portant sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ». Elle est rebaptisée BDESE, base de données économiques, sociales et environnementales. Pour connaître les évolutions précises des rubriques et indicateurs de la BDESE, il faut attendre que le décret soit publié. Le dialogue social a également un rôle à jouer car les acteurs sociaux peuvent s'interroger et négocier pour introduire au sein de la BDESE des éléments environnementaux allant au-delà de ce que la loi va acter.



b. Les autres mesures de la loi

• Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les dispositions supplétives sur les négociations triennales sur la GPEC, au niveau des branches ou dans les entreprises de plus de 300 salariés, doivent aussi répondre aux enjeux de la transition écologique. Le gouvernement veut ainsi permettre l'anticipation de ses effets sur les emplois et les compétences.

• Formation des élus

Le texte intègre également l'environnement aux questions (économiques et sociales jusqu'alors) sur lesquelles peuvent porter le congé de formation des délégués syndicaux, de même que pour le stage de formation destiné aux membres titulaires des CSE des entreprises de plus de 50 salariés.

• Les OPérateurs de COmpétences (OPCO)

Ils se voient confier la mission d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences. Pour ce faire, les OPCO sont censés ouvrir des cellules d'accompagnement des entreprises pour les évolutions de carrière en matière de transition écologique.

• Le renforcement de la dimension territoriale

La loi Climat et Résilience est venue enrichir ce pan du dialogue social environnemental via :

☉ Les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), qui sont des organismes paritaires locaux. Ces derniers devront dorénavant intégrer, avec voix consultative, des personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique.

☉ Les Schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

(SRDEII) devront identifier les secteurs et bassins d'emploi impactés par la transition écologique et déterminer des objectifs de soutien à la reconversion professionnelle.

• Frais de transport domicile-lieu de travail

La loi augmente de 100€ le montant maximum qui peut être exonéré de cotisations en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50% des frais de transports publics.

Ces nouvelles attributions constituent un progrès. Mais, se pose la difficulté de leur prise en main par les acteurs du dialogue social.

c. Des questions encore en suspens

Cette loi soulève plusieurs interrogations, aussi bien du côté des représentants du personnel que de la direction, notamment dans les PME.

Tout d'abord, le terme « *conséquences environnementales* » est une formulation générale et risque d'engendrer des passes d'armes dans les entreprises pour **définir le périmètre du sujet**, ce qui pose le **principe de la nécessité du dialogue social**.

Par ailleurs, les **compétences nécessaires sont parfois très techniques**, surtout « *si l'on veut éviter le saupoudrage inefficace des problématiques écologiques au sein de l'information-consultation* » précise la directrice générale d'un grand groupe de conseil. Or, la formation des membres du CSE sur ce point semble ne pas être automatique. La lettre modifiée de l'article L. 2315-63 du Code du travail précise que la formation peut – et non doit – porter sur les conséquences environnementales de l'entreprise. Réservée aux élus novices, elle est donc optionnelle. Le délai de formation n'ayant pas été étendu, la place prise par les problématiques environnementales se fera au détriment du reste. De plus, la **formation est souvent réservée aux primo élus**, or ceux déjà en place ont également besoin de monter en compétences sur le sujet et le législateur n'a pas prévu d'heures de délégation supplémentaires.

Enfin, en confiant l'expertise environnementale aux experts comptables, cette question pourrait être considérée uniquement sous le prisme financier, ce qui est en contradiction avec l'urgence climatique actuelle.



© Unsplash



Comment embarquer les acteurs du dialogue social sur les questions environnementales et climatiques ?

Aussi, pour accompagner, les représentants de la direction comme des salariés, consacrer l'importance du dialogue social dans la conduite de la transformation environnementale de l'entreprise, faciliter leurs démarches et éviter les écueils, Réalités du dialogue social propose une boîte à outils composée :

- ⦿ d'un abrégé sur les enjeux de la transition écologique,
- ⦿ d'une série de questions pour poser un diagnostic sur la maturité de l'entreprise ou de l'entité en matière environnementale,
- ⦿ d'un procédé d'aide à la décision basé sur plusieurs scénarios et permettant de mettre en œuvre des actions concrètes.

L'abrégé de la transition écologique

La transition écologique reste un concept assez flou pour nombre d'entre nous. Pourtant, avec la mise en oeuvre de la loi Climat et Résilience, les partenaires sociaux vont devoir discuter, entre autres, de l'impact social de la transition écologique en termes d'emploi et de mutation des métiers, ainsi que sur le niveau des émissions de gaz à effet de serre, la gestion des déchets, le recyclage, ou encore la mobilité des travailleurs. Les élus du personnel vont également avoir à analyser des documents dont ils n'avaient pas l'habitude jusqu'à présent, comme le bilan carbone de l'entreprise ou la déclaration de performance extra-financière. Dans cette optique, **l'abrégé ci-dessous vise à donner les clés de lecture aux partenaires sociaux** pour dialoguer sur le sujet avec des bases claires et communes.

a. Les enjeux climatiques

Dès 1992, l'Organisation des Nations unies (ONU) et ses États membres, alertés sur la gravité du réchauffement global par la communauté scientifique, décident de prendre des mesures à l'échelle planétaire. La CCNUCC²⁶ devint alors le point de départ d'une surveillance accrue du changement climatique.

Les scientifiques, mobilisés pour analyser ce phénomène à travers la création du GIEC en 1988²⁷, concluent dès leur premier rapport publié en 1990, que les émissions dues aux activités humaines accroissent sensiblement la concentration dans l'atmosphère des GES²⁸, accentuant ainsi l'effet de serre naturel et provoquant un réchauffement global des températures terrestres et océaniques.

La publication du sixième rapport d'évaluation GIEC est prévue courant 2022. Sa première partie, dédiée aux bases physiques du climat a été rendue publique le 9 août 2021. Selon ses premières conclusions, la température de la planète devrait

augmenter de 1,5°C dès 2030, soit dix ans plus tôt que la précédente prévision du GIEC, qui étudie désormais cinq scénarios, dont le plus pessimiste prévoit un réchauffement compris entre 3,3 et 5,7°C à horizon 2100.

Les **principales conséquences sur nos sociétés** concernent l'intensification de différents risques :

- ☞ sanitaire à cause de la raréfaction de l'eau douce, la baisse des rendements agricoles, la prolifération accentuée des maladies actuelles ou l'apparition de nouveaux virus ;
- ☞ migratoire, en conséquence du dérèglement du cycle de l'eau : sécheresses, cyclones et inondations plus intenses et fréquents, montée des eaux ;
- ☞ économique suite aux dépenses nécessaires pour lutter/s'adapter aux conséquences générées par le réchauffement climatique sur nos modes de vie.



26. Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques - 1992.

27. 1988 - Le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) et l'Organisation météorologique mondiale (OMM) créent le groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

28. Dioxyde de carbone, méthane, chlorofluorocarbones, oxyde nitreux.

b. Les autres enjeux environnementaux et de biodiversité

L'enjeu climatique, qui est donc induit par l'accroissement anthropique de l'effet de serre génère ainsi de nombreuses problématiques environnementales qui mettent en péril le fonctionnement actuel de nos sociétés, nos espaces habitables ou encore nos modes de consommation.

Au-delà de ce phénomène, lié aux émissions massives de GES dans l'atmosphère de nos activités, celles-ci sont aussi responsables d'autres nuisances particulièrement inquiétantes, faisant l'objet de réglementations renforcées pour la préservation de nos écosystèmes :

• Les pollutions de l'air

Monoxyde de carbone, oxydes d'azote et de soufre, particules fines, composés organiques volatils ou COV, métaux lourds, radioactivité... les émissions de polluants provoquées par nos activités (n'ayant pas forcément d'impact direct sur le dérèglement climatique) ont des conséquences sur l'homme et l'environnement tout aussi néfastes.

La pollution augmente notamment la fréquence de certains cancers, de maladies respiratoires et de la mortalité associée, et perturbe la reproduction.

L'OMS indique que la pollution de l'air est responsable d'environ 7 millions de morts prématurées dans le monde. L'Asie dans son ensemble est le continent le plus touché avec environ 4 millions de morts prématurées liées à cette pollution. Selon les mêmes critères²⁹, l'Europe en dénombre environ 500 000/an.

L'acidification des sols (résultant notamment des pluies acides) engendre une diminution de la fertilité des milieux naturels et des cultures. Ainsi, la capacité de certaines espèces à se reproduire ou se nourrir est amoindrie par la perturbation des phéromones, hormones et odeurs.

• Les pollutions de l'eau

L'agriculture (pesticides, engrais azotés, etc.), l'élevage, les industries, les transports, les substances médicamenteuses mal éliminées par le traitement des eaux usées, la décomposition des déchets dans la nature... génèrent nitrates, métaux lourds, polychlorobiphényle ou PCB, hydrocarbures, plastiques, etc. qui se retrouvent parfois dans notre alimentation (bioaccumulation) ou l'eau que nous consommons.

• Les pollutions des sols

L'agriculture intensive a un effet dévastateur sur les sols. La monoculture, le labour profond, l'utilisation massive de pesticides et d'engrais, détruisent la micro-biologie enclenchant un cercle vicieux : le sol s'appauvrit, nécessitant l'ajout de toujours plus de chimie.

• L'érosion de la Biodiversité

Le taux d'extinction actuel des espèces est de 100 à 1000 fois supérieur au taux moyen naturel constaté dans l'histoire de l'évolution de la planète. En 2019, la dernière liste rouge de l'UICN dénombre 28 338 espèces menacées d'extinction soit 26,8%³⁰ des 105 732 espèces évaluées.

Ce constat est essentiellement induit par la conversion des habitats : les espaces naturels sont transformés en terres agricoles (à travers des déforestations...), voies de communication, zones commerciales ou résidentielles. Mais d'autres responsabilités humaines entrent ici en jeu : s'agissant notamment de la dégradation de la biodiversité marine liée à la pêche³¹ :

- près de 30% des stocks halieutiques commercialement sont surexploités,
- la pêche illégale et non réglementée représente entre 11 et 26 millions de tonnes, soit 12 à 28% de la pêche dans le monde,
- au cours des 40 dernières années, les populations d'espèces marines ont enregistré un déclin de 39%.

29. <https://www.appa.asso.fr/revision-des-valeurs-guides-de-loms-sur-la-pollution-de-lair/>

30. <https://uicn.fr/actualisation-liste-rouge-mondiale-especes-menacees/>

31. https://www.fishforward.eu/fr/facts-figures/#_ftn4

c. Les impacts sur la pérennité des modèles actuels

L'influence de l'Homme sur son environnement n'a donc cessé de croître à un rythme exponentiel depuis le début de l'ère industrielle, provoquant une remise en cause du fonctionnement même de la société au niveau mondial.

• Le prélèvement des ressources

L'essentiel des activités humaines nécessaires à nos modes de vie est à l'origine de l'épuisement des ressources. Les matières premières peuvent être de sources inertes (inorganiques ou fossilisées) ou vivantes. Les ressources utilisées pour le bon fonctionnement de nos sociétés sont innombrables parmi lesquelles :

☉ l'eau douce (usages domestique, industriel et agricole) ;

☉ les minerais : charbon, soufre, phosphate, métaux alcalins (lithium, potassium, etc.) métaux de transition (or, argent, nickel, titane, zinc, fer, cobalt, etc.), métaux pauvres (aluminium, plomb, gallium, indium, étain, bismuth, etc.), terres rares (lanthanides) et actinides (uranium, plutonium, etc.) ;

☉ les hydrocarbures (pétrole, gaz naturel), de source conventionnelle ou non (shales pétrolières et gazifières), exploités sur terre ou offshore (secteur énergétique, transport et industrie du plastique) ;

☉ la faune & la flore, notamment en alimentation (chasse, pêche en eau douce et en mer), habillement (cuir, fourrure, fibres, etc.), habitation (bois), pharmaceutique (plantes), loisirs (ivoire, animaux exotiques).

• La fabrication et la consommation de biens

La fabrication de biens est approvisionnée par les activités de prélèvement (secteur de transformation des matières premières). Elle concerne la totalité des produits manufacturés de nos sociétés,

des appareils électriques et électroniques aux produits pharmaceutiques, de communication, l'industrie (automobile, textile, plastique, ciment)...

Cette fabrication requiert des infrastructures, des matières premières, de l'eau, de l'énergie, et génère de multiples déchets au cours des procédés de transformation, qui sont parfois la source de pollutions accidentelles (industrie chimique) ou chroniques.

• Le transport

Hormis la production des véhicules, l'activité de transport (routier, fluvial, maritime ou aérien), que ce dernier soit utilisé pour des raisons professionnelles ou non, constitue une des causes directes de la pollution de l'air (émissions de CO₂, d'aérosols, oxydes d'azote, etc.), de la destruction des habitats (construction de réseau routier, ferroviaire et aérien) et de l'épuisement des ressources (combustibles fossiles).

• L'agriculture et l'élevage

L'agriculture et l'élevage sont responsables de la majorité des destructions des habitats naturels (changement de vocation des terres), en raison essentiellement de la déforestation qu'ils entraînent, et dans une moindre mesure du pâturage. Il est à noter qu'une partie des terres agricoles n'a pas pour objectif direct l'alimentation humaine mais est dédiée à la culture de céréales pour l'alimentation du bétail. De plus, depuis quelques années, une partie des cultures fournit le secteur du transport pour produire des biocarburants (colza, soja, canola). L'agriculture et l'élevage sont par ailleurs deux activités responsables de la pollution des sols et des rivières (pesticides, engrais) et de l'épuisement des ressources (eau, phosphore).

32. <https://www.monde-diplomatique.fr/cartes/acceleration-terrestre>

• L'urbanisation

Les villes s'implantent en lieu et place d'espaces naturels et représentent ainsi une source majeure de destruction des habitats naturels. L'extension croissante des mégapoles constitue donc un risque majeur pour la stabilité des écosystèmes terrestres.

Par ailleurs, l'accroissement des villes le long du littoral menace également les écosystèmes côtiers.

• La production et la consommation d'énergie

Hormis l'utilisation de matières premières, l'industrie énergétique contribue directement au bouleversement de nos écosystèmes.

Tous les types d'énergie, renouvelables ou non, requièrent des installations génératrices d'émissions de gaz à effet de serre et de pollution. C'est particulièrement vrai pour la production d'hydroélectrique qui nécessite de « noyer » de larges bandes de terre qui bordent la rivière en amont du barrage. C'est également le cas pour la production de biodiesels pour lesquels des terres agricoles sont nécessaires.

La phase d'exploitation est aussi une source de pollution chronique (extraction du gaz de schiste ou rejets des centrales nucléaires par exemple) ou accidentelle (fuites et accidents dans les centrales nucléaires, dans les plateformes pétrolières).

Le secteur énergétique nécessite également le transport de la matière première ou de l'énergie électrique transformée du site de génération au site de consommation, représentant ainsi une autre source de destruction des habitats et une source potentielle, parfois avérée, de pollution chronique ou accidentelle (fuites dans les oléoducs, marées noires). Enfin, ce secteur génère des déchets, à des degrés de dangerosité divers, qui nécessitent d'être traités ou stockés (énergie nucléaire, gaz de schiste).



De la théorie à la pratique, le référentiel pour dialoguer

Dans les pages suivantes, l'association Réalités du dialogue social propose un outil d'aide à la décision afin d'**organiser une démarche de transition écologique. Tous les niveaux et acteurs (direction, élus, organisations syndicales, salariés) de l'entreprise peuvent s'en saisir.** C'est une base concrète qui permet à chacun d'**avoir un référentiel commun.**

Il s'agit dans un premier temps de faire l'état des lieux de l'entreprise sur le sujet environnemental puis, sont présentés en fonction des résultats, différents scénarios, à mettre en œuvre à court, moyen ou long terme, et des solutions concrètes.

a. Identifier les leviers du changement dans votre entreprise

Avant d'initier une action, il est indispensable de **poser un diagnostic sur la maturité des différents pans de l'entreprise en matière environnementale.**

Pour ce faire, le groupe de réflexion a listé une série de questions couplée à un tableau récapitulatif permettant de noter et de cibler les domaines qui doivent être traités en priorité pour une plus grande prise en compte de la transition écologique.

5 domaines à passer en revue :

• Le respect environnemental par l'entreprise

- ☞ Connaissez-vous les normes environnementales (obligations légales) dans votre secteur d'activité ?
- ☞ Savez-vous si votre entreprise s'y conforme ?
- ☞ Si oui, êtes-vous en capacité de le démontrer avec un rapport annuel ou tout autre document interne ?

• La gouvernance environnementale

☉ Une personne et/ou une équipe est-elle en charge du suivi des questions relatives à l'environnement / au développement durable ? Une direction RSE a-t-elle été constituée ? Si oui, depuis quand ?

☉ La problématique environnementale est-elle abordée en conseil d'administration, en comité de direction ou directement par le chef d'entreprise ? Un comité (éthique, RSE...) est-il en charge de ce sujet ?

• Le degré d'engagement de la politique environnementale

☉ L'entreprise a-t-elle engagé une démarche de management environnemental et/ou de développement durable et d'attestation via des labels environnementaux ou des certifications ?

☉ Votre entreprise mène-t-elle des actions visant à réduire son impact environnemental :

- adaptation de la ligne de production
- protection de la santé des salariés
- réduction de la consommation énergétique
- appel à des fournisseurs et sous-traitants respectueux de l'environnement
- sourcing / achat / utilisation de composants plus durables
- recours aux circuits courts
- gestion des déchets
- politique de rémunération et d'épargne salariale corrélée à des critères / objectifs environnementaux
- mécénat de compétences à vocation écologique
- mobilités / déplacement durable (flotte électrique, train, co-voiturage...)
- cantine bio et/ou avec des produits locaux
- télétravail environnemental

☉ Une politique RSE avec un volet environnemental a-t-elle été élaborée ? Avec des objectifs chiffrés et un suivi ?

• La sensibilisation du corps social

☉ Est-ce que des démarches de sensibilisation et de formation à destination des collaborateurs (managers, salariés...) sont organisées en interne ?

☉ Des actions auprès des parties prenantes ont-elles été mises en place : réseaux et/ou partenariat associatifs, comité de parties prenantes ?

☉ Existe-t-il une impulsion concernant l'écologie provenant des salariés dans l'entreprise (réseaux internes, collectifs de salariés se mobilisant sur ce thème, actions de bénévolat en faveur du climat...) ?

☉ Les opérations de communication interne/ externe prennent-elles en compte la dimension environnementale ?

☉ Des demandes de formation spécifiques à cette thématique émergent-elles de la part des salariés ?

• La maturité du dialogue social vert

☉ Avant la loi Climat et Résilience, le sujet de la transition écologique était-il abordé régulièrement au sein du CSE ? Est-ce que ce dernier comptait une commission environnementale et/ou de développement durable ?

☉ Les représentants du personnel élus ou désignés sont-ils engagés sur cette question : tracts, informations, revendications... ?

☉ Un dialogue social est-il organisé autour de la question écologique ? Si oui, sous quelle forme ?

- information / consultation du CSE
- concertation
- négociation

☉ Les différents accords d'entreprise ou de groupe intègrent-ils un objectif environnemental / de développement durable (ex : accord de télétravail incluant une volonté de réduire les émissions de CO2, accord d'intéressement axés sur des objectifs verts, accord GPEC verte ...) ?

☉ Des concertations ou des accords spécifiques à la transition écologique ont-ils été mis en place (par exemple : politiques de mobilité durable...) ?

☉ Les élus du personnel sont-ils formés ? L'entreprise contribue-t-elle à cette formation ?

☉ Y a-t-il eu au moins une expertise qui implique la dimension écologique (par exemple au motif de la protection des salariés...) ?



À la lecture de ces questions, Réalités du dialogue social propose le tableau récapitulatif ci-dessous afin de positionner l'entreprise avec une note allant de 1 à 4 pour chaque catégorie. Le total de ces points donne un **panorama de l'engagement** de

cette dernière **en matière d'environnement et de développement durable**. En fonction du résultat, trois axes de progression / scénarios sont exposés avec, pour chacun, une liste non exhaustive d'exemples d'actions.

Le respect environnemental par l'entreprise				La gouvernance environnementale				Le degré d'engagement de la politique environnementale				La sensibilisation du corps social				La maturité du dialogue				TOTAL DES POINTS	
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Inexistant	Faible	Présent	Très présent	Inexistante	Emergente	Importante	Très importante	Très faible	Faible	Fort	Très fort	Inexistante	Emergente	Importante	Très importante	Très faible	Faible	Fort	Très forte		

Source : Réalités du dialogue social, janvier 2022.





b. La partition à jouer et les propositions d'actions

- Entre 5 et 10 points :

J'INTÈGRE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAS À PAS

À ce stade, il s'agit de **réfléchir à la question environnementale en l'associant au fil de l'eau des prises de décision**. À titre d'exemple, cela peut se faire au moment du renouvellement de la flotte de véhicules ou lors du changement de l'abonnement énergétique... En terme de dialogue social, il faut commencer par inclure systématiquement la question de l'environnement lors des consultations des IRP ou des (re) négociations des différents accords.

10 exemples d'actions pour débiter :

- ☉ Nommer un responsable RSE ou attribuer des responsabilités RSE à des collaborateurs volontaires
- ☉ Intégrer la question du carbone dans les accords télétravail et plus largement, inclure des clauses vertes dans les différents accords
- ☉ Faire un plan de mobilité même si l'entreprise n'y est pas contrainte légalement ; proposer une aide ou une subvention pour l'achat d'un vélo ou d'un véhicule électrique ; encourager le covoiturage entre collègues
- ☉ Opter pour de l'électronique d'occasion ou reconditionné ou participer à un programme de réutilisation des appareils électriques
- ☉ Trier papier, déchets ordinaires et déchets en verre et passer aux LEDs
- ☉ Recourir à des fontaines à eau et offrir des gourdes aux employés pour éviter les bouteilles en plastique / changer les machines à café dosette par des machines grains ou filtre
- ☉ Sensibiliser les salariés à la notion de RSE, en organisant des formations pour les embarquer et les impliquer

☉ Encourager le circuit court lorsque cela est possible, en proposant aux salariés des repas issus de producteurs locaux si possible en bio

☉ Recourir à un fournisseur d'énergies renouvelables et utiliser un moteur de recherche responsable, comme le planteur d'arbre Ecosia ou le français Lilo

☉ S'engager pour une cause, en reversant une partie des bénéfices ou du chiffre d'affaires à une association ou en participant à son action

- Entre 11 et 15 points :

JE MÈNE DES ACTIONS COUP DE POING

L'entreprise se révèle en capacité d'**avoir un dialogue avec les parties prenantes sur le sujet et de structurer des actions de plus grande envergure autour de l'environnement**. À cette fin, il est possible de concerter, voire de négocier avec les IRP présentes dans l'entreprise, un ou deux points sur lesquels travailler pendant une durée déterminée (les achats, la consommation d'énergie...). Il s'agit de prendre en main une partie du sujet sans toutefois remettre en cause le modèle d'activité de l'entreprise.

10 exemples d'actions à mettre en place à moyen terme :

- ☉ Convertir / optimiser la flotte de véhicules de transport de marchandises
- ☉ Faire un diagnostic énergétique de l'entreprise avec un prestataire afin de rénover et isoler les bâtiments
- ☉ Revoir entièrement la politique d'achat
- ☉ Mettre en place des objectifs chiffrés et mesurables sur les indicateurs environnementaux
- ☉ Passer à la certification ISO 14001, ISO 26000 et ISO 50001
- ☉ Recourir à une politique de label
- ☉ Évaluer l'impact environnemental de la supply chain
- ☉ Faire un bilan carbone scope 3³³
- ☉ Intégrer des objectifs environnementaux à l'accord d'intéressement
- ☉ Prendre les devants en matière d'application des réglementations environnementales

33. <https://bilans-ges.ademe.fr/fr/accueil/contenu/index/page/categorie/siGras/0>

• Entre 16 et 20 points :

JE REVOIS MON MODÈLE D'ACTIVITÉ EN PROFONDEUR

L'entreprise et le corps social sont déjà mûrs pour mener des actions de long terme. Il s'agit dans ce cas de faire un **exercice de stratégie prospective qui intègre la question environnementale pour envisager les transformations possibles du modèle d'activité de l'entreprise**. Par exemple, les métiers et compétences nécessaires pour aller vers une empreinte plus neutre en carbone ou les impacts en termes d'emplois si une activité de l'entreprise est amenée à disparaître. Pour ce faire, il est indispensable d'associer les IRP et de faire appel à des experts et cabinets dédiés

10 exemples d'actions de long terme :

- ⦿ Mettre l'environnement au cœur du business de l'entreprise et fixer, par exemple, des objectifs progressifs à 2025, 2030, 2040 et 2050
- ⦿ Assujettir la rémunération des dirigeants, managers et de l'ensemble des salariés à des critères environnementaux
- ⦿ Investir dans l'éco-conception
- ⦿ Générer un minimum de résidus et les valoriser en interne
- ⦿ Prévoir la réparabilité des produits
- ⦿ Réinternaliser, relocaliser les importations pour limiter les externalités négatives
- ⦿ Mettre en place une GPEC verte
- ⦿ Etablir un prix du carbone interne afin d'intégrer dans les calculs de rentabilité un montant artificiel lié aux émissions de gaz à effet de serre
- ⦿ Prélever le minimum de ressources et tendre vers le « zéro déchet »
- ⦿ Discuter avec les organisations syndicales de la raison d'être de l'entreprise pour la mettre en place ou la faire évoluer le cas échéant



En résumé...

Il existe trois axes de développement cumulatifs avec des temporalités différentes en fonction des résultats escomptés.

À COURT TERME

Volonté de résultats rapides avec la mise en place d'actions visibles et immédiates (télétravail, tri sélectif...)

➤ **information et concertation entre les partenaires sociaux et intégration de clauses vertes dans des accords.**

À MOYEN TERME

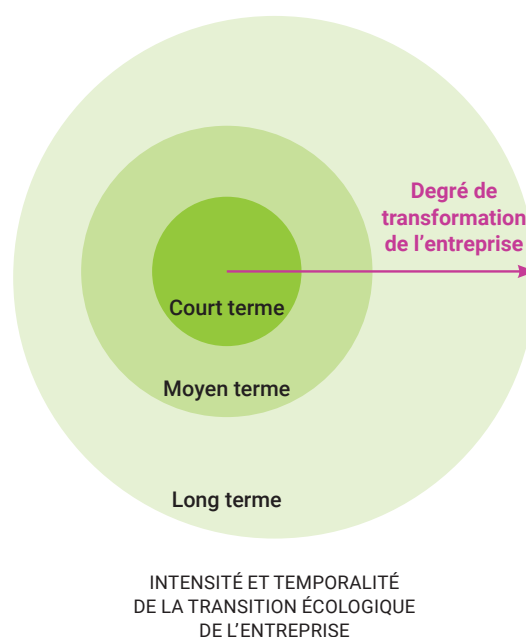
Volonté de transformation qui engage l'entreprise sur le champ de la transition écologique (politique de label, le green pay...)

➤ **recherche de solutions avec les partenaires sociaux.**

À LONG TERME

Volonté d'inscrire la stratégie de l'entreprise dans une transition écologique durable (évolution du positionnement d'activité, GPEC verte, ...)

➤ **signature d'accords spécifiques.**



L'entreprise doit également prendre en compte les territoires dans lesquels elle évolue pour agir à différents niveaux.

LE TERRITOIRE DE PROXIMITÉ

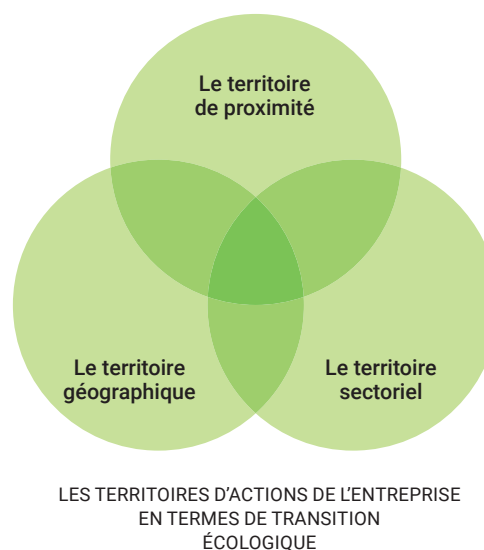
Il s'agit de l'entreprise et de sa chaîne de valeur.

LE TERRITOIRE GÉOGRAPHIQUE

Il correspond à son lieu d'implantation, son bassin d'emploi.

LE TERRITOIRE SECTORIEL

Il se caractérise par la/les filière(s) d'activité de l'entreprise.





A retenir !

Les idées clés

1

De nombreux instruments et mécanismes juridiques permettent déjà d'intégrer des préoccupations relatives à la transition écologique dans les entreprises. Aux côtés d'outils connus, voire médiatisés (RSE, devoir de vigilance...), il existe aussi, des propositions doctrinales comme le Droit Social à Vocation Environnemental (DSAVE) qui utilise des normes issues du droit du travail pour concourir à un objectif de protection de l'environnement.

2

Traditionnellement centrés sur la défense des intérêts professionnels des salariés, les organisations syndicales n'hésitent plus, aujourd'hui, à s'engager pour la protection de l'environnement. Si les confédérations ont ouvert la marche avec *Le Pacte du pouvoir de vivre* ou le collectif «*Plus jamais ça !*», apparaissent également de nouveaux collectifs se revendiquant écosyndicats comme le *Printemps écologique*.

3

Dans le domaine de la négociation collective, il n'existe pas, à ce jour, d'accord spécifique à l'environnement mais des clauses vertes se retrouvent dans une multitude d'accords de groupe ou d'entreprise dont l'objet est plus large (QVT, RSE, télétravail, dialogue social...). Bien que variées, ces clauses n'ont, pour la plupart, pas de portée normative.

4

Avant la loi Climat et Résilience, les IRP au niveau européen comme sur le terrain national, se sont emparées du sujet, *via* la création de commissions environnementales. Leur ambition est de sensibiliser et d'éduquer à l'écologie l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Néanmoins, la question du budget et des moyens alloués reste une problématique majeure pour engager des actions significatives.

5

Les bases d'un «*dialogue social vert*» se consolident petit à petit. En associant officiellement les CSE et leurs élus, aux enjeux environnementaux de l'entreprise, la loi Climat et Résilience conforte cette tendance de fond en offrant désormais un cadre légal au dialogue social environnemental. Les partenaires sociaux vont dorénavant devoir discuter, entre autres, de l'impact social de la transition écologique en termes d'emploi et de mutation des métiers (GPEC verte) ou encore du niveau des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise. Les élus du personnel vont également devoir se familiariser avec de nouveaux documents (bilan carbone de l'entreprise, déclaration de performance extra-financière).

6

En pratique, les différentes auditions sur lesquelles se base ce document montrent qu'il n'est pas nécessaire, ni recommandé de débiter par un changement profond du modèle d'activité de l'entreprise pour prendre en compte la transition écologique. Cette dernière a sa place dans chaque pan d'activité de l'entreprise, quel que soit sa taille, et auprès de chacun des acteurs. Ce sont aux partenaires sociaux, aux membres de la gouvernance et aux salariés d'enclencher le processus en se donnant des objectifs à court, moyen et long terme en fonction de la maturité de l'entreprise sur le sujet. Mais pour que la transition écologique fonctionne, elle ne peut faire l'économie d'un véritable dialogue social.

Remerciements

Ces travaux n'auraient pu être menés sans les nombreux témoignages de représentants de directions, de spécialistes des RH et de la RSE, d'élus syndicaux et de chercheurs. Un grand merci à toutes et à tous pour ce partage d'expériences mais également pour leur confiance dans nos travaux et leur disponibilité.

Un remerciement appuyé à Jean-Baptiste, Mathilde, Bertrand et Arnaud pour leur contribution à l'élaboration de cette étude et leur bonne humeur.

Un grand merci également aux membres du groupe de réflexion « *dialogue social, levier de la transition écologique ?* » qui se compose d'une quinzaine de membres réguliers – représentants de directions d'entreprises, syndicalistes, membres de collectifs étudiants, avocats, consultants et enseignants-chercheurs.

Participants au groupe de réflexion, par ordre alphabétique :

- Zaïma BENACHOUR, Assistante confédérale en charge du développement durable, FO
- Alexis BUGADA, Professeur, Faculté de droit et de science politique d'Aix-Marseille Université
- Arnaud CASADO, Maître de conférences, Université Panthéon-Sorbonne (Paris 1)
- Béatrice CLICQ, Secrétaire confédérale, FO
- Thomas CLOCHON, Délégué aux affaires sociales et formation, Syntec-Ingénierie
- Mathilde DESPAX, Présidente, Gate 17
- Madeleine GILBERT, Secrétaire nationale Développement durable, RSE, CFE-CGC
- Denis GRAVOUIL, Secrétaire général, CGT Spectacle
- Jean-Philippe MARTINEZ, Responsable des relations extérieures et de la communication, UniPrévoyance
- Bertrand MERVILLE, Avocat associé, La Garanderie Avocats
- Ute MEYENBERG, Secrétaire nationale, CFDT Cadres
- André MILAN, Ancien secrétaire général, CFDT Transports et Environnement
- Jean-Baptiste OBÉNICHE, Responsable du pôle Innovation Diversité et Performance au Travail, EDF
- Sébastien PEZZA, Représentant du collectif étudiant, Pour un réveil écologique
- Béatrice QUETIER, Chargée de relations avec les acteurs du dialogue social, Groupe VYV
- Marianne SALVETAT BERNARD, Avocate, Cabinet Salvetat Bernard

Avec la participation de chargés de mission et de consultants de l'Anact, du Groupe Alpha, de Sextant Expertise et de Plein Sens.

Ces travaux n'engagent en aucune façon les participants et leurs organisations d'appartenance. Ce document est une production de l'association Réalités du dialogue social.

Réalités du dialogue social

219 bd Saint-Germain - 75007 Paris

+33 (0)1 40 64 72 00



www.rds.asso.fr

