

dialogue-social.fr

# Lettre d'information Dialogue social

## Editorial

PAR MICHELE FORTÉ ET TIPHAINE GARAT

Dans cette lettre, nous vous invitons à lire le compte rendu du webinaire de Barbara Palli sur le dialogue social environnemental qui a eu lieu en avril 2024. Il ne s'agit pas de reproduire in extenso les différents échanges mais de donner un aperçu de l'analyse de l'intervenante.

Pour vous accompagner dans vos réflexions et votre analyse, nous avons joint une analyse détaillée de plusieurs accords collectifs traitant de ce sujet ainsi qu'une bibliographie préparée par la bibliothécaire de l'Institut.

Nous vous souhaitons à tous un bel été.

Bonne lecture

Tiphaine Garat et Michèle Forté

## Rédaction

---

TIPHAINE GARAT, MARIA-EVDOKIA  
LIAKOPOULOU

---

DIRECTION DE PUBLICATION : MICHELE  
FORTÉ

---

CETTE LETTRE EST REALISEE DANS LE CADRE DE  
LA CONVENTION D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL  
TERRITORIAL SIGNEE AVEC LA DREETS GRAND  
EST

---

DANS CE NUMERO

P.2 - COMPTE-RENDU SUR LE DIALOGUE  
SOCIAL ENVIRONNEMENTAL DE BARBARA  
PALLI

P. 14 – ACCORDS

P.28 – SELECTION BIBLIOGRAPHIQUE

---

CONTACT : 03.68.85.87.00

INSTITUT.TRAVAIL@UNISTRA.FR



INSTITUT DU TRAVAIL – STRASBOURG  
@IDT\_STRASBOURG

POUR RETROUVER TOUTES LES LETTRES  
D'INFORMATION ET L'ACTUALITE  
SOCIALE : WWW.DIALOGUE-SOCIAL.FR

## **Barbara Palli** **Le dialogue social environnemental**

Le 2 avril 2024, l'Institut du Travail de Strasbourg, en partenariat avec la DREETS Grand Est, a organisé un webinaire portant sur le dialogue social environnemental, animé par Barbara Palli, Maître de conférences à la faculté de Droit à l'Université de Lorraine<sup>1</sup>.

Ce webinaire a réuni 80 participants, ce qui témoigne de l'intérêt que suscite cette thématique à l'heure de la transition écologique et de changements environnementaux majeurs.

La prise de conscience par les acteurs de l'impact de leurs activités sur l'environnement, à travers notamment l'instauration de la responsabilité sociétale des entreprises, a des conséquences sur le dialogue social et in fine la détermination des conditions de travail des salariés.

Le dialogue social est déjà en première ligne de la transition écologique qui touche tous les secteurs d'activité, pas seulement l'agriculture et l'industrie du pétrole, les transports et la construction. Des outils sont mis en place pour permettre aux partenaires sociaux d'agir en connaissance de cause: la loi Climat et résilience de 2021 a institué un dialogue social et écologique.

Dans ce cadre, l'intervention de B.Palli poursuit un double objectif: d'une part, montrer les raisons politiques et théoriques pour lesquelles le dialogue social est intimement lié à la transition écologique. D'autre part, montrer que le dialogue social et écologique à la française n'est pas forcément à la hauteur de l'enjeu de la transition écologique. Il faudrait une transformation du dialogue social lui-même pour avoir une transition écologique juste.

Son propos est organisé en deux parties : la première est consacrée à la présentation des prémisses du discours sur le dialogue éco-social et la seconde à celle du modèle du dialogue social et écologique à la française<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ces Rendez-vous sont organisés par l'Institut du travail de Strasbourg, avec le soutien de la DREETS Grand Est: <https://idt.unistra.fr/recherches-et-publications/colloques-et-seminaires-organises-par-linstitut-du-travail-de-strasbourg/#c115436>.

<sup>2</sup> Ce compte rendu a été rédigé par l'Institut du travail de Strasbourg sur la base d'un enregistrement. L'institut est seul responsable du contenu du compte-rendu.

## I - Les prémisses du discours sur le dialogue éco-social

- Travail et écologie

B.Palli débute son intervention par la question suivante: quelle est la jonction entre le travail et l'écologie ? Ces deux notions, pouvant paraître contraires, ont bien un lien: « *Le travail humain a un impact indéniable sur l'environnement car il provoque des pollutions, une réduction de la biodiversité, et un épuisement certain des ressources naturelles* », explique-t-elle. Le travail et l'environnement sont donc des concepts qui se rallient, car depuis longtemps, on tient compte des effets de l'environnement sur le travail. Ce qui pose problème est lorsqu'on tente d'associer le travail et l'écologie, ces deux notions étant antagonistes: « *D'un côté il y a un mouvement social, visant à de meilleures conditions de travail, de l'autre côté un mouvement écologique visant à réduire la production et la consommation* ».

Ainsi, une opposition naît entre l'intérêt des travailleurs qui veulent maintenir leur emploi dans leur secteur et de l'autre des objectifs écologiques qui s'opposent à leurs attentes. L'intervenante illustre son propos avec les récents mouvements des agriculteurs face aux ONG environnementales.

Ceci étant, cette opposition semble aujourd'hui dépassée. Le travailleur est aussi citoyen, et tout citoyen est confronté à une réalité scientifique: « *En tant que citoyen, il est conscient de l'impact des modes de production, de consommation, de transport, à l'origine du dérèglement climatique* ». Il a donc une responsabilité individuelle et collective face au dérèglement climatique.

Cette conscience individuelle et collective permet de comprendre qu'il existe peu d'alternatives. Il faudrait une transformation radicale de nos modes de production, de consommation et de transport. Le citoyen est alors concerné aussi bien en tant que travailleur, les transformations touchant à son travail, mais aussi en tant que consommateur.

- Les principes directeurs de l'OIT pour une transition juste (2015)

B.Palli expose ensuite les principes directeurs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour une transition juste. « *Ce qui est important dans ces principes directeurs* », dit-elle, « *c'est qu'il y a désormais trois objectifs indissociables et égaux entre eux, à savoir économiques, sociaux mais aussi environnementaux* ».

Cela étant, la transition écologique n'est pas vue comme un enjeu ou un risque, mais comme « une chance ». Elle se voit associée aux objectifs classiques de l'OIT en tant que moteur pour une croissance économique, générateur d'emplois décents et moyen pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion.

Dès lors, selon l'OIT, le dialogue social doit faire partie intégrante du cadre institutionnel régissant l'élaboration et la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux et permettre la consultation de toutes les parties prenantes dans le cadre d'un processus approprié, permanent et éclairé. Pour l'intervenante, c'est ainsi que se décrit l'essence même du dialogue éco-social : « *C'est une définition indirecte, dit-elle, la participation de toutes les parties prenantes inclut les représentants des travailleurs et des employeurs, mais aussi les représentants des États Membres de l'OIT* ».

Les politiques de transitions écologiques doivent donc prendre en compte, lors de leur élaboration même, les intérêts de toutes les parties prenantes. « *Le dialogue doit donc avoir lieu en amont pour définir les objectifs et moyens d'atteindre la transition écologique. Il ne peut être ni limité à un seul niveau, ni figé dans le temps mais au contraire doit être permanent et éclairé* », souligne B.Palli.

Toutefois, l'intervenante note une divergence entre l'objectif d'un solide consensus social et de l'exigence de consultation. L'amélioration du texte est tout à fait envisageable pour introduire un véritable « consensus ».

- **Transition écologique et justice sociale**

L'association entre transition écologique et justice sociale s'est faite de manière claire dans les principes directeurs de l'OIT. Elle se reflète aussi dans d'autres textes phares. En effet, l'accord de Paris de 2015, qui pose un objectif de réduire et atteindre la neutralité carbone, fait une référence explicite à la transition

écologique juste. Il est de même dans le Pacte vert pour l'Europe qui énonce que la transition écologique énergétique se réalise « sans laisser personne derrière ».

« *Est-ce un engagement ou une simple formule ?* » questionne l'intervenante. D'après elle, il ne s'agit pas d'une simple déclaration. La mise en place d'un « Fonds social pour le climat » visant à soutenir financièrement les citoyens et les entreprises les plus touchées en est la preuve. L'idée serait de favoriser la transition écologique des entreprises vers une production et un usage des énergies renouvelables.

- Dialogue social et « transition juste »: théorie de l'action politique et syndicale

« *Loin d'être un simple slogan, la transition écologique juste constitue une véritable théorie de l'action politique et syndicale* », soutient l'intervenante. Elle note ainsi que cette exigence de justice sociale, de transition écologique juste, est d'origine syndicale. « *Dans la littérature anglo-saxonne, on constate que c'est surtout au niveau du syndicalisme international, à partir des années 1960/1970, que l'on trouve l'exigence d'une transition écologique juste* » révèle-t-elle. « *J'ai découvert que beaucoup de représentants syndicaux internationaux étaient des militants au niveau de l'environnement* ». Ce sont eux qui ont défendu l'idée selon laquelle « *si la transition écologique est un objectif qu'il faut atteindre, il faut faire en sorte qu'elle soit juste* ».

Or, le fait qu'il y ait si peu de travaux philosophiques ou juridiques en France sur la « transition juste » est extrêmement étonnant, selon l'intervenante. Pour elle, il existe deux niveaux de justice: la justice procédurale –devant les tribunaux- et la justice redistributive–concrète. Pour elle, dialogue social « *est le moyen le plus approprié sur le plan procédural, pour pouvoir assurer la justice auprès de tous ceux qui sont vulnérables face au processus de transition écologique afin qu'ils puissent défendre leurs intérêts et obtenir des solutions équitables sur le plan redistributif* ».

- Signification et périmètres du "dialogue social"

Pour l'intervenante, il est important de poser la définition et les périmètres de la notion de « dialogue social ». Or, ce travail n'est pas exempt de difficultés. Ledit terme semble être omniprésent tant dans le discours politique que dans les textes, notamment le code du travail. L'intervenante ne manque pas de

remarquer que le « dialogue social » figure déjà dans l'article premier de la partie préliminaire du Code du travail, en renvoyant en réalité aux accords nationaux interprofessionnels qui peuvent précéder un projet de loi, donc une politique sociale du gouvernement.

En règle générale, le terme dialogue social inclut tous les mécanismes de participation des travailleurs dans la mise en œuvre des décisions patronales, notamment les procédures d'information-consultation voire de négociation collective. Une ouverture est proposée tant par le Comité économique et social que par le monde académique (cf. les travaux de Frédéric Géa) qui entend inclure dans cette notion toutes les discussions informelles entre l'employeur et les salariés.

Or, la conception traditionnelle du dialogue social est assez restreinte, ce qui conviendrait peu aux enjeux qu'apporte la transition écologique : *« Si on souhaite réussir une transition écologique juste, c'est une conception large du dialogue social qu'il conviendrait d'adopter »*, suggère B. Palli. Selon elle, *« le dialogue social ne peut pas être restreint uniquement au niveau de l'entreprise entre l'employeur, les représentants des salariés et les salariés. Il doit être beaucoup plus large et se développer à des différents niveaux, par exemple au niveau territorial, supranational, et inclure d'autres parties prenantes comme les ONG, les riverains, les autorités territoriales, les commerçants, les sans emploi »*. A ce titre, il serait intéressant de se référer aux travaux de l'OIT qui utilisent *« une conception assez large du dialogue social »*.

## II- Le modèle du dialogue social et écologique à la française

- **La loi climat et résilience du 22 août 2021**

Avant de poser les prémices de cette nouvelle conception du dialogue éco-social ou éco-sociologique, l'intervenante la positionne, l'oppose, au modèle du dialogue social et écologique du droit français. Pour ce faire, elle passe rapidement en revue les dispositifs le conditionnant, notamment la loi climat et résilience du 22 août 2021<sup>3</sup>, ainsi que l'ANI du 11 avril 2023<sup>4</sup>.

Inévitablement, elle ne peut pas s'empêcher d'observer les écueils que présentent ces dispositifs. En effet, la loi du 22 août 2021 offre une conception assez réductrice du dialogue social. Par ailleurs, même s'il ne

---

<sup>3</sup> Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

<sup>4</sup> Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social.

semble pas être l'objectif initial du législateur, cette loi privilégierait l'information et la consultation environnementale du CSE au détriment de la négociation collective. Et pourtant, « *la négociation collective ayant un objet extrêmement large, elle pourrait parfaitement tenir en compte les enjeux environnementaux* », pointe l'intervenante. Il s'agit ici, selon elle, d'une occasion manquée pour le législateur français d'introduire la transition écologique comme un thème obligatoire de la négociation collective « *au lieu de proposer que chaque objet de la négociation collective tienne compte les conséquences environnementales* ».

B. Palli reproche aussi au législateur une propension de tout régler en urgence, ce qui se reflète dans l'adoption de cette loi sans une vraie information et consultation des partenaires sociaux. En effet, l'ANI du 11 avril 2023 n'étant adopté qu'ultérieurement, « *cette loi n'est pas le résultat d'un consensus sur le climat, sur le processus de la transition écologique* ». Sans oublier que « *l'ANI, en lui-même, n'est pas le produit d'un accord unanime et n'apporte pas grande chose par rapport à la loi, sauf à donner des outils pour la mise en œuvre du dispositif légal* ».

Quant à son contenu, cette loi climat contient des nombreuses « *maladresses de formulation* », parfaitement illustrées par l'examen des dispositions relatives aux consultations récurrentes et ponctuelles du comité social et économique (CSE).

- [Les considérations environnementales inscrites dans les consultations récurrentes du CSE \(L2312-17\)](#)

Le premier volet de cette loi du 22 août 2021 concerne les considérations environnementales dans les consultations récurrentes et ponctuelles du CSE. Il est ainsi prévu qu'au cours des trois différentes consultations récurrentes sur les orientations stratégiques, la situation financière et économique et la politique sociale de l'entreprise, « le comité est informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ». Pour B. Palli, cette formule pose déjà un problème : « *elle donne l'impression que le CSE ne fait l'objet que d'une information et n'est pas consulté sur les conséquences environnementales* ».

- [Les considérations environnementales inscrites dans les consultations ponctuelles du CSE](#)

Les consultations ponctuelles du CSE ne sont pas non plus épargnées par ces ambiguïtés terminologiques. Même si la formulation employée cette fois-ci est plus claire, à savoir « le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales...», plusieurs auteurs questionnent la notion même des consultations ponctuelles. Ils pointent l'existence d'autres consultations ponctuelles qui ne sont pas mentionnées dans le texte, sans qu'il soit clair si elles doivent aussi donner lieu à une information-consultation du CSE. « *Ceci n'est pas un faux problème* », alerte l'intervenante, « *il va créer de l'insécurité juridique et conséquemment du contentieux* ».

- L'ambiguïté du concept des « conséquences environnementales »

De manière plus intéressante encore, plusieurs auteurs, y compris l'intervenante, questionnent beaucoup l'emploi de la formule « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et des décisions de l'employeur ». B. Palli voit mal pourquoi les travailleurs seraient intéressés à ces conséquences environnementales, « *à moins qu'on prenne en compte la qualité du travailleur en tant que citoyen ou militant pro-environnement* ». C'est un signe ainsi que la loi en question « *ne met pas l'accent sur ce qui est véritablement en jeu* ».

Cela étant, une clarification, voire une modification du terme « conséquences environnementales » est absolument nécessaire. « *En réalité, lorsque toute entreprise, ou au moins les entreprises particulièrement exposées à la transition écologique, telles que l'industrie automobile ou la logistique, engagent une stratégie de transition écologique, ce qui intéresse les salariés ce sont les conséquences que cette stratégie aura sur leurs conditions de travail, les compétences et leur emploi* ». D'autant plus qu'en réalité, toute décision de l'employeur, même celles qui paraissent les plus anodines, ont des conséquences environnementales. L'intervenante reprend, à ce titre, l'exemple évoquée dans les travaux de Mme Duchesne : une délocalisation pas trop importante de l'entreprise, aurait forcément des conséquences environnementales. « *Est-ce que ce sont donc ces conséquences qui sont l'objet et l'intérêt même de l'information et consultation des CSE ?* », s'interroge alors B. Palli. Rien n'est moins sûr.

- Formation, expertise, alerte

L'intervenante reconnaît tout de même que la loi de 2021 met en place des moyens en faveur des membres du CSE, afin de les accompagner dans le processus de dialogue social écologique « à la française ». Tout



d'abord le texte prévoit une formation des représentants des salariés sur les enjeux environnementaux. Quoique de très courte durée, à savoir 5 jours prévus initialement au début de l'obtention du premier mandat, « *cette formation a le mérite d'exister* ». Ensuite, le texte prévoit la possibilité de recourir à des formes d'expertise par un expert-comptable portant, entre autres, sur « tout élément environnemental nécessaire à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise ». Toutefois, l'intervenante se montre assez sceptique quant à la pertinence de l'implication de l'expert-comptable dans l'analyse de ces informations. Enfin, elle souligne la nécessité de faire usage du droit d'alerte environnementale tel qu'il est reconnu aux membres élus du CSE.

- Une négociation collective à vocation environnementale...

L'autre volet de la loi climat du 22 août 2021, au delà de celui portant sur l'information et la consultation, concerne la négociation collective à vocation environnementale. L'intervenante invite à se servir de cette prolifération des accords de méthode qui se constate depuis quelques années, pour enrichir les moyens à disposition des représentants des salariés dans la négociation environnementale ou socio-environnementale. A ce titre, elle propose toute une série des pistes où la négociation collective pourrait intervenir : pour enrichir la BDESE en fonction des objectifs et de l'activité de l'entreprise, prévoir plus d'expertise ou une expertise bien plus approfondie que celle d'un expert-comptable, prévoir une formation initiale plus longue pour les élus, avec un volet axé sur cette question, augmenter les heures de délégation attachées à la consultation sur la politique environnementale de l'entreprise. A noter aussi que plusieurs enquêtes plaident pour une extension de cette formation à tous les salariés : « *pour construire cette conscience environnementale des enjeux environnementaux qui vont transformer totalement l'économie, il faut que tout le monde soit formé* », recommande aussi l'intervenante.

En dehors de ces cas, la loi des mobilités durables<sup>5</sup> offre une production conventionnelle très importante sur ces questions. En effet, l'intervenante recense 11 084 accords d'entreprise en la matière. A contrario, elle repère beaucoup moins d'accords de gestion de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP). Ce qui est intéressant, puisque, la loi climat assigne de nouveaux objectifs environnementaux aux négociations obligatoires en la matière : « dans les entreprises de plus de 300 salariés, les négociations portant sur la GEPP devront également répondre aux enjeux de la transition écologique ». Il s'agit pourtant de dispositions

---

<sup>5</sup> Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

supplétives, susceptibles d'être écartées, « *alors que ça devrait être plutôt des dispositions d'ordre public* ». L'intervenante envisagerait même « *une négociation obligatoire dans toutes les entreprises, que ce soit les entreprises en première ligne de la transition écologique ou dans les secteurs d'activité qui sont particulièrement touchés par la transition écologique* ». Sans oublier l'appel récent fait par le gouvernement aux différentes organisations syndicales à négocier des horaires de travail qui seraient en accord avec le dérèglement climatique. L'intervenante recense en effet 250 accords portant sur le temps de travail et dérèglement climatique. Par ailleurs, alors que la transition écologique en tant que telle n'est pas reconnue comme objet de la négociation collective, que ce soit à titre supplétif ou obligatoire, elle fait l'objet de 134 accords de branche et 1 551 accords d'entreprise. Selon B. Palli, « *ces accords méritent d'être analysés pour voir quels sont les secteurs et les entreprises les plus concernés* ».

### III. Les failles du dialogue social et écologique et les propositions pour un dialogue éco-social juste

Cette partie fait office de conclusion.

- **Appréciation critique du dispositif actuel**

B. Palli souligne d'emblée que le point positif du dispositif actuel en droit français est « *qu'il a le mérite d'exister* » ; ce qui n'est pas le cas chez beaucoup de nos voisins européens. Par exemple, il n'existe pas de cadre légal en droit espagnol.

Cependant, ce dialogue social autour de la transition écologique reste restreint. B. Palli souligne trois écueils :

- Le droit français a privilégié le niveau de l'entreprise.

Elle se demande si la transition écologique doit vraiment se faire au niveau de chaque entreprise, entreprise par entreprise, ou devrait-on privilégier un niveau plus élargi ? Elle évoque le fait qu'un collègue espagnol a montré que le niveau le plus approprié est celui du territoire. Ainsi, par exemple, sur un territoire dédié à l'industrie extractive des combustibles fossiles, la destruction des emplois dans ce secteur peut être compensée par le développement de nouvelles activités vertes (énergies renouvelables, éoliennes, solaires, hydrogènes). L'entreprise qui va supprimer des emplois peut être différente de celle qui va créer des emplois ; il faudrait donc envisager une négociation inter-entreprises. Par ailleurs, d'autres acteurs peuvent être impliqués dans ces changements : les riverains,

les autorités territoriales...et peuvent être inclus dans les négociations. « *Pourquoi ne pas réunir tous les acteurs de la transition, au lieu de continuer à raisonner entreprise par entreprise ?* »

- De ce fait, le droit français maintient une conception classique du dialogue social, par opposition à celle incluant toutes les parties prenantes
- Le droit français privilégie la concertation au détriment du « consensus ».

- Proposition pour un dialogue éco-social

B.Palli fait des propositions pour un dialogue plus efficace qui permettrait de réussir la transition écologique à laquelle nous sommes confrontés. A l'heure actuelle, nous avons effectivement un dispositif qui promeut le dialogue social et environnemental mais pas la justice sociale.

Le dialogue éco-social suppose d'envisager :

- L'élargissement dialogue social pour inclure toutes les parties prenantes
- Un dialogue à tous les niveaux appropriés en fonction de l'objet (territorial, supra-national). En fonction des sujets, un des niveaux peut être plus adapté que l'autre.
- Une nouvelle répartition du pouvoir. On pourrait envisager de transformer de manière plus radicale le dialogue social à la française : une nouvelle distribution du pouvoir au profit des représentants du salarié. Il s'agit donc de passer à la codécision au lieu de la consultation
- Un dialogue avec les parties prenantes de toute la chaîne de production (incluant les fournisseurs et les sous-traitants).
- Une négociation collective obligatoire au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise sur l'objectif de la transition écologique

Questions – réponses
----------------------

Lors de ces webinaires, chaque intervention est suivie d'un temps d'échanges et de questions-réponses avec les participants. Voici quelques-unes des questions abordées.

- **Simplification du rôle du CSE et dialogue éco-social**

Toutes les lois de simplification sont problématiques en matière de transition écologique ! Il peut tout à fait y avoir une petite entreprise en terme de nombre de salarié qui est frappée de plein fouet par la transition écologique. La politique française respecte-elle la démocratie sociale ?

- **Le reporting extra-financier**

La solution la plus simple serait de l'intégrer dans la BDESE.

- **Réflexion autour de la loi européenne « Les plans territoriaux de transition juste », remarque d'un participant syndicaliste**

Le Fonds pour une transition juste est l'un des principaux outils dont dispose l'Union pour soutenir les régions dans leur transition vers la neutralité climatique d'ici à 2050.

En décembre 2019, la Commission a adopté une communication sur le pacte vert pour l'Europe contenant sa feuille de route vers une nouvelle politique de croissance pour l'Union. Dans le cadre de ce pacte vert et dans le but d'atteindre de manière efficace et équitable l'objectif de neutralité climatique de l'Union, la Commission a proposé la création d'un mécanisme pour une transition juste, doté d'un Fonds pour une transition juste. Elle a indiqué que le mécanisme devrait cibler les régions et les secteurs les plus affectés par la transition du fait de leur dépendance aux combustibles fossiles, notamment le charbon, la tourbe et le schiste bitumineux, ou à des procédés industriels fortement émetteurs de gaz à effet de serre.

Le mécanisme repose sur trois piliers:

- Le Fonds pour une transition juste;
- Un dispositif spécifique dans le cadre du programme InvestEU;
- Une facilité de prêt au secteur public accordée par la Banque européenne d'investissement afin de mobiliser des investissements supplémentaires dans les régions concernées.

L'objet principal du Fonds pour une transition juste est d'accorder des subventions. Celui du dispositif de transition spécifique dans le cadre d'InvestEU est d'attirer les investissements privés. Les activités de la Banque européenne d'investissement devraient permettre de mobiliser des financements publics.

Le soutien apporté par le Fonds pour une transition juste est axé sur la diversification économique des régions les plus touchées par la transition climatique ainsi que sur la reconversion et l'insertion active de leurs travailleurs et demandeurs d'emploi. Les critères de recevabilité des investissements dans le cadre des deux autres piliers du mécanisme pour une transition juste sont élargis, afin de soutenir également les activités liées à la transition énergétique.

La Commission européenne a, en ce sens, attribué à la France une enveloppe de 1 029 952 599 €, dédiée à la reconversion des territoires identifiés par la France. Six régions françaises ont été identifiées. Ces six territoires sont les plus émetteurs de CO2 et présentent donc un enjeu de reconversion des activités économiques et des compétences : 250 000 emplois peuvent être concernés sur chaque bassin ! Ces enveloppes gérées par les Régions et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), doivent permettre d'assurer une transition verte et inclusive de ces territoires très exposés.

Les règles européennes qui encadrent ce processus demandent la participation des syndicats tout au long du processus...En France, il n'y en a pas eu ! Le CESE a cependant été associé « *mais 1 point noyé au milieu de 10 points* ». Ce participant regrette sincèrement que les syndicats ne soient pas plus conscients des enjeux, ni formés sur ces questions. « *Il y a un décalage entre théorie et pratique* ».

B.Palli réagit et confirme de l'importance d'impliquer les parties prenantes dès la conception. Le niveau le plus approprié est bien celui du territoire afin d'inclure les parties prenantes intéressées. En effet, « *ce qui est à ce stade évident, c'est le nombre d'emploi supprimé ; par contre, le nombre de création d'emploi est mal connu* ».

- **La situation de l'Espagne, remarque d'un participant syndicaliste**

En Espagne, le droit et la pratique syndicale concernant l'environnement est en réalité beaucoup plus développé que ce que l'on peut constater en France. Le principal syndicat – la Confédération syndicale des Commissions ouvrières- soutient fermement la mise en œuvre des objectifs de développement durable<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> A lire pour aller plus loin : Les syndicats face aux défis environnementaux, chronique internationale de l'IRES, numéro spécial n°184, décembre 2023

## L'exemple de 4 accords collectifs

### 1. Une sensibilisation des salariés au gaspillage alimentaire dans le nouvel accord GEPP de l'ADAPEI

Le 22 janvier 2024, l'association ADAPEI-AM et ses syndicats ont conclu un accord d'entreprise triennal sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers.

Cet accord s'appuie sur la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique<sup>7</sup>, qui prévoit la négociation sur la gestion des parcours professionnels et sur la mixité des métiers pour répondre notamment aux enjeux de la transition écologique. Les parties ont alors prévu des actions sur la gestion des emplois à travers la mise en place d'une commission spécialisée et des entretiens spécifiques, la construction des parcours professionnels et la transmission des compétences, la formation et enfin la prise en compte des enjeux de la transition écologique.

Voici, sous forme de tableau, les actions retenues par les parties.

<b>Accord d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers</b>	
<b>Le dispositif GPEC, les outils de pilotage de suivi</b>	<p>Les parties rappellent la mise en place d'une commission emploi, compétences et formation (CECOF) pour avoir une approche suffisamment globale des enjeux du secteur professionnel. L'accord précise que la CECOF est composée de représentants issus de différentes structures existantes (et services associés) au sein de l'association.</p> <p>Le présent accord fait également état de la refonte des entretiens professionnels et d'évaluation menée de 2021 à 2023. L'entretien professionnel porte sur l'évolution professionnelle du salarié et doit être organisé tous les 2 ans à l'initiative de l'employeur. Il doit également avoir lieu après une absence du salarié. À l'issue de l'entretien, un document sera remis au salarié. Quant à l'entretien d'évaluation, il est complémentaire à l'entretien professionnel et porte sur l'évaluation de l'activité et des objectifs du salarié.</p>
<b>Valorisation des parcours professionnels et transmission des compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Accompagnement des nouveaux salariés</b></li></ul> <p>Un livret d'accueil sera remis au nouvel embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Il sera accompagné par un référent choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, avec une priorité pour les salariés dits « séniors » en raison de leur savoir et leurs compétences. Le référent</p>

<sup>7</sup> Loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

choisi organise un entretien avec le nouvel embauché 1 mois après son entrée dans les effectifs, pour évaluer son intégration.

- **Mise en place de passerelles internes**

Dispositif crée par la convention collective<sup>8</sup>, la passerelle permet à différents métiers d'obtenir la qualification conventionnelle sous conditions. L'accord en s'appuyant sur ce dispositif pose que le personnel ayant la qualité de chauffeur, et les agents de service d'intérieur ayant au moins 3 ans d'ancienneté peuvent alors obtenir la qualification « d'ouvrier qualifié ». La qualification « d'agent technique supérieur » peut être accordé aux agents techniques de l'association ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

- **Mobilité professionnelle et mixité des métiers**

Les salariés sont informés sur les éventuelles transformation et créations d'emplois, ainsi que sur les emplois vacants, par voie d'affichage ou par voie dématérialisée afin qu'ils se portent volontairement candidature aux postes faisant l'objet d'une mobilité. Ces candidatures seront étudiées en priorité.

L'accord prévoit alors des formations préparant à la mobilité, une aide financière ainsi qu'un jour de congé pour le déménagement seront accordé aux salariés concernés.

Les parties rappellent également leur engagement pour favoriser la mixité des métiers, en garantissant un accès aux dispositifs et aux parcours de formation indépendamment du sexe, et en proposant les vacances d'emploi tant aux femmes qu'aux hommes afin de féminiser les métiers fortement masculins et inversement.

- **Le recours à l'alternance et aux stages**

L'accord prévoit le développement des partenariats avec les écoles et organismes pour l'accueil en stage de jeunes mais aussi de personnes en projet de reconversion professionnelle ou évolution de carrière.

---

<sup>8</sup> Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

<p><b>Promouvoir le professionnalisme par la formation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Les orientations générales de formation</b></li> </ul> <p>L'accord met en place un plan de développement des compétences, s'appuyant sur des orientations générales de formation choisies par les parties. Établies de façon pluriannuelle, elles sont structurées autour de 4 axes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'adaptation du plan de développement des compétences à l'accompagnement au changement organisationnel</li> <li>2. La poursuite des actions de formation autour de l'évolution de la population accueillie</li> <li>3. Le perfectionnement des connaissances administratives en lien avec les évolutions législatives et, les contraintes budgétaires</li> <li>4. La santé et la sécurité au travail</li> </ol> <p>Une attention particulière sera portée pour les actions visant à former les nouveaux arrivants et les salariés « séniors ».</p>
<p><b>Prise en compte des enjeux de la transition écologique</b></p>	<p>En s'appuyant sur la loi Climat et résilience, les parties ont fixé plusieurs mesures s'inscrivant dans une démarche de développement durable.</p> <p>Tout d'abord, l'accord prévoit une réduction du coût de la mobilité de façon pérenne avec une amélioration de la prise en charge des titres d'abonnements souscrits par les salariés. Il entend aussi mettre en œuvre une allocation forfaitaire « vélo » pour inciter à l'usage des modes de transport vertueux.</p> <p>Les parties entendent continuer l'organisation de réunions en visio-conférence pour éviter les déplacements professionnels, et promouvoir le co-voiturage. L'accord propose également une sensibilisation des salariés au gaspillage alimentaire, en diminuant leur consommation de nourriture pour éviter que ça finisse à la poubelle.</p> <p>Une attention particulière est donnée aux règles de tri des déchets pour faciliter le recyclage et penser à apporter une gourde pour réduire l'utilisation des bouteilles en plastique.</p> <p>L'accord prévoit l'installation de fontaines à eau pour éviter l'usage de bouteilles en plastiques, le remplacement d'ampoules par des éclairages à LED.</p>



	Des renégociations sont également prévues avec des fournisseurs pour mettre en place un matériel plus écologiques, et un coffre-fort sera instauré pour limiter l'impression papier.
<b>Suivi de l'accord</b>	Une commission de suivi composée de délégués syndicaux et de représentants de l'entreprise se réunira une fois par an. Un bilan doit être réalisé à l'échéance de l'accord.

**Lien :** [https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000049156809?page=1&pageSize=100&query=transition+%C3%A9cologique&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selectio n=acco&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000049156809?page=1&pageSize=100&query=transition+%C3%A9cologique&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selectio n=acco&typePagination=DEFAULT)

## 2. Les entreprises du secteur pharmaceutique s'engagent à réaliser un bilan carbone de leurs activités

En 2022, l'organisation professionnelle représentative des entreprises du *médicament* (Leem) a réalisé un état des lieux de l'empreinte carbone du secteur pharmaceutique. Le constat est sans appel : l'empreinte carbone des entreprises sur toute la chaîne de valeur est estimée à 26,3 millions de tonnes équivalent CO2.

Soucieux de ces résultats ainsi que de l'enjeu que représente la transition écologique à toutes les étapes du cycle de vie du médicament, les partenaires sociaux du secteur pharmaceutique français concluent leur premier accord de branche sur la transition écologique et la mobilité durable.

Signé le 17 octobre 2023 par le Leem et quatre organisations syndicales (la Fédération Chimie Energie – F.C.E./C.F.D.T, la Fédération Nationale de la Pharmacie – F.O., Fédération Chimie Mines Textiles Energie – C.F.T.C., et l'Union Fédérale de l'Industrie et de la Construction – U.F.I.C.-U.N.S.A) ledit accord accentue la décarbonation des entreprises du secteur, avec à la clé l'obligation de réaliser un bilan carbone de leur activité.

Vous trouverez, ci-après, les principales mesures prévues dans l'accord de branche :

<b>Accord du 17 octobre 2023 relatif à la transition écologique et à la mobilité durable</b>	
<b>Activer le plan de décarbonation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Objectifs chiffrés</b></li> </ul> <p>Le plan de décarbonation du secteur pharmaceutique contient, entre autre des actions dites « de gains rapides » sur trois scopes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- scope 1+2 : efficacité énergétique des sites industriels, sobriété sur site, mobilité sobre etc.,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- et scope 3 : utilisation de conditionnements alternatifs et optimisation des emballages, décarbonation des moyens de transport, etc.).</li> </ul> <p>En prenant 2021 comme année de référence, le secteur vise à atteindre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur le scope 1+2, une baisse de 50% des émissions carbone à horizon 2030 ;</li> <li>- Sur le scope 3, une réduction de 25% des émissions carbone à horizon 2030.</li> </ul> <p>L'accord prévoit la réalisation d'un premier bilan d'étape en 2026.</p>
<p><b>Redynamiser le dialogue social environnemental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intégrer la transition écologique dans l'ensemble des négociations d'entreprise</b></li> </ul> <p>Les parties signataires demandent aux entreprises du secteur d'examiner la question de la transition écologique dans le cadre de l'ensemble des négociations d'entreprise, au-delà de celles portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les entreprises du secteur doivent obligatoirement étudier la question de l'intégration de critères environnementaux lors de la négociation des accords d'intéressement ;</li> <li>- Elles sont aussi encouragées à développer, lors de la négociation d'accords collectifs portant sur l'épargne salariale, l'offre de fonds communs de placement en entreprise labellisés « Investissement social responsable ».</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accompagner les missions environnementales du CSE</b></li> </ul> <p>Pointant l'ambiguïté de la notion de « conséquences environnementales » sur lesquelles doit être informé le Comité économique et social (CSE) dans le cadre des consultations récurrentes et ponctuelles, les parties signataires demandent aux entreprises du secteur de :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les contours de cette notion afin de permettre la délivrance d'une information détaillée et pertinente. Pour ce faire, l'accord propose entre autres d'engager la négociation d'un accord de méthode au sens de l'article L.1233-21 du Code du travail ;</li> <li>- Se doter de tous les outils nécessaires permettant de garantir l'effet utile de ces consultations ;</li> <li>- Préciser au sein de leur BDESE les éléments et thématiques environnementales mises à disposition en son sein ainsi que, les éléments ou indicateurs environnementaux rendus nécessaires lors des informations et consultations du CSE.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Mettre en place une commission environnementale au CSE dans les entreprises de plus de 300 salariés</b></li> </ul> <p>Dans un délai de 12 mois à compter de la signature de l'accord de branche, les entreprises du secteur de plus de 300 salariés doivent adopter les modalités de mise en place d'une « commission environnementale » (ou tout autre commission ou groupe de travail interne, issu d'un accord collectif d'entreprise ou non).</p> <p>Cette instance sera chargée d'étudier l'impact environnemental des décisions stratégiques de l'entreprise ou sa stratégie environnementale.</p> <p>Elle doit être mise en place au niveau du comité de groupe, ou à défaut, à celui du CSE central ou à défaut, encore, au niveau du CSE d'entreprise.</p>
<p><b>Mobiliser des outils et des bonnes pratiques en faveur de la transition écologique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Réaliser un diagnostic de situation</b></li> </ul> <p>Dans un délai de 12 mois à compter de la signature de l'accord de branche, les entreprises du médicament doivent obligatoirement réaliser au moins un bilan carbone de leurs activités (notamment via l'outil CarbonEM à disposition des adhérents du Leem). Une fois établi, ce bilan donne lieu à un plan d'action, en application duquel des indicateurs de suivi pourront être définis. Ce plan est présenté au CSE, s'il existe.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Mettre en œuvre, avant 2024, d'au moins deux bonnes pratiques parmi les suivantes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération : possibilité de développer une politique de rémunération variable dont certaines composantes reposeraient sur des critères environnementaux. Un tel système de rémunération peut aussi viser les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ;</li> <li>- Transports : nécessité d'établir une cartographie de la mobilité pour évaluer les modes de transport qui sont principalement utilisés en entreprise et développer des modes inter-entreprises, tels que le covoiturage, les navettes internes, etc. Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés sont encouragées à développer la mise en place de forfait mobilité durable (un accord-type est proposé dans le présent accord de branche) ;</li> <li>- Achats responsables : possibilité de mettre en place, par exemple, un « éco-score » afin d'évaluer l'impact environnemental des achats en entreprise ;</li> <li>- Restauration collective : développer une offre locale et responsable, qui pourrait s'appuyer principalement sur des circuits courts, ou l'économie collaborative ;</li> <li>- Politique sociale : mise en place des actions de sensibilisation ou de formation à destination des salariés portant sur la transition écologique vue globalement, développement du télétravail, révision des horaires de travail, et autres.</li> </ul> </li> </ul>
--	--

**Lien :** [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALITEXT000048953805/?idConteneur=KALICONT00005635184](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048953805/?idConteneur=KALICONT00005635184)

### 3. Proximy prépare la transition écologique de ses salariés

Soucieux des enjeux climatiques, de la multiplication des énergies et des modes de déplacement, et de l'adoption de normes toujours plus restrictives, la direction de la société de portage de presse en Île-de-France et dans l'Oise Proximy et les organisations syndicales FO et CGT, ont signé, le 9 août dernier, un accord portant sur la transition environnementale.

Conclu pour une durée indéterminée, ledit accord adapte et modernise les dispositifs d'indemnisation kilométrique dans l'entreprise, afin de gagner en attractivité et agilité.

<b>Accord d'entreprise portant sur la transition environnementale de l'entreprise</b>	
<b>Nouveaux barèmes d'indemnisation kilométrique aux modes de déplacement et aux énergies utilisées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les véhicules thermiques ou hybrides rechargeables ou non (2 ou 4 roues) :  L'indemnité kilométrique est composée d'une partie fixe (0,154 €/kilomètre réalisé pour les quatre roues et de 0,144 €/kilomètre réalisé pour les deux roues) et d'une partie variable indexée soit sur le prix du gasoil (à savoir au 1er juillet 2022 une valeur de 2,064€/litre selon la valeur de référence est celle fournie par le Ministère de la transition écologique), soit sur le prix du SP 95-E10 (2,028 €/litre au 1er juillet 2022).</li>   <li>• Pour les véhicules électriques (deux ou quatre roues) :  La partie fixe est de 0,144€/kilomètre réalisé pour les quatre roues et de 0,144€/kilomètre réalisé pour les deux roues. La partie variable pour les quatre roues est indexée sur le prix du SP 95-E10 (dont la valeur de référence est celle fournie par le Ministère de la transition écologique, à savoir au 1er juillet 2022 une valeur de 2,028€/litre) et pour les deux roues est indexée sur le tarif de vente d'électricité en heures creuses, pour une puissance de 12kVA, (à savoir une valeur de 0,147€ TTC/kW à la date de signature de l'accord).</li>   <li>• Pour les véhicules 4 roues roulant à l'éthanol (E85) hybride ou non :  La partie fixe s'élève à 0,154 €/kilomètre réalisé et la partie variable est indexée sur le prix de l'éthanol (dont la valeur de référence est fournie par le ministère de la Transition écologique, soit 0,854 €/litre au 1er juillet 2022).</li>   <li>• Pour les véhicules quatre roues roulant au GPL.  La partie fixe est de 0,154 €/kilomètre réalisé et la partie variable est indexée sur le prix du gasoil (soit 0,849 €/litre au 1er juillet 2022</li> </ul>

	<p>selon la valeur de référence fournie par le ministère de la Transition écologique).</p> <p><i>N. B. Les indemnités ci-dessus sont majorées de 20% pour toute utilisation d'un véhicule utilitaire (entre 2,5 et 3,5t de PTAC) à la demande de l'entreprise pour la réalisation de missions spécifiques.</i></p>
<b>Primes pour les tournées réalisées à vélo, tricycle ou à pied</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les salariés utilisant leur vélo ou tricycle : Prime de 2€ bruts par jour d'activité (soit 616 € brut par an pour 308 jours travaillés), majorée de 20 % s'il s'agit d'un vélo ou tricycle cargo.</li> <li>• Pour les salariés à pied : Prime de 0,95 € bruts par jour d'activité (soit 292,60€ bruts par an pour 308 jours d'activité).</li> </ul>
<b>Accompagnement dans la transition écologique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide à la conversion vers un « véhicule propre »: Les salariés disposant d'une ancienneté de plus de deux ans et qui ont été présents au moins 80 % du temps au cours de la période de 12 mois précédant leur demande, sont éligibles à une aide à la conversion des véhicules thermiques au bioéthanol, d'un montant de : -500€ bruts maximum par conversion s'ils travaillent plus de 3 jours par semaine ; -250€ bruts maximum par conversion s'ils travaillent 3 jours ou moins par semaine. En contrepartie ils s'engagent à : - Utiliser le véhicule converti pour la réalisation des tournées professionnelles, pour une durée minimale de 9 mois après la conversion. - Rester dans les effectifs de l'entreprise pour une durée minimale de 12 mois après la conversion</li> </ul>

Lien : [https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000046327548?dateSignature=&init=true&page=1&query=transition+environnementale+&searchField=TITLE&tab\\_selection=acco](https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000046327548?dateSignature=&init=true&page=1&query=transition+environnementale+&searchField=TITLE&tab_selection=acco)

#### 4. Les salariés de Thales AVS France bénéficient d'un remboursement de 75 % du prix d'un abonnement aux transports collectifs publics

S'inscrivant dans une démarche globale de transition écologique et d'amélioration de la qualité de vie et du bien-être au travail, le nouvel accord conclu le 15 novembre 2023 au sein de Thales AVS France, filiale du groupe Thales, encourage la mobilité douce. Signé par la direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CGT, pour une durée indéterminée, ledit accord prévoit plusieurs mesures d'accompagnement et de prise en charge des déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Vous trouverez, ci-après, une synthèse des mesures proposées par l'accord :

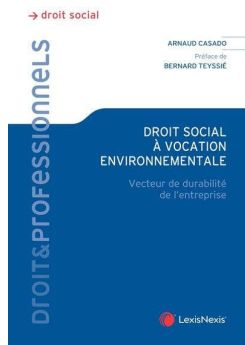
<b>Accord relatif à la mobilité douce de la société Thales AVS France SAS</b>	
<b>Eligibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salariés</li></ul> <p>En CDI, CDD, contrat d'apprentissage, de professionnalisation, en stage.</p> <p>Sont exclus : Les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction mis à disposition par l'entreprise, avec prise en charge des frais de carburant ou de l'alimentation électrique.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Type de trajet</li></ul> <p>Trajets entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail. Concernant les déplacements professionnels, des dispositions spécifiques (non cumulables avec les présents dispositifs) sont prévues dans un accord groupe du 23 novembre 2021.</p>
<b>Mesures d'accompagnement des déplacements entre le domicile et le lieu de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prise en charge des frais de transports publics collectifs à hauteur de 75%</li></ul> <p>Cette mesure concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-les abonnements multimodaux (divers moyen de transport empruntés) à nombre de voyages illimité ;</li></ul>

	<p>- les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité ;</p> <p>-les cartes et abonnements de transports publics mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité ;</p> <p>-les abonnements à un service public de location de vélos.</p> <p>Cette prise en charge s'effectue sur justificatif. A noter que les tickets achetés à l'unité ne sont pas pris en charge. Par ailleurs, une application au prorata sera effectuée pour les personnes dont contrat ou la convention ne couvre pas une année complète.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Versement d'un forfait mobilités durables jusqu'à 230 € par an/salarié</b></li></ul> <p>Cette mesure concerne :</p> <p>-les déplacements en vélo personnel (salarié propriétaire ou non du vélo) mécanique ou à assistance électrique, avec une prise en charge de 0,25€ par kilomètre parcouru ;</p> <p>-les déplacements en covoiturage, avec une prise en charge de 2€ par trajet pour le conducteur et pour le passager.</p> <p>Un seul aller-retour par jour travaillé est couvert. Pour en bénéficier, les salariés concernés doivent transmettre une attestation sur l'honneur relative à l'utilisation effective de leur vélo personnel et/ou du recours effectif au covoiturage. Spécifiquement pour les salariés en vélo personnel, il est exigé à ce que ceux-ci suivent (tous les trois ans a minima) une sensibilisation à la sécurité routière organisée par l'entreprise et soumettent l'attestation de présence et/ou de réussite avec leur demande d'indemnisation.</p>
--	--



	<p>A noter que le versement intervient une fois par an sur la paie de janvier.</p> <p><i>N.B. La prise en charge des transports publics collectifs et le forfait mobilités durables sont cumulables, leur montant ne pouvant pas pourtant dépasser le plafond de 800€ par an et par salarié.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contribution au financement d'équipements de sécurité pour l'utilisation du vélo (casque, gilet réfléchissant, sac à dos réfléchissant, etc.) jusqu'à 60 €, dans la limite du prix de l'équipement.</li><li>• Avance jusqu'à 1 000 € pour l'achat d'un vélo personnel mécanique et jusqu'à 2 000 € pour l'achat d'un vélo à assistance électrique.</li></ul> <p>Cette mesure concerne les salariés en CDI, qui doivent à ce titre effectuer leur demande, le devis et la facture après l'achat à la DRH.</p> <p>Le remboursement de l'avance sera opéré sur une période maximale de 24 mois dans la limite de 10% du salaire net mensuel, ou sur une période de 36 mois maximum en cas de situation financière difficile.</p>
--	--

**Lien :** [https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000048661309?init=true&page=1&query=Accord+relatif+%C3%A0+la+mobilit%C3%A9+douce+de+la+soci%C3%A9t%C3%A9+Thales+AVS+France+SAS&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000048661309?init=true&page=1&query=Accord+relatif+%C3%A0+la+mobilit%C3%A9+douce+de+la+soci%C3%A9t%C3%A9+Thales+AVS+France+SAS&searchField=ALL&tab_selection=all)



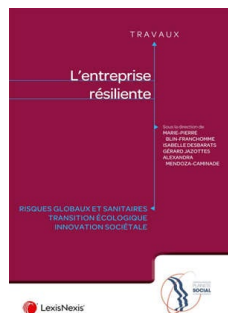
### **Droit social à vocation environnementale : vecteur de durabilité de l'entreprise**

**Casado, Arnaud**

**LexisNexis – Coll : Droit & professionnels, Mars 2024**

ISBN : 978-2-7110-3788-9

Présentation des ressources du droit du travail dans l'accompagnement de la transition environnementale au sein de l'entreprise. ©Electre 2024



### **L'entreprise résiliente : risques globaux et sanitaires, transition écologique, innovation sociétale**

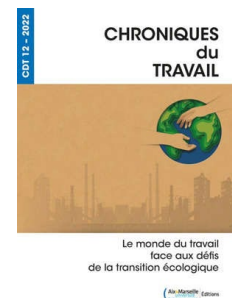
**Blin-Franchomme, Marie-Pierre - Desbarats, Isabelle - Jazottes, Gérard - Mendoza-Caminade, Alexandra**

**LexisNexis Planète Social – Coll : Travaux, Juillet 2023**

ISBN : 978-2-7110-3797-1

Des contributions sur le devenir des entreprises et les défis environnementaux qui les attendent.

©Electre 2023



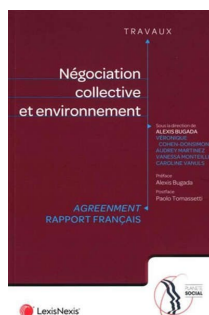
### **Chroniques du travail, n° 12. Le monde du travail face aux défis de la transition écologique**

**Moullet, Stéphanie - Vanuls, Caroline**

**Presses universitaires de Provence - Institut régional du travail d'Aix-en-Provence, Janvier 2023**

ISBN : 979-10-320-0419-7

Des contributions pluridisciplinaires abordant l'impact des problématiques environnementales sur le monde du travail. L'évolution des valeurs portées par les organisations ainsi que des métiers et des activités professionnelles, les transformations du droit du travail ainsi que les enjeux internationaux de la transition énergétique sont notamment étudiés. ©Electre 2024



### **Négociation collective et environnement : Agreement, rapport français**

**Bugada, Alexis - Cohen-Donsimon, Véronique - Martinez, Audrey -**

**Monteillet, Vanessa - Vanuls, Caroline - Bugada, Alexis - Tomassetti, Paolo**

**LexisNexis Planète Social – Coll : Travaux, Mars 2021**

ISBN : 978-2-7110-3478-9

Le projet de recherche européen Agreement a pour but d'étudier la manière dont la négociation collective peut favoriser l'intégration du principe de durabilité environnementale dans les relations de travail en partant du postulat qu'il n'existe pas de contradiction formelle entre ce principe et le droit du travail. L'ouvrage présente la partie de cette recherche consacrée au cas français. ©Electre