

Quelles pratiques pour le dialogue social en entreprise sur la transition écologique ?

OLIVIER CHABROL
DARA JOUANNEAUX
RAPHAËLLE MICHELOT

OCTOBRE 2023

Cette étude a été réalisée conjointement par la confédération CFDT et le cabinet Syndex entre juillet 2022 et mai 2023. Son élaboration, son pilotage et sa mise en œuvre ont été menés par l'équipe composée de **Philippe Portier, Fabien Guimbretière, Aurélie Seigne, Laure Pelletier, Mathilde Nutarelli** et **Laurine Omnes** pour la **CFDT**, et d'**Olivier Chabrol, Dara Jouanneaux** et **Raphaëlle Michelot** pour **Syndex**.

Elle a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales), dans le cadre de l'Agence d'objectifs.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
#1 SYNTHÈSE DE L'ANALYSE DOCUMENTAIRE ET DU CADRE LEGAL	6
>>1 Le développement de la question environnementale dans le dialogue social	7
>>2 Les positionnements relatifs à l'environnement	9
2.1. <i>Des positionnements des organisations syndicales qui ne sont pas nouveaux</i>	9
2.2. <i>Panorama des approches syndicales</i>	11
2.3. <i>Émergence de nouveaux acteurs centrés sur la question écologique</i>	18
>>3 Le cadre légal français relatif au dialogue social abordant l'environnement	19
3.1. <i>Le cadre légal relatif à la négociation, à disposition des organisations syndicales</i>	20
3.2. <i>Les prérogatives des CSE en lien avec l'environnement</i>	24
3.3. <i>Quelques interprétations et avis concernant l'évolution des prérogatives environnementales des CSE qui ont fait débat</i>	27
3.4. <i>Un accord national interprofessionnel établi sur le sujet en avril 2023</i>	29
#2 LES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES COLLECTÉES LORS DE CETTE ÉTUDE 31	
>>1 Analyse des enquêtes menées par la CFDT	32
1.1. <i>Analyse des réponses à l'enquête menée auprès des militants CFDT</i>	33
1.2. <i>Compléments d'informations grâce à l'enquête menée auprès des structures fédérales et régionales CFDT</i>	38
>>2 Informations recueillies par des entretiens semi-directifs et par la pratique de Syndex	40
2.1. <i>Comment le dialogue social est-il perçu dans les entreprises en France concernant la transition écologique ?</i>	41
2.2. <i>Les principaux leviers identifiés pour une meilleure prise en compte de la transition écologique</i>	50
#3 LES RECOMMANDATIONS À L'ATTENTION DES ACTEURS SYNDICAUX	64
#4 DES ÉVOLUTIONS SYSTÉMIQUES QUI DOIVENT MOBILISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS	74
REMERCIEMENTS AUX CONTRIBUTEURS	78
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	79

INTRODUCTION

CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE

Les entreprises sont soumises à différentes obligations juridiques concernant les impacts de leurs activités sur l'environnement. Ces obligations sont croissantes et de plus en plus précises au fil des décennies, en particulier dans l'Union européenne. En France, cela se traduit par des inscriptions explicites dans le code civil, le code de commerce, le code de l'environnement et le code du travail. Les pouvoirs publics français ont ainsi renforcé la responsabilité des entreprises à inscrire dans le cadre du dialogue social certains sujets articulés aux enjeux environnementaux, tels que les plans de mobilité, la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). La loi Climat et Résilience d'août 2021 a rendu obligatoire les informations et la consultation des CSE sur les conséquences environnementales de toutes les décisions habituellement soumises à ces instances.

De plus, de très nombreuses entreprises se sont dotées de cadres de responsabilité sociétale concernant leurs activités. Ces cadres incluent dans la plupart des cas des lignes directrices, des limites, voire des objectifs à atteindre, en matière d'empreinte environnementale.

En pratique, comment le dialogue social investit-il les questions de transition écologique ? La CFDT, impliquée de longue date sur ces thématiques, a cherché, à travers cette étude, à identifier concrètement les modalités du dialogue social en entreprise sur la transition écologique. Quelles sont les informations à disposition des représentants des salariés en entreprise ? Quels sont les moyens mobilisables par les acteurs du dialogue social ? Sont-ils connus et utilisés ? Si non, pourquoi ? Les représentants sont-ils suffisamment outillés pour prendre en charge cette problématique ? Quelles sont les difficultés rencontrées ? Quels sont les leviers qui permettraient de donner plus de poids à ce dialogue social sur les enjeux de transition écologique et ainsi favoriser les conditions d'une transition juste ?

OBJECTIF ET METHODOLOGIE

Cette étude vise à répondre à ces principales questions, à travers :

1. L'identification de l'état des réflexions, du cadre et des pratiques relatifs au dialogue social d'entreprise en France concernant la question environnementale et la prise en compte des enjeux de la transition écologique ;
2. L'identification des leviers susceptibles de permettre une plus grande prise en compte de ces enjeux dans les années à venir ;
3. La formalisation de recommandations spécifiques à l'attention des élus et représentants syndicaux en entreprise, voire à leurs organisations syndicales, pour une meilleure prise en compte effective de la transition écologique dans le dialogue social d'entreprise.

L'étude s'est appuyée sur des informations collectées par 3 canaux complémentaires :

- ▶ Une recherche documentaire, coordonnée par Syndex avec l'aide des documentalistes et des correspondants de la CFDT, de Syndex, de l'ISST et de l'IRES ;
- ▶ Deux enquêtes menées par les services de la CFDT à l'automne 2022 :
 - > l'une auprès de ses militants dans toute la France ;
 - > l'autre auprès de ses coordinateurs sur le sujet du développement durable dans ses fédérations professionnelles et dans ses unions régionales ;
- ▶ Vingt-cinq entretiens semi-directifs menés par Syndex auprès de représentants et responsables syndicaux, de directeurs des ressources humaines, de chercheurs, de juristes et de militants associatifs.
 - > Ceux-ci ont été interrogés sur leur perception du dialogue social en entreprise concernant la transition écologique, les leviers qu'ils identifiaient pour son amélioration, puis ont été invités à expliciter leurs recommandations au mouvement syndical sur ce sujet.

Cette étude s'est également nourrie de la pratique de longue date du cabinet Syndex dans l'accompagnement des CSE et des organisations syndicales. Le cabinet a développé en particulier depuis 2003 une expertise spécifique sur le traitement des questions relatives au développement durable et à la responsabilité sociétale d'entreprise dans le dialogue social.

PRESENTATION DU PLAN

Le premier chapitre dresse les principaux éléments de contexte. Comment la question environnementale a-t-elle émergé dans le dialogue social ? Comment les principales organisations syndicales se sont-elles positionnées sur le sujet ? Quel est le cadre légal français relatif au dialogue social d'entreprise sur les questions environnementales ?

Le deuxième chapitre décrit les résultats des enquêtes et des entretiens relatifs au dialogue social en entreprise sur la transition écologique, en vue de dégager des recommandations, principalement à l'attention des élus et représentants syndicaux en entreprise, mais aussi des autres acteurs syndicaux.

Le troisième chapitre dresse une liste des principales recommandations retenues par les auteurs.

Le quatrième chapitre retranscrit quelques réflexions structurantes exprimées par les contributeurs à l'étude, notamment lors des entretiens semi-directifs. Ces réflexions ouvrent alors le champ des constats et des recommandations au-delà des actions à mener par les seuls acteurs syndicaux présents dans les entreprises.

#1

SYNTHESE DE L'ANALYSE DOCUMENTAIRE ET DU CADRE LEGAL

Cette première partie vise à faire un tour d’horizon des savoirs en matière de dialogue social et de transition écologique. Pour cela, nous avons cherché des éléments sur l’émergence de la question environnementale dans le syndicalisme (>>1.) et sur le positionnement des principales organisations syndicales du secteur privé, ainsi que sur des acteurs émergents centrés sur la question écologique en entreprise (>>2). Enfin, nous avons identifié le cadre juridique mobilisable par les élus et mandatés d’entreprise pour intervenir sur les questions environnementales et la transition écologique. (>>3.). Cette étude s’est déroulée en 2022 et 2023, correspondant à une période de foisonnement et d’évolutions rapides sur ces questions. Cette étude s’est notamment déroulée simultanément aux négociations ayant abouti, en avril 2023, à l’accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social.

LE CHAMP DES INVESTIGATIONS DOCUMENTAIRES

Les informations étant diffuses concernant les relations des acteurs sociaux aux enjeux environnementaux, la recherche documentaire a été concentrée sur les modalités du dialogue social d’entreprise, c’est-à-dire le dialogue formalisé qui se tient, entreprise par entreprise, entre les représentants de la direction et les représentants des salariés.

L’analyse a plus particulièrement porté sur l’émergence de la question environnementale dans le dialogue social, sur un panorama des positionnements des organisations syndicales confédérales et sur le cadre juridique mobilisable par les représentants syndicaux et du personnel.

>>1 LE DEVELOPPEMENT DE LA QUESTION ENVIRONNEMENTALE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

L’émergence de la question environnementale dans le dialogue social est traitée de façon approfondie dans plusieurs études, qui révèlent à la fois une grande variété d’articulations entre syndicalisme et environnement (santé et sécurité au travail, pollutions, cadre de vie, énergie, croissance, emplois, etc.) et des évolutions dans les positionnements syndicaux dans le temps, entre organisations syndicales et au sein même de chaque organisation syndicale¹. Nous en

¹ BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement : genèse de l’action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970*, CFE-CGC – IRES, 2015.

MOURIAUX René, VILANNUEVA Catherine, « Les syndicats français face à l’écologie, de 1972 à 1992 », *Mots, les langages du politique*, Persée, n° 39, juin 1994.

MEUNIER BONNE Catherine, *La participation syndicale à la gestion environnementale des entreprises : entre responsabilité et utopie. Le cas de la CFDT et la CGT (1970-2002)*, thèse de doctorat de l’université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, préparée à l’université Paris-Dauphine, spécialité sciences de gestion, dirigée par Pr Jacques RICHARD, 2016.

SAINCY Bernard, « L’invention (difficile) de l’environnement comme revendication syndicale », *Écologie & politique*, n°50/2015, pages 71 à 82.

repreons ici quelques éléments, extraits de l'étude de Renaud Bécot², pour contextualiser nos travaux.

Le lien entre syndicalisme et environnement est d'abord fait avec les enjeux de santé et sécurité au travail. Les dynamiques sont multiples, il n'en est repris ici que quelques éléments.

Dès la fin du XIX^e siècle, les mineurs obtiennent une certaine autonomie dans leur organisation afin de mieux maîtriser leur environnement de travail particulièrement risqué.

Après la Seconde Guerre mondiale, les besoins immenses de reconstruction s'accompagnent en Europe d'un recours accru aux énergies fossiles (charbon, pétrole) lié à la croissance galopante de l'industrie et à une utilisation intensive de produits chimiques de synthèse dans l'agriculture visant initialement l'autosuffisance alimentaire. Or, non seulement les ouvriers peuvent être confrontés quotidiennement aux substances nocives dans leur environnement de travail, mais ils vivent également avec leur famille dans la pollution à côté des sites industriels dans lesquels ils travaillent. De fait, les classes populaires sont plus touchées par les pollutions industrielles que les populations appartenant aux classes sociales plus aisées.

Les syndicalistes se seraient d'abord préoccupés de l'environnement par le biais de la santé des travailleurs : des pratiques de négociation et d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (silicose, amiante, plomb...) ont ainsi vu le jour. Ces dernières favorisent l'acceptation des risques par les salariés. Pour autant, des voix minoritaires parmi les syndicalistes dénoncent le fait que ces stratégies de compensation financière désamorcent la prévention des effets délétères des substances nocives, considérées alors comme une fatalité. Le dialogue social autour de la santé au travail se concrétise également avec l'instauration des services de médecine du travail et, non sans mal, avec la mise en place des comités hygiène et sécurité (CHS).

Dans les années 1970, les conflits sociaux mettant en lumière les conséquences sanitaires et environnementales de certaines productions prennent de l'ampleur, alors que la pollution et l'environnement s'imposent comme un objet politique. Les institutions tripartites (Conseil économique et social en particulier) constituent l'un des rares espaces dans lesquels les syndicalistes peuvent accéder à une expertise scientifique, juridique et économique sur les nuisances, témoigner des inégalités environnementales et proposer des régulations.

À l'époque, CFDT et CGT se sont appuyées sur le principe pollueur-payeur pour refuser que des industries polluantes bénéficient de subventions publiques. En 1966, l'explosion de la raffinerie de Feyzin (Rhône), en zone urbaine, provoque 18 décès et des dommages considérables dans les communes environnantes. C'est un tournant pour l'action syndicale, dont les revendications se font plus pressantes sur les dispositifs de sécurité et les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité, avec par exemple le droit de retrait en cas de danger. Par ailleurs, une dynamique d'action syndicale territoriale s'enclenche³ pour dénoncer les pollutions et leurs retombées. Cela se traduit par exemple par les alliances de la CGT avec des municipalités communistes ou par le concept de « cadre de vie » développé par la CFDT via des structures interprofessionnelles.

² BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement : genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970*, CFE-CGC – IRES, 2015.

³ *Ibid.*, p. 54.

>>2 LES POSITIONNEMENTS RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

2.1. DES POSITIONNEMENTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI NE SONT PAS NOUVEAUX

D'après R. Bécot, il y a un « riche passé environnemental » qui est ancré dans l'histoire des organisations de salariés.

Après la Seconde Guerre mondiale, si les programmes syndicaux sont marqués par l'essor de l'idéologie productiviste qui irrigue toute la société, des préoccupations s'expriment également sur l'impact des pollutions sur la santé des travailleurs, des populations riveraines et sur les territoires, sans pour autant disposer d'outils pour les objectiver.

- ▶ Dans les années 1970, les confédérations syndicales françaises ont toutes à disposition plusieurs rapports internes sur leur politique environnementale et se dotent de commissions dédiées à ces enjeux⁴, avec des débats internes forts et des positions parfois divergentes entre organisations syndicales et au sein même de chaque organisation⁵. Les trois principales confédérations (CGT, CFDT et FO) prennent chacune des positions publiques par rapport aux effets négatifs liés à la croissance⁶.
- ▶ À partir des années 1980, les réflexions et actions environnementales des syndicats sont par ailleurs rythmées par des sollicitations externes, souvent liées à l'agenda politique national ou international : sommet de la Terre de Rio (1992), Grenelle de l'environnement en France (2007) ou encore évolution des législations européennes (REACH).
- ▶ Au niveau mondial, la Confédération syndicale internationale (CSI) développe en particulier une position critique quant à la pertinence de l'expression d'« emploi vert⁷ » et de son intérêt.

Le concept de transition juste

Ce concept est né du mouvement syndical dans les années 1990, tout d'abord pour protéger les travailleurs des industries fossiles des conséquences des politiques climatiques. La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont élargi le concept à la conciliation de la lutte contre le dérèglement climatique avec

⁴ *Ibid.*, p. 72.

⁵ Ce fut le cas, mais plus lentement pour les organisations de cadres (CFDT-Cadres, CFE-CGC et UGICT-CGT) d'après R. Bécot, *Ibid.*

⁶ MOURIAUX René, VILANUEVA Catherine, « Les syndicats français face à l'écologie, de 1972 à 1992 », *Mots, les langages du politique*, Persée, n° 39, juin 1994, p. 39. D'après R. Mouriaux et C. Villanueva, l'intérêt des trois organisations syndicales pour l'environnement à cette période est réel, mais très relatif du point de vue quantitatif et décroissant au fur et à mesure que s'aggrave la crise économique, jusqu'en 1992.

⁷ BÉCOT Renaud, p. 9-10, les « emplois verts » sont ceux qui contribuent à décarboner l'économie. Cependant, ils doivent être réalisés dans des conditions de travail correctes en termes de salaire, de sécurité, de droit des travailleurs et de droit syndical.

la réduction des inégalités. L'idée, reprise par les syndicats nationaux, est d'appréhender l'environnement et le social en convergence, et non de les opposer.

Il est estimé que la moitié des travailleurs dans le monde (1,5 milliard de personnes)⁸ seront impactés par les mutations liées à la transition écologique, notamment dans les secteurs polluants, *via* des modifications de la structure d'emploi (création/destruction d'emplois). Le concept vise à ce que ces mutations ne se fassent pas au détriment des travailleurs, ni des personnes les plus vulnérables de la société, notamment *via* la sécurisation des parcours.

La transition juste a été promue par l'Organisation internationale du travail, qui en a défini les principes directeurs en 2015⁹ : le dialogue social comme partie intégrante de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux ; le respect des principes et droits fondamentaux au travail ; un cadre cohérent pour que les entreprises, travailleurs, investisseurs et consommateurs adhèrent à la transition ; la création d'emplois décents, l'anticipation des impacts sur l'emploi, la protection sociale, le développement des compétences et le dialogue social; la nécessité d'adapter les efforts à la situation de chacun – citoyen, travailleur, État.

La transition juste est désormais adoptée par les États dans le préambule de l'Accord de Paris (2015), au sein de la convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CNUCC)¹⁰ et dans le Pacte vert (Green Deal) européen¹¹.

En France, lors du Grenelle de l'environnement (2007), la CFDT et la CGT revendiquaient toutes deux l'intérêt que la question environnementale soit juridiquement intégrée au dialogue social d'entreprise. La loi du 3 août 2009 de programmation de la mise en œuvre du Grenelle prévoyait d'ailleurs : « Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs seront saisies (...) sur la possibilité d'ajouter aux attributions des IRP une mission en matière de développement durable » (art. 53).

Lors de la conférence environnementale de 2014, l'élargissement des prérogatives des instances représentatives du personnel à l'environnement devait être mis au débat des partenaires sociaux. Mais les organisations patronales s'opposaient à cette idée, arguant d'un trop grand nombre de sujets déjà abordés dans le dialogue social¹².

Il faudra finalement attendre 2021, avec la loi Climat et Résilience, pour que de telles prérogatives soient formellement inscrites dans le code du travail.

⁸ GAUDEUL Sophie, LELLOUCHE Frédérique, « La transition écologique pour un développement durable, quels leviers syndicaux pour agir dans l'entreprise ? », *Revue Cadres CFDT*, n° 486, p. 37-48.

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf.

¹⁰ Dont les membres se sont engagés à élaborer des plans nationaux pour une transition juste et à créer des emplois verts décents.

¹¹ Le Pacte vert européen a créé un « Fonds pour une transition juste » et intègre un volet « emploi-formation » dans les plans nationaux pour le climat.

¹² Document de travail de la table ronde « Mobilisation nationale vers la Cop 21 sur les enjeux du climat et de la biodiversité », étude IRES – CFTC, p. 106.

Au sein des organisations syndicales, les prises de position passées concernant l'environnement ne sont pas toujours connues. Le renouvellement militant et la prédominance des enjeux sociaux sur la préoccupation environnementale pourraient expliquer que les générations successives ignorent souvent les positions développées par leurs prédécesseurs. À cela s'ajoute notamment la coexistence de référentiels juridiques multiples traitant de cette question dans différents codes (code civil, code de commerce, code de l'environnement, code du travail, code des transports...), qui rendent leur appropriation par les représentants syndicaux complexe.

2.2. PANORAMA DES APPROCHES SYNDICALES

En France, les questions environnementales ont donné lieu à des débats internes et à des prises de position par les organisations syndicales. En voici quelques éléments pour les organisations syndicales du secteur privé¹³.

A LA CFDT

Après son congrès de 1970, la CFDT crée un secteur confédéral du « cadre de vie » portant en partie sur les enjeux environnementaux¹⁴. La réflexion cédétiste pourrait être caractérisée par une approche critique des progrès techniques¹⁵ et de la croissance, jugés déconnectés des besoins sociaux.

Sur l'énergie nucléaire, par exemple, les positions de la CFDT ont été constantes depuis les années 1970, incarnées par un slogan, "Non au tout nucléaire". La CFDT n'est donc pas contre le recours à l'énergie nucléaire dans le mix énergétique de la France par principe. Pour autant, elle a toujours milité pour plus de transparence, l'instauration d'un débat démocratique (en particulier sur les questions de gestion et de réduction des déchets, de la sûreté des populations et des conditions de travail et d'emploi des travailleurs), une croissance plus sobre en énergie et le développement des énergies renouvelables. On notera que la CFDT sera la première organisation syndicale à mettre en œuvre une coordination interfédérale sur l'énergie, dès 1967, favorisant ainsi une réflexion transversale et l'émergence d'une logique de transition¹⁶.

La CFDT propose dès le début des années 1990 d'étendre le rôle des comités d'entreprise et des comités hygiène-sécurité et conditions de travail (CHSCT) aux questions environnementales, via

¹³ Présentées par ordre de représentativité.

¹⁴ BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement : genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970*, CFE-CGC – IRES, 2015, p. 58.

¹⁵ CFDT, *Les Dégâts du progrès, les travailleurs face au changement technique*, Seuil, 1977.

¹⁶ BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement : genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970*, CFE-CGC – IRES, 2015, p. 40.

par exemple un « bilan écologique » des entreprises, l'estimation du coût des nuisances occasionnées, etc.¹⁷

Très impliquée dans le Grenelle de l'environnement (2007) et les différentes Conférences des parties (COP) avec la CSI et la CES, la Confédération intègre en 2014 explicitement dans ses statuts « le respect de l'environnement et de la biodiversité » et le constat que le monde globalisé « repose sur un mode de développement qui provoque la dégradation de l'environnement, du climat et l'épuisement des ressources naturelles »¹⁸.

Lors de son 49^e congrès en 2018, la CFDT identifie le réchauffement climatique comme l'un des trois défis majeurs pour nos sociétés, avec la révolution numérique et le vieillissement démographique, qui nécessite d'engager de toute urgence la transformation écologique de notre modèle en repensant en profondeur nos façons de travailler, de consommer, d'habiter, de vivre et en investissant dans la transition écologique juste. En 2022, lors de son 50^e congrès confédéral, elle fait de la transition écologique juste une priorité d'action syndicale en tant que telle.

Pour la CFDT, la « concurrence » des objectifs sociaux et environnementaux reflète souvent un déficit d'anticipation ; c'est pourquoi elle revendique une approche intégrée des enjeux sociaux, environnementaux et économiques. Dans cette approche, le dialogue social à tous les niveaux (international, national, territorial, branche, entreprises et administration) permet de mettre en œuvre la transition écologique en articulation avec les enjeux de justice sociale. Elle s'investit dans la construction des feuilles de routes nationales et sectorielles climatiques (stratégie nationale énergie-climat, feuilles de route de décarbonation, etc.).

Au niveau sectoriel, la CFDT mène des études prospectives, y compris territoriales, comme celle sur l'avenir de la filière automobile de la fédération Métallurgie menée avec la Fondation pour la Nature et l'Homme et l'appui de Syndex ; la feuille de route « Du social dans mon assiette » de la fédération Agri-Agro, ou encore celle sur la filière forêt-bois menée par plusieurs de ses fédérations (Agri-Agro, Chimie-énergie, Construction & Bois, Mines & Métallurgie) et unions régionales (Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté). Tous ces travaux démontrent que les enjeux d'emplois, de compétences et de conditions de travail sont tout aussi stratégiques que les changements technologiques dans la transition écologique.

La CFDT est par ailleurs membre fondatrice, en 2019, du Pacte du pouvoir de vivre, avec des organisations comme la Fondation pour la Nature et l'Homme, la Fondation Abbé Pierre, ATD Quart Monde, Réseau action climat, le Secours catholique ou la Mutualité française. Cette alliance de la société civile comprend aujourd'hui 35 groupes locaux et réunit plus de 60 organisations agissant dans la protection de l'environnement, la lutte contre la pauvreté, le soutien aux migrants, le monde étudiant, le monde du travail, l'éducation populaire, la citoyenneté, l'économie sociale et solidaire et la mutualité. Cette initiative, constituée à la suite de la crise des « gilets jaunes », porte un projet de société pour un nouveau modèle de développement et formule 90 propositions pour réconcilier transition écologique et justice

¹⁷ MOURIAUX René, VILANNUEVA Catherine, « Les syndicats français face à l'écologie, de 1972 à 1992 », *Mots, les langages du politique*, Persée, n° 39, juin 1994, p. 44, faisant référence à *Syndicalisme CFDT*, supplément au n° 2402, 30 avril 1992, p. 7, dans le « Rapport général », p. 4-18 ou *Syndicalisme CFDT*, n° 2384, supplément du 19 décembre 1991.

¹⁸ BUGADA Alexis, COHEN-DONSIMONI Véronique, MONTEILLET Vanessa, MARTINEZ Audrey, VANULS Caroline, *Négociation collective et environnement*, LEXISNEXIS, 2021, p. 42.

sociale et donner aux citoyens et travailleurs le pouvoir de vivre, de travailler et se loger dignement, de se nourrir sainement, de s'éduquer et se former, de se déplacer, de participer et de s'engager, *via* l'évolution des politiques publiques en matière de lutte contre la pauvreté et les inégalités, d'éducation, de services au public, d'immigration, de consommation, de logement, de biodiversité, de démocratie, de santé et de solidarité, de financement de la transition écologique, d'agriculture et d'alimentation, de mobilités, d'énergie.

La CFDT a développé des ressources pour aider ses militants à s'emparer des sujets environnementaux : campagne, puis programme d'actions « Au travail pour le climat »¹⁹, modules de formation, fiches d'appui à l'action syndicale, constitution de réseaux militants, mutualisations de bonnes pratiques, etc. Elle a par ailleurs élaboré, avec plusieurs organisations syndicales européennes, une boîte à outils pour "Agir pour une transition juste au niveau de l'entreprise et du secteur grâce au dialogue social".

A LA CGT

Historiquement, la Confédération a porté des revendications sur l'égalité d'accès à un environnement sain. Elle a créé en 1972 un groupe « environnement » au sein du bureau confédéral²⁰.

La nationalisation est proposée comme une solution permettant une meilleure régulation par l'État et l'investissement dans des technologies moins polluantes. C'est le cas, par exemple, pour les industries électriques et gazières après la guerre, avec le développement de l'hydroélectricité et du nucléaire dans le giron d'EDF. Néanmoins, dès l'ouverture du premier réacteur de Marcoule en 1956, des militants CGT dénoncent la dépendance de la filière nucléaire vis-à-vis des importations d'uranium²¹. Une coordination des différentes fédérations de l'énergie interviendra au cours de la décennie 1990.

La participation de la Confédération au Grenelle de l'environnement (2007) aurait contribué à transformer la politique environnementale de la CGT, en passant d'une démarche productiviste à la définition d'un projet de société basé sur la notion de « développement humain durable »²². Depuis 2016, les statuts de la Confédération font référence à l'environnement²³.

¹⁹ Voir encadré dans le chapitre « #2. 2.2. Les principaux leviers identifiés pour une meilleure prise en compte de la transition écologique »

²⁰ BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement : genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970*, 2015, CFE-CGC – IRES, p. 58.

²¹ *Ibid.*, p. 33 à 41.

²² *Ibid.*, p. 12 et 13, renvoyant à l'étude de M. Descolonges sur la CGT (2011). Celle-ci identifie plusieurs « modes d'entrée » syndicale sur l'environnement : enjeux environnementaux et justice sociale, transition juste, mobilisation des syndicats lors d'événements politiques (Grenelle par exemple), protection de la santé et de la sécurité des salariés, préservation de l'outil de travail.

²³ BUGADA Alexis, COHEN-DONSIMONI Véronique, MONTEILLET Vanessa, MARTINEZ Audrey, VANULS Caroline, *Négociation collective et environnement*, LEXISNEXIS, 2021, p. 42.

Peu après la loi Climat et Résilience, la CGT a publié un guide sur « l'enjeu social des questions environnementales dans le champ d'action des CSE »²⁴. Par ailleurs, l'UGICT CGT, avec l'aide du collectif « Pour un réveil écologique », a élaboré et diffuse un outil d'analyse environnementale d'entreprise à destination des salariés et de leurs représentants²⁵.

En 2020, la CGT a été membre fondatrice de PJC - Alliance écologique et sociale, initialement « Plus jamais ça », avec Les Amis de la Terre, Attac, la Confédération paysanne, FSU, Solidaires, Greenpeace et Oxfam. Le collectif a ensuite été rejoint par 19 autres organisations et s'est décliné en 20 collectifs locaux²⁶. Le collectif prône une rupture écologique et sociale, *via* 36 propositions regroupées dans un « plan de rupture ». Lors du congrès de la CGT d'avril 2023, l'organisation syndicale a constaté des divergences internes relatives à son appartenance à ce collectif.

A FORCE OUVRIERE

Jusqu'au début des années 2020, les enjeux environnementaux sont considérés comme ne faisant pas partie des priorités à traiter par FO, qui concentrait pratiquement toutes ses analyses et ses efforts sur le spectre des enjeux sociaux.

Des débats internes se développent sur ce sujet ces dernières années pour articuler la question environnementale avec la question sociale, notamment au regard des défis sociaux que posent la transition écologique et ses modalités de mise en œuvre.

A LA CFE-CGC

La CFE-CGC a publié une communication d'engagement (COE) au Pacte mondial des Nations Unies. Ce Pacte (Global Compact, en anglais) inclut la prise en compte de la préservation de l'environnement parallèlement au respect des droits de l'homme, des droits sociaux fondamentaux et de certains enjeux sociétaux tels que la lutte contre la corruption.

En 2019, la confédération des cadres a publié un guide sur les « Objectifs du développement durable à destination des PME », basé sur des témoignages concrets, puis un autre sur « Les enjeux du dialogue environnemental d'entreprise » en 2021.

La CFE-CGC a édité sa charte de développement durable et a publié un guide intitulé « Ressources de demain pour un monde durable ».

²⁴ Le guide vise à identifier les leviers en faveur des salariés au sein de leurs entreprises dans le cadre de la transition écologique. Il est structuré en cinq chapitres abordant les enjeux environnementaux sous l'angle des risques (information, droit d'alerte, expertise des CSE), les commissions environnement, les activités sociales et culturelles, la RSE et les prérogatives issues de la loi climat (information-consultation et négociations GEPP).

²⁵ L'outil a été réalisé avec le soutien financier de l'ANACT. Voir encadré dans le chapitre « #2. 2.2. Les principaux leviers identifiés pour une meilleure prise en compte de la transition écologique »

²⁶ Des collectifs locaux ont notamment été actifs lors de la reconversion de la raffinerie de Grandpuits (2020) ou de la mobilisation pour le redémarrage de la papeterie de papier recyclé de la Chapelle Darblay (2020-2022).

D'autre part, la confédération déploie des formations au développement durable et à la RSE à l'attention de ses militants. L'engagement est particulièrement marqué sur le sujet de la biodiversité, en partenariat avec l'Office français de la biodiversité.

A LA CFTC

Depuis le Grenelle de l'environnement (2007), la CFTC a consacré une partie de ses efforts syndicaux et pris des positions sur des questions environnementales, notamment au sein du Conseil national de la transition écologique (CNTE) et de la plateforme RSE, dont sont également membres les autres organisations syndicales représentatives.

La CFTC plaide pour la constitution de commissions environnement dans les entreprises, ainsi que pour la création d'un observatoire interprofessionnel, afin de faciliter les passerelles et accompagner les parcours vers les métiers à développer dans le cadre de la transition écologique.

La CFTC a été signataire de l'appel initial du Pacte du pouvoir de vivre.

A L'UNSA

L'UNSA ne fait pas des questions environnementales un sujet prioritaire de son action syndicale, mais prend régulièrement des positions relatives à des enjeux environnementaux et à la transition écologique. Celles-ci sont publiées sur son site internet. Elles portent notamment sur les questions liées au changement climatique, la pollution de l'air, le déploiement de la 5G, la transition juste...

L'UNSA a été signataire de l'appel initial du Pacte du pouvoir de vivre.

A SOLIDAIRES

L'union syndicale fait partie des membres fondateurs du collectif « Plus jamais ça ».

Le productivisme et la nécessité de croissance du capitalisme sont considérés par Solidaires comme les causes premières de la destruction de la planète. L'Union syndicale défend alors la nécessité de rompre avec cette logique en se concentrant sur la satisfaction de besoins sociaux non satisfaits (santé, éducation, culture, justice...).

Des organisations multipartites comme « incubateurs institutionnels²⁷ »

Ce sont des espaces privilégiés de dialogue et de production de savoir, notamment pour les organisations syndicales²⁸.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) est un acteur institutionnel très important de dialogue multipartite, croisant formellement depuis 2008 les questions environnementales avec les questions économiques et sociales. Les organisations syndicales y sont représentées, aux côtés de confédérations et mouvements patronaux et de différents courants associatifs. Cette institution produit de nombreux travaux et rapports, notamment en lien avec les enjeux de transition écologique. En octobre 2020, par exemple, un avis du CESE recommandait des accords d'intéressement vert ou des points à l'ordre du jour des CSE sur l'environnement²⁹.

La plateforme RSE, hébergée par France Stratégie, regroupe une cinquantaine d'organisations représentant différentes familles de parties prenantes (les représentants des employeurs et des salariés, des associations, des chercheurs et développeurs de la RSE et des institutions publiques). Des préconisations sont régulièrement publiées, sur le reporting extrafinancier, la prise en compte des enjeux environnementaux, l'économie circulaire, l'intégration de critères environnementaux dans l'évaluation individuelle ou collective des salariés et dans les accords d'intéressement, les métiers de 2030, etc.

Le Forum citoyen pour la RSE est un collectif qui regroupe des ONG de solidarité internationale, des ONG de défense de l'environnement et les organisations syndicales (CFDT et CGT). Depuis 2005, il fut l'un des acteurs principaux des prises de position de la société civile sur la structuration de la RSE en France. Il est notamment à l'initiative de la création de la plateforme RSE et a beaucoup contribué, avec ses membres, à l'élaboration de la loi française sur le devoir de vigilance.

En Europe, de nombreuses fédérations européennes se sont emparées du sujet de la transition écologique dans ses déclinaisons sectorielles. Nous évoquons ici la Confédération européenne des syndicats et IndustriAll qui, par son importante exposition, a été l'une des premières fédérations à investir ce champ.

²⁷ BUGADA Alexis, COHEN-DONSIMONI Véronique, MONTEILLET Vanessa, MARTINEZ Audrey, VANULS Caroline, *Négociation collective et environnement*, LEXISNEXIS, 2021, Chapitre 4, section 2 et synthèse.

²⁸ BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement : genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970*, CFE-CGC – IRES, 2015, première partie, notamment p. 45.

²⁹ CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL, *Favoriser l'engagement civique et la participation citoyenne au service du développement durable*, avis présenté par Thierry CADART (groupe CFDT) au nom de la section de l'éducation, de la culture et de la communication, octobre 2020, Préconisations n° 12 et 14, p. 8. <https://www.lecese.fr/travaux-publies/favoriser-l-engagement-civique-et-la-participation-citoyenne-au-service-du-developpement-durable>

A LA CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS

La CES suit depuis très longtemps les questions environnementales développées par les institutions publiques européennes, avec la préoccupation que les questions sociales y soient articulées. C'est ainsi que la notion de transition juste, promue conjointement avec la Confédération syndicale internationale, a été déclinée parmi les préoccupations européennes pour la transition écologique sur le continent.

Ainsi, le comité exécutif de la CES a adopté en mars 2022 une position pour doter les travailleurs des compétences nécessaires pour la transition écologique³⁰. L'implication de la CES sur l'environnement se traduit par bien d'autres positionnements sur les politiques européennes et plusieurs études³¹.

Il existe deux guides de la CES pour les représentants syndicaux. Le premier aborde les enjeux de lutte contre le changement climatique (2018)³², en soulignant l'implication croissante, mais encore insuffisante des syndicats dans la planification des politiques climatiques, en raison notamment du manque de moyens. Les enjeux de formation, de dialogue social territorial, d'évolution de la protection sociale sont abordés et illustrés de bonnes pratiques. Le second guide, sur l'adaptation au changement climatique (2020)³³, pointe l'impact du changement climatique sur les conditions de travail, les secteurs particulièrement à risque (agriculture, forêt, transport, infrastructure et construction, assurances...) et les leviers existant aux niveaux européen, national, sectoriel et local. Il recommande, entre autres, d'utiliser les informations-consultations pour recueillir des informations, de réaliser des évaluations, d'adapter les politiques de l'entreprise et d'orienter les investissements en fonction.

A INDUSTRIALL EUROPE

IndustriAll Europe Trade Union (qui regroupe des syndicats de la métallurgie, la chimie, l'énergie, les mines, le textile et l'habillement) a lancé en 2022 son « Manifeste pour une transition juste »³⁴. Ce manifeste réclame notamment « des plans obligatoires qui doivent être adoptés par toutes les entreprises avec l'implication totale des syndicats et des représentants des travailleurs », et « la mise en place de délégués syndicaux pour les questions de transition juste dans les entreprises, à l'instar des représentants en matière de santé et de sécurité ». Ce travail a été élaboré en transversalité dans l'organisation avec les personnes en charge du dialogue

³⁰ <https://www.etuc.org/fr/search/content?keys=transition+%C3%A9cologique>

³¹ La CES a par exemple mené en 2015 des travaux pour élaborer une liste de produits dangereux à destination du projet REACH (voir synthèse de la journée d'étude sur « Syndicats et questions environnementales ») et mené une étude sur « Clauses de santé et de sécurité au travail et clauses environnementales dans les accords-cadres internationaux » avec Sustainlabour et Syndex.

³² CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, *Un guide pour les syndicats, Adaptation au changement climatique et monde du travail*, 2020. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_FR_0.pdf

³³ CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, *Un guide pour les syndicalistes, impliquer les syndicats dans la lutte contre le changement climatique pour construire une transition juste*, 2018. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_FR.pdf

³⁴ INDUSTRIALL, Manifeste pour une transition juste, 2022. https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2022/5/637878840045685309_T%20manifesto%20short%20FR.pdf

social et des différents secteurs (commerce, énergie...). IndustriAll Europe produit également des études sur des sujets transversaux³⁵ ou sectoriels³⁶.

2.3. ÉMERGENCE DE NOUVEAUX ACTEURS CENTRES SUR LA QUESTION ECOLOGIQUE

Des mouvements de salariés et d'étudiants se sont structurés autour des enjeux environnementaux, en dehors des initiatives coordonnées par les organisations syndicales. En voici quelques-uns qui ont une dimension nationale.

POUR UN REVEIL ECOLOGIQUE

Depuis 2018, plus de 30 000 étudiants ont signé le « Manifeste étudiant pour un réveil écologique³⁷ ». Cette initiative a été portée par des étudiants des écoles françaises parmi les plus prestigieuses (Polytechnique, HEC Paris, AgroParisTech, CentraleSupélec, ENS ULM...). Elle a diffusé ses prises de position grâce aux réseaux sociaux dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur.

La mobilisation perdure à travers le collectif "Pour un réveil écologique" regroupant étudiants et jeunes diplômés souhaitant accélérer les transitions vers des modèles économiques compatibles avec les limites planétaires. Ils interviennent pour cela auprès des directions d'entreprise, des établissements de formation et des pouvoirs publics. Ils exposent notamment aux employeurs les critères d'impact environnemental d'entreprise qu'ils se sont donnés pour accepter une embauche. Par ailleurs, le collectif a élaboré avec l'UGICT CGT un outil d'analyse environnementale d'entreprise à destination des salariés et de leurs représentants³⁸ et avec le Collège des directeurs du développement durable (C3D), l'ADEME, le Comité 21, le collectif Génération Responsable, Global Compact France, le MEDEF et l'Observatoire de la RSE (ORSE) un MOOC intitulé « Comprendre la crise écologique pour réinventer l'entreprise »³⁹.

LE PRINTEMPS ECOLOGIQUE

Cette initiative a été lancée en 2020 dans diverses entreprises par un collectif de personnes ayant notamment des expériences préalables en ONG et peu d'expérience syndicale.

³⁵ Exemple : INDUSTRIALL, SYNDEX, *Financer la transition juste, un aperçu de l'UE*, 2021. https://news.industrial-europe.eu/documents/upload/2022/6/637896739168110001_inancing-theJustTransition-v20220405-FR.pdf

³⁶ Exemple : INDUSTRIALL, EUROPEAN CHEMICAL EMPLOYERS GROUPE, SYNDEX, WMP, *Sur la voie de la neutralité climatique en 2050, le rôle des partenaires sociaux dans la décarbonation des industries chimiques, pharmaceutiques, du caoutchouc et du plastique*, 2022.

³⁷ <https://manifeste.pour-un-reveil-ecologique.org/fr>

³⁸ L'outil a été réalisé avec le soutien financier de l'ANACT. Voir encadré dans le chapitre « #2. 2.2. Les principaux leviers identifiés pour une meilleure prise en compte de la transition écologique ».

³⁹ <https://www.cddd.fr/mooc-comprendre-crise-ecologique-reinventer-entreprise-c3d-pre/>

Revendiquant une présence dans 170 entreprises, le mouvement affiche 400 adhérents et quelques milliers de sympathisants⁴⁰ préoccupés par les défis environnementaux à traiter à court terme. Il prône l'action collective pour convertir l'appareil productif en conciliant impératif écologique et justice sociale.

L'essentiel de son action se situe dans des « déserts syndicaux », c'est-à-dire dans des entreprises où les organisations syndicales ne sont pas représentées. Quand ils sont présents dans des entreprises où des sections syndicales sont déjà implantées, ils cherchent la conciliation de leurs forces avec celles des organisations syndicales en place.

Le Printemps écologique a coorganisé au printemps 2022 « Les rencontres de l'écologie et du travail », et a publié en 2023 une boîte à outils des CSE pour la transformation écologique, principalement orientée vers les PME⁴¹.

« LES COLLECTIFS »

Il s'agit d'un réseau de « professionnels-citoyens⁴² », mis en place à l'initiative de Pour un réveil écologique, mobilisés pour tenter d'aligner leurs convictions et leur métier. Basés dans diverses entreprises comme Sia partners, EDF, Alstom, Axa, Michelin, BCG, Décathlon ou encore Hermès, ils souhaitent « amener le monde de l'entreprise à prendre complètement sa part dans les grands défis écologiques et sociaux » en agissant de l'intérieur.

Les actions menées vont de l'échange de bonnes pratiques – par exemple le partage d'un annuaire de fournisseurs (gestion des déchets, restauration, mobilité...) – à l'organisation de formations, cycles de conférences, événements ou la formulation de propositions de transformations au niveau sectoriel ou lors d'événements nationaux et internationaux.

>>3 LE CADRE LEGAL FRANÇAIS RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ABORDANT L'ENVIRONNEMENT

Il s'agit ici d'identifier, dans le droit français, les dispositions liées au dialogue social en entreprise ayant un lien explicite avec l'environnement. Pour chacune de ces dispositions, nous indiquons sa date d'apparition et ajoutons un descriptif simplifié de son contenu. Cette liste n'est pas exhaustive.

⁴⁰ <https://www.printemps-ecologique.fr/qui-sommes-nous> et conférence miroir social du 22 juin sur les retours d'expérience du printemps écologique sur le dialogue social environnemental.

⁴¹ Voir encadré dans le chapitre « #2. 2.2. Les principaux leviers identifiés pour une meilleure prise en compte de la transition écologique ».

⁴² <https://www.les-collectifs.eco/>

Le droit social à vocation environnementale (D. Save)

Arnaud Casado, Maître de conférences à l'université Paris I, a développé cette approche, qu'il a intitulée D. SAVE, qui vise à protéger l'environnement en utilisant les règles classiques du code du travail applicables en entreprise. Autrement dit, il s'agit d'une relecture du code du travail à des fins environnementales, en cherchant à dépasser les oppositions traditionnelles entre écologie et industrie et à trouver des intérêts communs entre environnement, salariés et employeurs. Cela peut se traduire par la formation des salariés aux spécificités environnementales de leur métier, la mise en place d'une politique RSE, un management environnemental, l'aménagement des horaires de travail pour réduire la consommation de carburant, le recours au télétravail ou à des modes de transport moins polluants. On citera également le droit d'expression directe et même le droit de grève. Il s'agit également des prérogatives des CSE, *via* les informations-consultations en particulier.

3.1. LE CADRE LEGAL RELATIF A LA NEGOCIATION, A DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Chacun des trois blocs de **négociations collectives obligatoires** prévues par le code du travail fait désormais référence à l'environnement. La négociation se déroule par défaut au niveau de l'entreprise⁴³. Elle peut avoir lieu au niveau du groupe ou de l'établissement si un accord de méthode le prévoit. Nous reprendrons ici les dispositions supplétives prévues par le code du travail.

⁴³ À noter que les branches professionnelles doivent négocier au moins tous les trois ans sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique et sur l'exposition aux risques professionnels (article L. 2241-12 du code du travail). Les branches doivent également négocier tous les 3 ans sur les salaires, le temps de travail, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Négociation annuelle égalité professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail	2019	C. travail Art. L. 2242-13, 17, 19 et 19-1	L'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail , portant notamment sur l'articulation vie personnelle / professionnelle pour les salariés, le régime de prévoyance , l'exercice du droit d'expression , du droit à la déconnexion , les mesures visant à améliorer la mobilité domicile / travail des salariés (si au moins 50 salariés sont employés sur un même site), notamment en réduisant le coût de la mobilité , en incitant à l'usage de modes de transport vertueux , ainsi que par la prise en charge de tout ou partie des frais de carburant (fossile, électricité, hydrogène) ou du forfait mobilités durables . Elle peut également porter sur la prévention des risques professionnels (dont ceux liés à des températures extrêmes), la qualité des conditions de travail et s'appuyer sur des acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels .
Abonnements transport et location de vélos publics	2008	C. travail Art. L. 3261-2	L'employeur prend en charge une partie du prix des abonnements de transport public ou de service public de location de vélos des salariés pour leurs déplacements domicile / travail, avec des exonérations fiscales et sociales. Le montant est exonéré de cotisations sociales, de CSG et CRDS.
Frais de carburant, alimentation véhicules électriques ou hydrogène	2020	C. travail Art. L. 3261-3 et 4	L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène utilisés pour les déplacements domicile / travail, pour les salariés qui ne peuvent utiliser les transports en commun (zone ou horaires non desservis). Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec l'abonnement transport public / location de vélo (L. 3261-2). Les modalités peuvent être déterminées par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur (« plan de mobilité ») après consultation du CSE.
Forfait mobilités durables	2020	C. travail Art. L. 3261-3-1 et L. 3261-4	L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour les trajets domicile / travail avec des moyens de transport alternatifs moins polluants (vélo [électrique], trottinette, covoiturage...) sous la forme d'un « forfait mobilités durables » (montant forfaitaire, participation à l'achat ou à l'entretien...). Il est exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales, CSG et CRDS . Il est cumulable avec le remboursement de l'abonnement transport en commun. Les modalités peuvent être déterminées par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.
Titre mobilité	2020	C. travail Art. L. 3261-5 à 11	Les frais de carburant (L. 3261-3) et le forfait mobilités durables (L. 3261-3-1) peuvent être pris en charge via une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité », émis par une société spécialisée.

Négociation obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur (ex-« NAO »)	1982	C. travail Art. L. 2242-13, 15	L'employeur engage chaque année une négociation sur la rémunération (salaires effectifs), le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Cela inclut l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (à défaut d'accords spécifiques sur ces thèmes). S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif ou du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires. Autrement dit, l'épargne salariale peut être orientée vers des fonds de placement prenant en compte l'impact environnemental.
Critères de performance RSE dans les négociations sur l'intéressement, la participation ou l'épargne salariale	2019	Loi n° 2019-486 Art. 155-V + Décret n° 2019-862	Afin de « mieux partager la valeur », la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale et d'actionnariat salarié prévoit explicitement la possibilité d'intégrer des critères relevant de la RSE dans les négociations sur l'intéressement, la participation ou l'épargne salariale . Les thèmes possibles sont ceux de la déclaration de performance extra-financière : social (emploi, organisation du travail, santé et sécurité, relations sociales, formation, égalité de traitement), environnemental (politique générale, pollution, économie circulaire, changement climatique, biodiversité), sociétal (engagements sociétaux en faveur du DD, sous-traitance et fournisseurs, santé et sécurité des consommateurs) et ceux portant sur les droits de l'homme (respect des conventions de l'OIT, autres actions).

Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Négociations GEPP	2021	C. travail Art L. 2242-13, L. 2242-20 et 21	<p>Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur engage tous les 3 ans, sur le fondement des orientations stratégiques et de leurs conséquences, une négociation portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnel des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique ; les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; les orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de développement des compétences ; les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail (dont temps partiel, stages) et les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit de CDI ; les conditions d'information des sous-traitants sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, emplois et compétences ; le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales. <p>La négociation peut également porter sur les qualifications des catégories d'emplois menacés, les modalités d'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC, les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC de son territoire, la mise en place de congés de mobilité, la formation et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, les modalités d'accueil des alternants et stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés. Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.</p>

Au-delà des négociations obligatoires, les partenaires peuvent négocier ou se concerter sur des sujets, encadrés ou non par la loi. En voici quelques exemples.

Négociation facultative sur le télétravail

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Accord / charte télétravail	2017 + 2020	C. Travail Art. L.1222-9 + ANI nov. 2020	<p>La mise en œuvre du télétravail peut être prévue par un accord d'entreprise ou une charte élaborée par l'employeur, précisant les « conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution »</p> <p>Par ailleurs, l'ANI de 2020 indique que le télétravail peut avoir un effet positif sur l'environnement en réduisant les déplacements.</p>

Concertation avec les organisations syndicales dans le cadre des dispositifs d'alerte des plans de vigilance

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre	2017	C. commerce Art. L. 225-102-4 et 5	<p>Depuis 2017, la loi française oblige les sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre > 5 000 salariés en France ou > 10 000 dans le monde à gérer les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance. La loi stipule clairement que :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'élaboration du plan de vigilance qui en découle et le suivi de son efficacité doivent être faits en association avec les parties prenantes (donc avec les représentants des salariés) ; le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements est établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. <p>En cas de manquement à cette obligation de vigilance, la responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée pour faute et l'entreprise doit réparer le préjudice que l'exécution du plan de vigilance aurait permis d'éviter.</p>

L'étude « Négociation collective et environnement »⁴⁴

Dirigée par Alexis Bugada, cette étude⁴⁵ analyse plus de 300 accords⁴⁶ contenant des clauses relatives à l'environnement, appelées « clauses vertes », mises à disposition *via* des archives ouvertes⁴⁷. L'analyse porte sur des accords signés jusqu'en 2019, soit avant l'adoption de la loi Climat et Résilience d'août 2021 qui confie de nouvelles prérogatives aux délégués syndicaux et aux branches professionnelles. Voici néanmoins quelques enseignements notoires issus de cette étude.

Si les partenaires sociaux pouvaient manifester une sensibilité environnementale dans leurs accords, le nombre d'accords concernés restait, en 2019, encore faible en proportion de l'ensemble des accords signés par des organisations syndicales. La négociation sur ces sujets était plus présente dans les groupes internationaux, *via* leur démarche RSE, retranscrite partiellement dans des accords mondiaux ou transnationaux. *A contrario*, il existait peu d'accords contenant des clauses vertes au niveau interprofessionnel (ANI) - l'étude a été menée en amont de la négociation de l'ANI Transition écologique et Dialogue social de 2023 - ou des branches professionnelles.

Les clauses vertes⁴⁸ pouvaient concerner les entreprises à risques avec une approche « santé-sécurité-environnement », mais aussi des entreprises classiques :

- ▶ représentation du personnel : amélioration de l'information-consultation des représentants des travailleurs, avec une commission environnement par exemple. Certaines entreprises ont créé une commission environnement du CSE ou du comité européen, dotée de moyens (heures de délégation supplémentaires), ou négocié un accord groupe RSE⁴⁹ ;
- ▶ indicateurs de performance : accords d'intéressement (notation extrafinancière, maîtrise des consommations d'énergie, nombre d'impressions ou d'heures de réunion à distance, de déplacements professionnels) ou ceux instituant des primes (carburant pour les conducteurs, ou brevet de recherche en lien avec l'écoconception) et les fonds d'épargne salariale ;
- ▶ comportements écoresponsables : actions de formation/écoconduite, développement de certifications professionnelles, formation à l'économie d'énergie ou à une meilleure gestion des (bio)déchets – ou télétravail environnemental⁵⁰, ponctuel (en cas de pic de pollution) ou durable ;
- ▶ protection des travailleurs (pollution, intempéries, canicules) : prise en compte de la pénibilité climatique⁵¹ ;
- ▶ politiques de mobilité⁵² : plan de mobilité, promotion du covoiturage, du vélo, du véhicule électrique, de l'écoconduite.

⁴⁴ BUGADA Alexis, COHEN-DONSIMONI Véronique, MONTEILLET Vanessa, MARTINEZ Audrey, VANULS Caroline, *Négociation collective et environnement*, LEXISNEXIS, 2021.

⁴⁵ Précédemment (en 2015), la CES, en coopération avec le cabinet Syndex et la fondation Sustainlabour a réalisé une étude sur les clauses environnementales et de santé et sécurité au travail dans les accords-cadres internationaux (ACI), <https://www.etuc.org/fr/publication/clauses-de-sante-et-de-securite-au-travail-et-clauses-environnementales-dans-les-0>

⁴⁶ *Ibid.*, p. 111. Pour la liste des accords.

⁴⁷ <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940086>

⁴⁸ *Ibid.*, p. 51-77.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 29-33.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 69-72.

⁵¹ Comme dans l'accord collectif du 20 déc. 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail de la branche Bâtiment et des Travaux publics (voir l'annexe Fiche 8 de l'accord).

⁵² CASADO Arnaud, « Forfait mobilités durables : le foisonnement de la négociation collective », *Semaine sociale Lamy*, n° 2019, 31 octobre 2022.

3.2. LES PREROGATIVES DES CSE EN LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT⁵³

Les prérogatives économiques, sociales et environnementales des CSE

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Mission environnementale du CSE	2021	C. travail Art. L. 2312-8	La loi climat élargit la mission générale du CSE (assurer une expression collective des salariés) aux « conséquences environnementales des décisions » relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production.
Informations-consultations ponctuelles du CSE	2021	C. travail Art. L. 2312-8	Ainsi, la loi climat élargit les consultations ponctuelles des CSE (projets, PSE, nouvelles technologies) aux conséquences environnementales .
Informations-consultations récurrentes du CSE	2021	C. travail Art. L. 2312-17 et L. 2312-22	La loi climat indique que, lors des 3 informations-consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale), le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise .
Information-consultation sur les orientations stratégiques	2016	C. travail Art. L. 2312-24	Elle porte sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l' activité, l'environnement, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail , le recours à la sous-traitance , à l' intérim , à des contrats précaires et à des stages . Elle porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle . Dans ce cadre, le CSE peut demander des informations et donner son avis sur les risques / opportunités liés aux enjeux environnementaux dans son secteur d'activité, ainsi que sur les conséquences sur tous les thèmes évoqués ci-dessus.
Information-consultation sur la situation économique et financière	2016	C. travail Art. L. 2312-25	Elle porte également sur la politique de recherche et de développement technologique , y compris le crédit impôt recherche . Dans les documents transmis figure le rapport de gestion (art. L. 225-102-1 du Code de commerce), qui comprend les informations relatives à la RSE . Le CSE peut demander des informations et s'exprimer sur la prise en compte des enjeux environnementaux, sources d'évolutions réglementaires ou marchés, et leur impact sur le modèle économique, la rentabilité, la chaîne de valeur, la politique de R&D, d'investissement, de financement, de répartition de la valeur...
Information-consultation sur la politique sociale	2016	C. travail Art. L. 2312-26	Elle porte sur l'évolution de l' emploi, les qualifications , le programme pluriannuel de formation , les actions de formation, l' apprentissage , les conditions d'accueil en stage , les actions de prévention en matière de santé et de sécurité , les conditions de travail , les congés et l'aménagement du temps de travail , la durée du travail, l' égalité professionnelle femmes / hommes . Le CSE peut creuser ici l'impact social et sur les conditions de travail des enjeux identifiés dans les deux consultations ci-dessus et les mesures prises (formation, conditions de travail, identification des risques professionnels et prévention). <i>Voir infra sur conditions de travail dans les prérogatives SSCT.</i>
BDESE	2021	C. travail Art. L. 2312-18, 21 et 36 + Décret n° 2022-678	La loi climat élargit la BDES à l'environnement pour les informations remises de façon récurrente au comité. Le décret précise le périmètre (celui pertinent pour le CSE) et le contenu (politique générale en matière d'environnement, déchets, utilisation durable des ressources, émissions de gaz à effet de serre) en l'absence d'accord. Il est possible de négocier pour adapter les indicateurs à la réalité de l'entreprise.
Expertise sur consultations récurrentes	2021	C. travail Art. L. 2315-87-1, 89 et 91-1	Ces expertises peuvent aider les élus à identifier les enjeux environnementaux de leur secteur et leur impact sur la stratégie, le modèle économique, l'organisation, etc. La loi climat ayant élargi les prérogatives de l'expert-comptable à l'environnement pour les 3 missions récurrentes, il est désormais clair que le CSE, via l'expert-comptable, peut demander des informations complémentaires à l'employeur, dès lors qu'elles existent, et qui concernent le rapport impact environnemental de l'activité de l'entreprise
Formation pour les nouveaux élus	2021	C. travail Art. L. 2315-63 et L. 2145-1	La loi climat élargit le « stage de formation économique » à l'environnement pour les membres du CSE élus pour la première fois, dans le cadre du « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ». La durée maximale reste de 5 jours, le financement est pris en charge par le CSE et la rémunération du salarié est maintenue.

⁵³ Nous reprenons ici les dispositions d'ordre public et supplétives. Ces dernières s'appliquent en l'absence d'accord (création d'une commission environnement dotée de moyens – heures de délégation supplémentaires – par exemple).

Le droit d’alerte sanitaire et environnemental

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Droit d’alerte sanitaire et environnemental	2013	C. travail Art. L. 4133-1 à 4	Issu de la loi relative à l’indépendance de l’expertise en matière de santé et d’environnement et à la protection des lanceurs d’alerte, ce droit d’alerte peut être déclenché par tout salarié ou représentant du personnel qui estime que les produits ou procédés de fabrication de son entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l’environnement dans le respect d’une procédure précisée par la loi. Le CSE doit être informé des alertes sur le sujet qui ont été transmises à la direction par un travailleur ou un représentant des salariés.
Commission nationale Déontologie et Alertes en santé publique et environnement	2013	Loi n° 2013-316	Son rôle est de faciliter la remontée des signalements issus de la société civile sur les menaces liées à la santé publique ou à l’environnement, transmettre ces alertes auprès des organismes compétents et d’en suivre l’instruction.
Réunion du CSE en cas d’évènement grave	2013	C. travail Art. L. 2315-27	L’article du Code du travail portant sur les réunions du CSE précise qu’il est réuni en cas d’évènement grave lié à l’activité de l’entreprise, ayant porté (pu porter) atteinte à la santé publique ou à l’environnement.

Ce droit d’alerte environnemental est peu connu et très peu utilisé⁵⁴.

⁵⁴ BUGADA Alexis, COHEN-DONSIMONI Véronique, MONTEILLET Vanessa, MARTINEZ Audrey, VANULS Caroline, *Négociation collective et environnement*, LEXISNEXIS, 2021, p. 109 et 110.

Les prérogatives santé, sécurité et conditions de travail

Elles peuvent notamment être mobilisées quand l'environnement de travail présente un risque pour les salariés, en lien avec les enjeux d'adaptation au changement climatique⁵⁵ (canicules, intempéries) par exemple.

Outils légaux	Année	Code	Contenu
Information-consultation projet important	1982	C. travail Art. L. 2312-8	Le CSE est informé et consulté en cas d' aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité et d'introduction de nouvelles technologies . L'information-consultation porte également sur les mesures d'aménagement des postes pour certains salariés (handicap...).
Analyse des risques et prévention	2017	C. travail Art. L. 2312-9	Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE procède à l' analyse des risques et contribue à l'amélioration des conditions de travail .
Droit d'inspection et d'enquête	1982	C. travail Art. L. 2312-13	Le CSE procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières . Il est informé des suites réservées à ses observations. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée .
Informations-consultations sur DUERP et PAPRI Pact (politique sociale)	1982 et 2021	C. travail Art. L. 2312-27	Dans le cadre de la politique sociale, le CSE est informé et consulté sur le bilan de la situation générale SSCT (réalisé à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP) et sur le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact). Le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. En cas de non-prise en compte, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution en annexe du rapport annuel. Le PV de la réunion du CSE consacré à l'examen du rapport et du Papripact est joint à toute demande en vue d'obtenir des marchés publics, participations publiques, subventions, primes, avantages sociaux ou fiscaux.
Droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent	1982	C. travail Art. L. 4131-1 à 5	Un élu CSE constatant une situation de danger grave et imminent alerte immédiatement l'employeur, qui procède à une enquête. En cas de divergence, le CSE est réuni dans les 24 h. L'inspection du travail peut être sollicitée. Aucune sanction ne peut être retenue en cas de retrait d'une telle situation. Le bénéficiaire de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

Le cas particulier de certaines installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)

Le code de l'environnement définit un régime administratif spécifique pour les sites présentant des risques pour l'environnement. Cela peut se traduire par une simple déclaration, une servitude d'utilité publique ou encore un contrôle périodique en fonction du profil de risque de ces sites. Pour les installations nucléaires de base (INB) et les installations donnant lieu à des servitudes d'utilité publique, le code du travail prévoit également des moyens renforcés pour les CSE (nombre d'élus, heures de délégation, CSSCT élargie aux sous-traitants) et des attributions particulières (consultation sur la liste des postes liés à la sécurité, sur toute décision de sous-traitance, sur le plan d'urgence interne, les moyens de prévention et information à la

⁵⁵ Le guide CES Syndex pour les syndicalistes, *Adaptation au changement climatique et monde du travail* (2020), identifie les impacts potentiels du changement climatique sur la santé humaine et les conditions de travail, les secteurs à risque et les leviers d'action pour les syndicats. Un sondage indique que 100 % des syndicalistes interrogés estiment que le changement climatique aura un impact majeur sur les travailleurs et leurs conditions de travail, que les secteurs les plus touchés sont l'agriculture (88 %), les forêts, le tourisme (76 %), la construction et la gestion de l'eau (71 %), l'énergie, l'industrie, les transports, les services d'urgence...

suite de tout incident grave, sur la politique de sûreté et la présence de la police des installations). Le CSE peut également recourir à un expert en risques technologiques (hors INB).

3.3. QUELQUES INTERPRETATIONS ET AVIS CONCERNANT L'EVOLUTION DES PREROGATIVES ENVIRONNEMENTALES DES CSE QUI ONT FAIT DEBAT

LA LOI CLIMAT ET RESILIENCE, UNE SERIEUSE AVANCEE...

Après une quinzaine d'années de revendications exprimées par les deux premières organisations syndicales françaises, la CFDT et la CGT, la loi Climat et Résilience inscrit formellement dans le droit du travail le rôle du dialogue social pour la prise en compte des questions environnementales.

D'après certains juristes, « cette loi consacre la légitimité des organisations syndicales à s'emparer des questions environnementales »⁵⁶ et est une « vraie opportunité »⁵⁷. « L'évolution majeure porte sur l'intégration de l'impact environnemental de l'entreprise au cœur du dialogue social des entreprises, notamment au niveau des prérogatives des CSE »⁵⁸. Ces nouvelles prérogatives sont d'autant plus importantes que les directions montent en compétences rapidement sur ces sujets, sous l'effet de la contrainte réglementaire ou de marché. Il est donc primordial que les représentants du personnel puissent s'emparer de ces enjeux.

... MAIS ENCORE INSUFFISANTE POUR UN DIALOGUE SOCIAL QUI INFLUENCERAIT FORTEMENT LA TRANSITION ECOLOGIQUE ?

Des prérogatives environnementales, certes, mais encore limitées...

Il peut être évoqué que, lors des consultations récurrentes, le CSE est informé mais pas consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise⁵⁹. Pourtant, l'esprit de la loi évoque bien une information-consultation sur les conséquences environnementales⁶⁰. Par ailleurs, cela n'empêche pas le CSE de rendre un avis sur les conséquences environnementales, si elles sont reliées à l'objet de la consultation, et ce, d'autant plus que l'expert peut travailler sur « les éléments d'ordre environnemental nécessaires à la compréhension, là des orientations stratégiques, ici de la politique sociale, ou à l'appréciation de la situation économique et

⁵⁶ RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL, *Dialogue social, levier de la transition écologique ?*, 1^{er} février 2022, p. 19.

⁵⁷ Notamment car l'environnement y est envisagé au sens large ; KANDELMAN Ingrid, ROZELIER Sylvia, « Loi climat et dialogue social », *Semaine sociale Lamy*, n° 1996, 18 avril 2022.

⁵⁸ MILLET Sébastien, « Transition écologique et dialogue social dans les entreprises : révolution ou bonne conscience ? », *Ellipse Avocats*, 14 septembre 2021, <https://www.ellipse-avocats.com/2021/09/transition-ecologique-et-dialogue-social-dans-les-entreprises-revolution-ou-bonne-conscience/>, consulté le 30 juin 2022

⁵⁹ LOISEAU Grégoire, « Pour s'approprier ses compétences environnementales, le CSE doit sortir de sa zone de confort », *AEF*, Dépêche n° 680602, 17 octobre 2022.

⁶⁰ L'article L. 2312-8 du code du travail indique que la mission du CSE s'exerce notamment « au regard des conséquences environnementales » des décisions de l'entreprise.

financière de l'entreprise »⁶¹. Sur les consultations ponctuelles, c'est l'expertise qui n'a pas été étendue à l'analyse des conséquences environnementales⁶², privant ainsi le CSE d'un éclairage pour formuler son avis sur les conséquences environnementales du projet proposé.

La loi ne prévoit pas de commission environnement obligatoire, ni de mandats, d'heures de délégation ou de formation supplémentaires⁶³.

... et souvent méconnues ou peu appliquées

Selon le 1^{er} baromètre relatif au dialogue social du groupe Alpha⁶⁴ auprès des représentants du personnel et des directions d'entreprise, en 2022, 80 % des répondants estimaient que la stratégie de décarbonation n'a que rarement⁶⁵, voire jamais⁶⁶ été évoquée en CSE. Pourtant, cette thématique était déjà utilisée par les entreprises dans leur communication externe. 58 % des directions considéraient que les enjeux de la transition écologique étaient couverts par la formation en entreprise, alors que 79 % des représentants du personnel pensaient le contraire.

D'après le baromètre Syndex-Ifop sur le dialogue social⁶⁷, début 2023, 74 % des représentants du personnel se sentent encore mal informés sur leurs nouvelles prérogatives environnementales (contre 84 % un an auparavant) et 74 % estiment que leur CSE ne s'est pas encore saisi de ses nouvelles prérogatives environnementales. Les freins identifiés sont les suivants : la priorisation d'autres sujets (56 %), l'absence de transmission d'information par la direction à ce sujet (49 %), la nécessité d'une expertise particulière et l'absence de formation dans l'entreprise (49 %), la nature de l'activité de l'entreprise perçue comme pas des plus polluantes (20 %), le déficit de sensibilisation des salariés et leur crainte que cela aille à l'encontre de l'emploi (11 %). Ces prérogatives environnementales peuvent être vues par les représentants du personnel comme une opportunité pour challenger la direction sur de nouveaux sujets (en utilisant les leviers de notations RSE par exemple) et inciter de nouveaux profils à rejoindre le CSE. Elles peuvent également faire l'objet d'inquiétudes relatives à la charge de travail liée aux discussions RSE au vu de moyens invariables et à la nouvelle expertise à acquérir avec peu de formation sur le sujet.

L'enquête du CESE « Dérèglements climatiques et santé au travail »⁶⁸ réalisée auprès de 2 000 salariés en 2022 indique que, dans 60 % des cas, la partie environnementale n'a pas été intégrée à la BDESE. Par ailleurs, seuls 55 % des documents uniques d'évaluation des risques

⁶¹ LOISEAU Grégoire, « Pour s'approprier ses compétences environnementales, le CSE doit sortir de sa zone de confort », *AEF*, Dépêche n° 680602, 17 octobre 2022.

⁶² Le cadre légal régissant les expertises projets importants et PSE n'a pas été modifié par la loi climat.

⁶³ CASADO Arnaud, « Le droit social à vocation environnementale », *Recueil Dalloz*, n° 44, 26 décembre 2019, p. 2425 à 2431.

⁶⁴ <https://www.groupe-alpha.com/publications/publication-du-1er-barometre-groupe-alpha-sur-letat-du-dialogue-social/>

⁶⁵ 27 % pour les représentants du personnel et 29 % pour les DG et RH.

⁶⁶ 55 % pour les représentants du personnel et 41 % pour les directions.

⁶⁷ <https://www.syndex.fr/actualites/actualite/les-resultats-de-notre-enquete-syndex-ifop-sur-letat-du-dialogue-social-en-0>, p. 28.

⁶⁸ Conseil économique, social et environnemental, « Quelle prise en charge de l'impact du climat sur la santé au travail ? », avril 2023, p. 19, https://www.lecese.fr/sites/default/files/articles/fichiers/dereglement_climatique_sante_travail_def.pdf

professionnels (DUERP) étaient mis à jour chaque année et 20 % intègrent la partie environnementale⁶⁹. Enfin, seuls 8 % des services de santé au travail se sont mobilisés sur les risques liés à l'environnement.

Autre exemple, l'alerte sanitaire et environnementale existe depuis 2013, mais reste peu connue et utilisée⁷⁰.

En conclusion, le dialogue social est largement considéré comme un outil privilégié pour accompagner les mutations écologiques, pour peu que les deux parties le reconnaissent et aient les moyens de l'enrichir de cette nouvelle problématique. Dans cette perspective, la qualité de l'information remise⁷¹ et le recours à la formation sont essentiels, tant les enjeux liés à l'environnement sont multiples (climat, biodiversité, eau...) et techniques⁷². L'enquête récente du CESE, menée dans la cadre de l'avis « Travail et Santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? », pointe en outre le manque de volonté de l'employeur comme l'un des principaux freins⁷³. Ces résultats concordent avec plusieurs enquêtes⁷⁴, réalisées en 2019 et 2020, montrant que les chefs d'entreprise français étaient alors peu avancés sur la prise en compte du réchauffement climatique : enjeux peu pris en compte dans la stratégie, quasi-absence de politique de réduction des émissions (objectif, critère de rémunération variable des dirigeants, dans les achats...).

3.4. UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL ETABLI SUR LE SUJET EN AVRIL 2023

Des négociations interprofessionnelles démarrées mi-2022 ont abouti à l'établissement d'un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la transition écologique et au dialogue social en avril 2023, signé par les 3 organisations patronales représentatives (MEDEF, CPME et U2P) et, côté syndical, par la CFDT et la CFTC. L'objectif de cet accord est de faciliter l'appropriation du cadre juridique existant, à ce jour peu appliqué en entreprise et dans les branches professionnelles. La description du droit est complétée par des recommandations pratiques pour les CSE et la négociation collective, tant au niveau de l'entreprise, de la branche, que du territoire concernant les questions relatives à l'environnement. Un focus est réalisé sur les enjeux relatifs aux emplois et compétences liés à la transition écologique.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 21.

⁷⁰ BUGADA Alexis, COHEN-DONSIMONI Véronique, MONTEILLET Vanessa, MARTINEZ Audrey, VANULS Caroline, *Négociation collective et environnement*, LEXISNEXIS, 2021, Annexe 1 – Questionnaire à destination des fédérations / branches, 1 syndicaliste sur 17 a eu connaissance de l'utilisation d'une procédure d'alerte environnementale, p. 109.

⁷¹ Accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social, avril 2023.

⁷² Réalités du dialogue social, *Dialogue social, levier de la transition écologique ?*, 1^{er} février 2022, p. 19.

⁷³ Conseil économique, social et environnemental, « Quelle prise en charge de l'impact du climat sur la santé au travail ? », avril 2023, p. 14,

https://www.lecese.fr/sites/default/files/articles/fichiers/dereglement_climatique_sante_travail_def.pdf

⁷⁴ Sondage de l'Institut français des administrateurs (2019), Baromètre des grandes entreprises d'Eurogroupe consulting (2019), étude « Les dirigeants de PME-ETI face à l'urgence climatique (BPI France – 2020) citée dans MARTIN Richer, « Les chefs d'entreprise sont-ils les dilettantes du climat ? », *Revue Cadres CFDT*, n° 486, p. 25-35.

Voici quelques recommandations parmi celles mentionnées dans l'accord :

- ▶ inscription d'un point régulier à l'ordre du jour des CSE sur l'environnement ;
- ▶ négociation d'un renforcement des moyens des CSE sur l'environnement ;
- ▶ négociation d'un agenda social lié à la transition ;
- ▶ négociation des indicateurs de la BDESE ;
- ▶ intégration d'un axe environnemental dans la mission de l'expert.

Ces recommandations, construites parallèlement au présent travail d'étude, peuvent être prises en compte en complément de celles figurant aux chapitres 3 et 4 de ce document. Certaines de ces recommandations sont concordantes.

#2

LES INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES COLLECTEES LORS DE CETTE ETUDE

Les informations collectées grâce au travail documentaire ont été affinées et largement complétées lors de cette étude par des enquêtes spécifiques, des entretiens semi-directifs avec des acteurs du dialogue social (représentants et responsables syndicaux et directeurs des ressources humaines), des chercheurs, des juristes, des militants associatifs et divers experts qui accompagnent le dialogue social sur ces questions, notamment au sein de Syndex.

Ces informations complémentaires ont permis de préciser les freins, voire certains obstacles, pour une bonne prise en compte de la transition écologique par le dialogue social d'entreprise, et les leviers pour ouvrir ou dynamiser un tel dialogue.

Trois cas de pratiques en entreprise (chez Renault, Saint-Gobain et Trixell) ont été mis en lumière pour illustrer des enseignements spécifiques décrits dans cette étude.

>>1 ANALYSE DES ENQUETES MENEES PAR LA CFDT

En vue d'alimenter cette étude avec des données issues de ses rangs, la Confédération CFDT a procédé à l'automne 2022, avec l'aide de Syndex, à deux enquêtes internes portant sur les perceptions et les attentes syndicales concernant le dialogue social en entreprise sur les questions environnementales et la transition écologique.

La première enquête a été diffusée aux militants CFDT par l'intermédiaire des 15 fédérations professionnelles, 13 unions régionales interprofessionnelles et 3 unions confédérales et fédérale. Il s'agissait pour eux de faire part de leurs perceptions et attentes en répondant à un questionnaire pour lequel des réponses à choix multiple étaient proposées (cases à cocher). Certaines questions étaient aussi complétées par des espaces invitant à des réponses et suggestions libres, permettant d'apporter des ouvertures plus larges que les seules réponses suggérées. 771 militants de la CFDT ont répondu à cette première enquête.

Une seconde enquête donnant lieu à des supports écrits plus approfondis et détaillés a été adressée quelques semaines plus tard par la Confédération CFDT à ses correspondants en métropole sur les questions environnementales, identifiés dans les structures sectorielles (fédérations) et régionales (unions régionales interprofessionnelles).

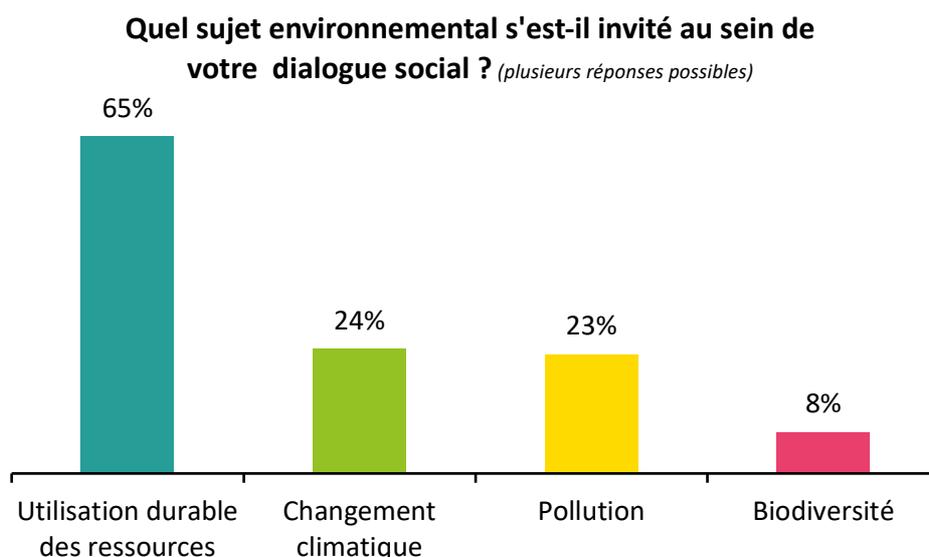
Cette seconde enquête invitait ces correspondants à apporter leur contribution en s'appuyant aussi sur un questionnaire-guide. Ce questionnaire abordait les mêmes questions que celles de la première enquête, tout en permettant des réponses plus fournies et nuancées, sous forme de texte à rédiger au lieu de cases à cocher. De plus, cette enquête incitait les correspondants à s'appuyer sur des pratiques constatées par leur propre structure syndicale ou sur des prises de position formelles. Neuf correspondants ont apporté leur contribution à cette seconde enquête.

1.1. ANALYSE DES REPONSES A L'ENQUETE MENEES AUPRES DES MILITANTS CFDT

DIALOGUE SOCIAL SUR L'ENVIRONNEMENT : DANS UNE ENTREPRISE SUR DEUX SEULEMENT

Il apparaît dès la première question que le dialogue social d'entreprise portant sur des sujets environnementaux ne s'inscrit pas dans les pratiques de toutes les entreprises. En effet, seulement la moitié des militants CFDT ayant répondu à cette enquête indiquent connaître une séquence de dialogue social dans leur entreprise ayant porté sur un ou plusieurs sujets environnementaux. Sachant que les répondants à cette enquête étaient presque tous des militants exerçant un mandat syndical, on ne peut supposer que ceux-ci ignorent des sujets de dialogue social qui ont lieu dans leur entreprise. Les questions environnementales sont donc encore loin de s'être imposées partout dans le dialogue social d'entreprise en France.

LE SUJET ENVIRONNEMENTAL LE PLUS REPANDU EST L'UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

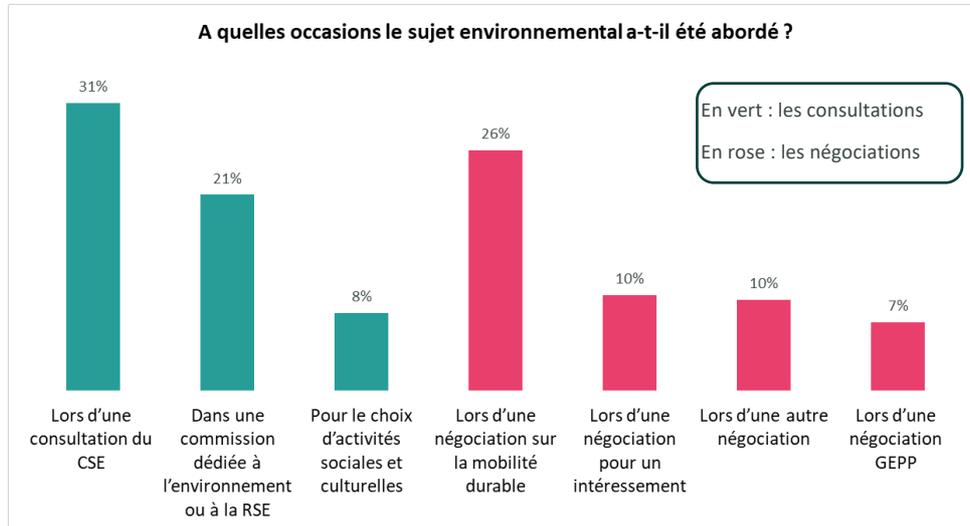


Quand une ou plusieurs questions environnementales se sont invitées dans les informations, consultations ou négociations, c'est très nettement la question de l'utilisation durable des ressources qui a été la plus fréquemment abordée (dans 65 % des cas), loin devant les questions relatives au changement climatique (dans 24 % des cas) ou à une pollution (dans 23 % des cas).

D'autres sujets arrivent encore plus loin derrière, tels que la biodiversité (8 %).

Ces thématiques ont essentiellement été abordées dans le cadre d'une information-consultation du CSE, au travers de discussions relatives à la mobilité, et en particulier les modalités d'encouragement vers des mobilités plus douces ou durables, ou dans le cadre d'une commission dédiée à l'environnement ou à la RSE.

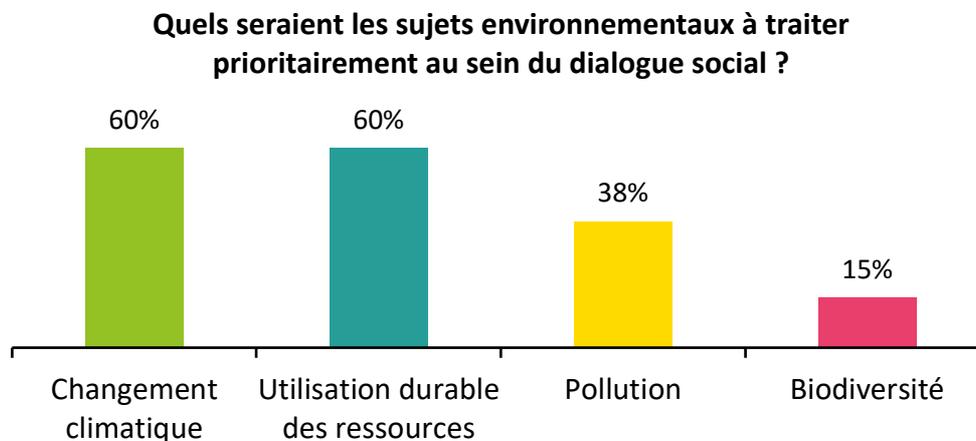
LES NEGOCIATIONS D'UN ACCORD ET LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS EN CSE ONT OUVERT A PARTS PRESQUE EGALES DES OCCASIONS D'ABORDER CES SUJETS



Les négociations sur la mobilité durable constituent le sujet de négociation qui a ouvert le plus souvent le sujet environnemental (26 % des occurrences). Si on y ajoute les négociations pour un accord d'intéressement (10 %) et les autres négociations (10 %), on atteint pratiquement le même niveau d'occurrence que les informations-consultations en CSE (31 %) auxquelles on ajoute celles qui se déroulent dans des commissions spécifiques (21 %), dédiées notamment à la RSE ou parfois uniquement à l'environnement.

On remarque que seulement 7 % des répondants font référence à une discussion relative à l'environnement lors de leurs négociations de GEPP.

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET L'UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES SERAIENT LES SUJETS ENVIRONNEMENTAUX A TRAITER PRIORITAIREMENT

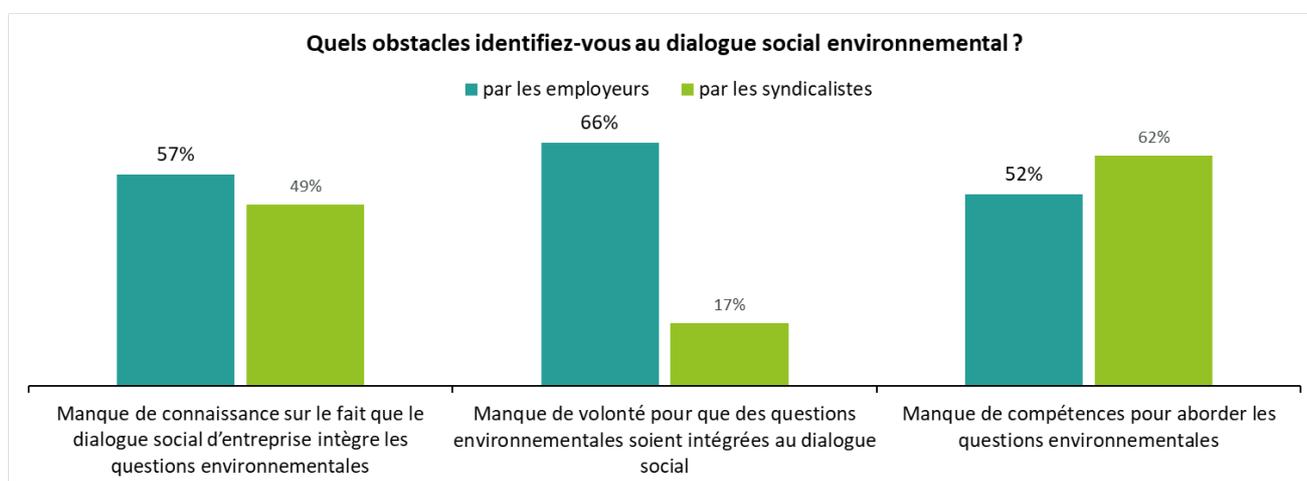


N.B. 2 réponses possibles dans une liste de 4 thèmes suggérés, avec possibilité pour les répondants d'ajouter d'autres thèmes.

Le changement climatique (choisi par 60 % des répondants) et l'utilisation durable des ressources (choisi aussi par 60 % des répondants) apparaissent de loin comme les deux sujets environnementaux jugés les plus importants à aborder dans le dialogue social d'entreprise.

Viennent ensuite les questions de pollution (pour 38 %) et celles de biodiversité (pour 15 %).

DES CONDITIONS D'OUVERTURE CEPENDANT TROP RAREMENT REUNIES POUR LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'ENVIRONNEMENT



66 % des répondants considèrent que les représentants des employeurs manquent tout d'abord de volonté pour que les questions environnementales soient intégrées au dialogue social dans leur entreprise !

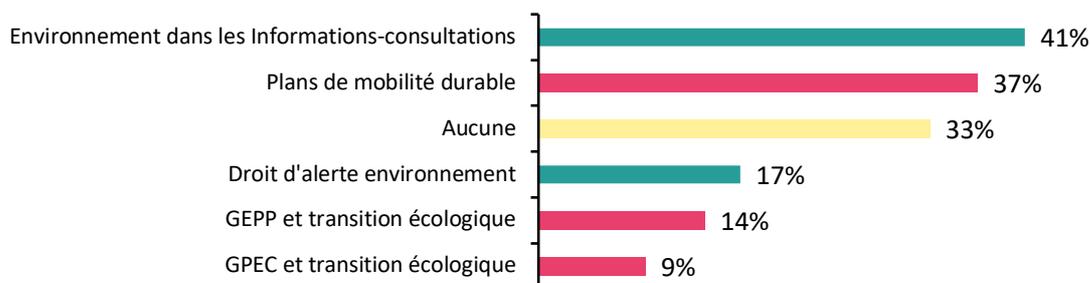
Au moment où cette enquête a été menée (automne 2022), ils considéraient aussi qu'environ la moitié des acteurs manquaient de connaissance sur le fait que le dialogue social intégrait effectivement les questions environnementales (manque de connaissance perçu à 49 % par les syndicalistes et à 57 % par les employeurs).

Et plus de la moitié des acteurs se sentaient de toute façon en manque de compétences pour aborder ces questions (incompétence perçue par 62 % des représentants syndicaux pour eux-mêmes, et par 52 % pour leur direction).

Parmi les autres obstacles identifiés dans les réponses libres, et qui viennent ajouter des freins au dialogue social, figure souvent le manque de temps pour aborder les sujets environnementaux et la transition écologique, du fait d'arbitrages sur les sujets à traiter dans l'agenda social. La prise en compte d'enjeux environnementaux et la mise en œuvre d'une transition écologique des activités peuvent donc apparaître comme déconnectées des autres enjeux syndicaux et pas prioritaires.

DES PREROGATIVES ENVIRONNEMENTALES ENCORE TRES MECONNUES DE LA MAJORITE DES MILITANTS SYNDICAUX

Quelle connaissance des prérogatives environnementales par les militants interrogés ?



Un tiers des répondants avouaient ne connaître aucune des prérogatives relatives à l'environnement qui sont intégrées au code du travail. Et seulement 41 % indiquaient qu'ils connaissaient les prérogatives environnementales des CSE lors des informations-consultations récurrentes et ponctuelles.

37 % déclaraient connaître le droit à la négociation de plans de mobilité durable (loi LOM du 24 décembre 2019).

Les autres droits relatifs à l'environnement sont moins connus : intégration des enjeux de la transition écologique lors des négociations GEPP dans l'entreprise (14 %) et lors des négociations GPEC dans la branche (9 %). Des chiffres à mettre en corrélation avec les difficultés de faire émerger une réelle gestion prévisionnelle des parcours professionnels, plus souvent mis en œuvre en amont de restructurations dans les entreprises.

Enfin, le droit d'alerte environnemental (loi d'avril 2013) n'est connu que par 17 % des représentants syndicaux ayant contribué à l'enquête.

DES MOYENS MECONNUS, ENCORE TRES FAIBLES ET PARSEMES POUR METTRE EN ŒUVRE UN TEL DIALOGUE

64 % des répondants ne savent pas quels moyens ont été mis en place dans leur entreprise pour se saisir effectivement de ces prérogatives.

Seuls 16 % indiquent qu'une rubrique sur l'environnement est venue enrichir leur BDESE, se conformant ainsi à ce point d'évolution du droit du travail introduit par la loi Climat et Résilience.

On note aussi que 8 % des répondants déclarent qu'une commission de leur CSE ou de leur comité européen traite des questions relatives à l'environnement.

Seulement 7 % des répondants indiquent qu'une formation de membres du CSE a été prévue sur ce sujet.

L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE L'ACTIVITE SERAIT LE SUJET A PRIVILEGIER DANS LE DIALOGUE POUR UNE TRANSITION ECOLOGIQUE

L'enquête proposait d'identifier 4 sujets prioritaires et de les positionner par ordre de priorité décroissante pour le dialogue social relatif à la transition écologique juste.

C'est clairement la question de l'impact environnemental de l'activité (sur le climat, sur la biodiversité...) qui sort en tête des réponses. Ce sujet est retenu (parmi une liste de 9 sujets suggérés) par 69 % des représentants syndicaux répondants. 39 % de ces répondants positionnent même cette réponse au premier rang de leurs priorités.

La santé au travail et les conditions de travail sont choisies par 52 % des répondants (30 % d'entre eux au rang 1 et 31 % au rang 2).

L'investissement socialement responsable est choisi par 45 % des répondants (mais seulement classé par 11 % d'entre eux au rang 1).

Il est à noter que parmi les autres sujets proposés figuraient les prévisions d'emploi. Ce sujet n'est retenu parmi leurs 4 priorités que par 29 % des répondants. Mais 43 % d'entre eux classent alors ce sujet au rang 1 de leurs priorités.

UN LEVIER PREPONDERANT A ACTIONNER : LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Quand les représentants syndicaux sont interrogés sur les leviers qu'ils préconisent pour permettre une transition écologique socialement juste, ils sont 81 % à répondre qu'il faut former les représentants du personnel sur les questions environnementales. C'est de loin le premier levier qu'ils identifient.

Deux autres leviers recueillent de nombreux suffrages :

- ▶ systématiser la prise en compte de l'impact environnemental lors des consultations et de la remise d'avis du CSE (53 %) ;
- ▶ négocier un accord portant sur la transition écologique (45 %).

Suivent d'autres leviers possibles à actionner et notamment :

- ▶ intégrer les questions écologiques dans chaque négociation (pour 42 %) ;
- ▶ renforcer les moyens côté direction pour traiter les questions environnementales et de transition écologique (pour 40 %) ;
- ▶ dédier des heures de délégation des représentants du personnel aux questions environnementales (pour 33 %).

3/4 DES REpondANTS SOUHAITENT ETRE FORMES SUR LES PREROGATIVES ENVIRONNEMENTALES ET LA NEGOCIATION D'ACCORDS INTEGRANT UNE DIMENSION ENVIRONNEMENTALE

Le souhait d'être formé sur ces sujets apparaît massivement parmi les répondants. En effet, 75 % d'entre eux déclarent souhaiter être formés sur les prérogatives environnementales des CSE, et 76 % à la négociation d'accords intégrant une dimension environnementale.

Des formations sur les enjeux environnementaux eux-mêmes et sur l'écoresponsabilité des activités sociales et culturelles seraient susceptibles de recueillir des demandes d'inscription nombreuses puisque 2/3 des répondants seraient favorables à en suivre.

1.2. COMPLEMENTS D'INFORMATIONS GRACE A L'ENQUETE MENEES AUPRES DES STRUCTURES FEDERALES ET REGIONALES CFDT

Après l'enquête quantitative menée auprès des militants CFDT, une seconde enquête a été menée auprès des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles de la CFDT. Les mêmes questions leur étaient posées, complétées par une incitation à enrichir les réponses avec des illustrations tirées de leur observation élargie de cas concrets.

Si le sujet environnemental est pris en charge de longue date à la CFDT, le contexte climatique et énergétique a incité les organisations CFDT à investir davantage les sujets environnementaux. Les débats sur les conditions de travail durant les canicules, en 2021 et en 2022, ainsi que ceux liés au plan de sobriété énergétique de l'hiver 2022-2023 lancé par le gouvernement français, et aux risques de coupures électriques, ont donné lieu à des réflexions et des arbitrages organisationnels au cas par cas.

Au printemps 2023, les craintes relatives à de futures restrictions d'accès à l'eau soulèvent des débats similaires, en particulier dans la filière agricole et agroalimentaire.

DES INITIATIVES MISES EN PLACE POUR SENSIBILISER LES MEMBRES ET PARTAGER DES QUESTIONNEMENTS ET DES PRATIQUES

Des dispositifs de sensibilisation ont été diffusés, notamment sur les causes et les conséquences du changement climatique. On note en particulier le grand succès de l'outil « Fresque du climat », autant dans les entreprises que dans les organisations syndicales elles-mêmes.

Certaines fédérations et unions régionales ont aussi pris des initiatives en vue d'une appropriation grandissante des sujets relatifs à l'environnement. L'exemple du réseau des Sentinelles vertes de la F3C lancé en 2021 est particulièrement remarquable.

Celui-ci vise à créer, dans les entreprises, un réseau de syndicalistes CFDT identifiés comme référents sur le développement durable. Ces derniers peuvent porter des revendications ayant un volet environnemental solidement argumenté, et développer des actions spécifiques, elles-mêmes susceptibles de générer de nouvelles vocations syndicales.

Au printemps 2023, la F3C a également lancé une série de webinaires intitulée « Les webinaires de la transition », accompagnée de fiches thématiques incluant des revendications syndicales.

Parmi les thèmes de webinaires proposés, on trouve les sujets suivants : bilan des émissions de gaz à effet de serre, trajectoires de décarbonation de l'entreprise, syndicalisation et transition écologique, Pacte du pouvoir de vivre, RSE et principaux indicateurs de l'entreprise.

Parallèlement, des fiches revendicatives sont préparées pour fournir du contenu : construire et négocier un accord sur les salaires en lien avec la transition écologique juste, construire et négocier un accord d'intéressement avec des indicateurs écologiques, les nouveaux accords à négocier dans l'entreprise pour la transition écologique juste, s'approprier les indicateurs RSE de l'entreprise (notamment en s'appuyant sur l'appropriation et l'utilisation du reporting de RSE réalisé par l'entreprise), ASC et transition écologique : définir des cahiers des charges pour bien choisir ses partenaires et ses services...

CROISSANCE DU NOMBRE DE NEGOCIATIONS ET D'ACCORDS TRAITANT D'ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DEPUIS 2020

En conséquence des évolutions du cadre juridique (loi LOM d'orientation des mobilités – 2019 ; loi Climat et Résilience – 2021 ; loi Santé au travail – 2021), du contexte énergétique, mais aussi de la généralisation des préoccupations concernant les enjeux de durabilité dans la société, notamment depuis la crise du coronavirus, les négociations d'accords d'entreprise concernant la mobilité et le télétravail se sont multipliées.

Ainsi, les sections syndicales portent souvent à ces occasions des revendications qui étaient généralement absentes de leur cahier revendicatif dans les décennies précédentes, notamment concernant les articulations entre bien-être au travail et vie personnelle et familiale.

Un autre sujet de négociation, pour lequel les structures syndicales se sont impliquées, a été l'inclusion de « clauses vertes » dans les accords d'intéressement.

Les questions relatives aux exigences syndicales concernant les menus dans les restaurants d'entreprise s'invitent aussi parfois dans les revendications, souvent liées à des questions de politique d'achats et de sous-traitance responsable.

UN CONSTAT PARTAGE DE MANQUE DE TEMPS, DE MOYENS ET DE FORMATION POUR TRAITER DE LA COMPLEXITE DU SUJET

Toutes les contributions convergent pour constater et regretter le manque de temps disponible et de moyens pouvant être mobilisés par les équipes syndicales d'entreprise pour faire face à des sollicitations très diverses et complexes.

Alors même que de premiers modules de formation sont accessibles sur la transition écologique et sur les prérogatives environnementales des CSE, une faible proportion de représentants CFDT ont pu les programmer dans leur agenda, compte tenu de la centralisation des CSE et de la concentration de thèmes sur un nombre plus restreint de mandats.

Pour contourner cette difficulté, il a été suggéré qu'une personne, ayant une appétence voire une compétence particulière sur le sujet de la transition écologique, soit identifiée dans chaque section syndicale d'entreprise pour suivre plus particulièrement les enjeux environnementaux.

Ce type d'activité syndicale a aussi été identifié comme pouvant attirer plus particulièrement de jeunes militants, voire déclencher de nouvelles adhésions syndicales chez un public peu attiré par l'implication syndicale ces dernières années.

LES SYNDICATS FACE AU DEFI D'ANTICIPER ET D'ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

Les organisations syndicales sont identifiées comme devant jouer un rôle d'observateur des changements et d'élaboration de préconisations relatives aux conditions des transitions.

Elles sont aussi attendues pour diffuser des analyses et des préconisations sur les évolutions des filières, en articulant la prise en compte des impacts environnementaux de ces filières avec l'analyse économique et sociale de leurs acteurs.

La disparition programmée des centrales à charbon en France est un exemple de travail syndical complexe qui a été cité plusieurs fois, avec des enjeux de reconversion complète d'équipes à accompagner vers de nouvelles activités.

Les réponses à cette enquête CFDT ont montré que les responsables syndicaux considèrent que, face à de telles transformations d'activités, les partenaires sociaux doivent relever le défi de la construction de parcours de formation et de reconversion, avec l'aide des pouvoirs publics sans pour autant déresponsabiliser les employeurs de leur obligation de maintenir et développer l'employabilité de leurs salariés.

Parmi les modalités à développer, citons notamment les formations à la reconversion en situation de travail, sur le poste de travail actuellement occupé par l'employé, par opposition à des formations hors cadre et hors temps de travail, qui ne peuvent convenir à tous les travailleurs.

>>2 INFORMATIONS RECUEILLIES PAR DES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS ET PAR LA PRATIQUE DE SYNDEX

Les deux enquêtes menées auprès des militants CFDT et des structures sectorielles et régionales ont été complétées par des entretiens semi-directifs organisés par Syndex auprès de différents interlocuteurs.

Syndex a pris contact :

- ▶ avec des membres de sections syndicales d'entreprise en France, affiliés à diverses organisations ;

- ▶ avec des responsables dans les structures syndicales au niveau européen et au niveau national (confédérations et fédérations), ainsi qu'à l'échelle régionale en France ;
- ▶ avec des directions RH et des directions des relations sociales d'entreprise ;
- ▶ avec des chercheurs ;
- ▶ avec des juristes.

La plupart des 25 entretiens formels se sont tenus en visioconférence, d'une durée moyenne d'une heure.

Les contributeurs étaient amenés à exprimer leur point de vue et leurs recommandations en s'appuyant sur les questions suivantes, qui ont servi de guide à tous les entretiens :

1. Quelle perception avez-vous du dialogue social en entreprise concernant la transition écologique ?
2. Quels leviers identifiez-vous pour une meilleure prise en compte de la transition écologique dans le dialogue social d'entreprise ?
3. Quelles recommandations feriez-vous au mouvement syndical à ce sujet ?

Des interlocuteurs ayant développé une recherche ou une expérience particulière en lien avec le thème de l'étude étaient aussi invités à la partager à l'occasion de cet entretien.

D'autre part, Syndex accompagnant au quotidien les praticiens du dialogue social d'entreprise, de nombreux échanges avec des collègues du cabinet ont permis d'enrichir encore la connaissance, la compréhension et l'analyse des informations recueillies lors de ces entretiens et lors des missions menées par Syndex.

Les principaux enseignements sont retranscrits thème par thème ci-après.

2.1. COMMENT LE DIALOGUE SOCIAL EST-IL PERÇU DANS LES ENTREPRISES EN FRANCE CONCERNANT LA TRANSITION ECOLOGIQUE ?

UN SUJET EN CONSTRUCTION DANS LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE, DOTE D'UNE LEGITIMITE BALBUTIANTE

Selon de nombreux acteurs syndicaux, le sujet environnemental était jusqu'à peu relativement ignoré des représentants du personnel. Il est arrivé plus nettement dans leur champ de préoccupation effective avec les prérogatives issues de la loi Climat et Résilience, en août 2021.

Directions des ressources humaines et représentants du personnel se trouvent encore assez démunis face à la nouveauté du sujet au sein du dialogue social, qui plus est dans un contexte

d'évolutions et de fusions des instances de dialogue encore récent (2017), lequel a ajouté des difficultés d'adaptation pour les acteurs du dialogue social⁷⁵.

De plus, les questions environnementales étant nombreuses, sur plusieurs registres temporels et scientifiquement complexes, beaucoup d'acteurs du terrain ne savent pas par où commencer pour l'aborder dans leur agenda de dialogue social.

Le constat d'une faible maîtrise du sujet parmi les représentants du personnel est aussi à rapprocher d'un engagement militant dans leur organisation qui, pour la plupart des syndicalistes, repose plus sur une sensibilité aux enjeux sociaux que sur une sensibilité aux enjeux écologiques. Et les liens entre enjeux sociaux et enjeux écologiques ne sont pas familiers et naturels pour de nombreuses personnes.

De plus, si la légitimité explicite des représentants des salariés à porter leur avis sur ces sujets était une demande de longue date des deux principales organisations représentatives des travailleurs avant d'être récemment établie par la loi, le cheminement pour représenter dans les faits les points de vue des travailleurs sur les conditions de la transition écologique se construit forcément dans la durée. Il implique des échanges avec les salariés, exercice compliqué quand le sujet est technique et doit s'insérer dans un agenda social déjà très chargé (adaptation à la pandémie de Covid-19, réforme des retraites, saturation des ordres du jour des CSE...).

Cependant, les préoccupations sociétales relatives aux grands défis environnementaux du XXI^e siècle ont pris une ampleur considérable dans la société française depuis le milieu de la décennie 2010. Et cette tendance va croissante, notamment chez les jeunes⁷⁶.

Les évènements qui marquent de plus en plus fréquemment l'actualité en France, tels que les canicules, les sécheresses, les méga-incendies, les inondations, les tempêtes, montrent à chacun la fragilité des équilibres économiques et sociaux, et leur sensibilité aux enjeux environnementaux.

C'est ainsi que, même si le traitement des sujets environnementaux ne s'invite pas facilement dans l'agenda du dialogue social d'entreprise, très rares sont les travailleurs ou les représentants syndicaux qui s'opposent à ce que ces thématiques fassent partie des sujets de consultation.

Même des organisations syndicales qui considéraient il y a encore quelques années que leurs militants devaient concentrer leurs efforts sur les sujets sociaux, ont fait évoluer leur approche ces dernières années, pour donner une place explicite aux enjeux environnementaux dans leur champ revendicatif.

Évidemment, selon les acteurs et les secteurs d'activité, la place relative donnée à ces sujets dans le dialogue social est encore très variable. Mais cette place est désormais acquise à tous les niveaux. Elle n'est plus limitée aux entreprises à haut risque environnemental.

⁷⁵ CHABBERT Emmanuelle, REY Frédéric, THOBOIS Pascal, « L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise », CFDT – IRES, LISE CNAM, 2022.

⁷⁶ 80 % à 90 % des 18/29 ans s'estiment « prêts à changer leur mode vie pour sauver le climat [...] contre moins de 70 % des personnes âgées de 65 ans et plus » selon l'article des *Échos* sur 14 septembre 2021 basé sur l'enquête réalisée par le Pew Research Center <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/sondage-qui-est-pret-a-changer-de-comportement-pour-le-climat-1346069>

La question politique que se posent actuellement les organisations syndicales et patronales n'est donc plus de savoir si l'environnement doit faire partie du dialogue social ou non. Cette question a été résolue par le droit.

La question actuelle des acteurs du dialogue social, qui a supplanté la précédente, est celle relative à la détermination du rythme approprié dans chaque entreprise, et plus largement dans chaque branche, faute d'instance de dialogue social au niveau des filières, pour prendre en compte la nécessaire transition écologique des activités et des organisations, avec un regard adapté sur les transformations du travail et des emplois que cela implique.

ENVIRONNEMENT ET TRANSITION ECOLOGIQUE OCCUPENT AUJOURD'HUI UNE PLACE TRES FAIBLE COMPARE AUX SUJETS TRADITIONNELS DE DIALOGUE SOCIAL

Les questions relatives à l'environnement et aux évolutions stratégiques des entreprises vis-à-vis de leur transition écologique sont encore essentiellement aujourd'hui pilotées par les seules directions d'entreprise – lorsque de telles stratégies existent.

Avant l'adoption de la loi Climat et Résilience en août 2021, hormis sur des points de controverse sociétale, ou de scandale public, quand des impacts environnementaux des activités de l'entreprise étaient mis à l'ordre du jour dans le dialogue social, ils se traduisaient pratiquement toujours par de simples points d'information de la part de la direction sur sa politique à destination des représentants du personnel.

Seuls quelques rares cas de consultation effective des représentants du personnel sur des questions environnementales sont connus. Ils ont été identifiés parfois dans de grandes entreprises autour de leur plan de vigilance et de sa mise à jour annuelle concernant la gestion des risques majeurs que l'activité est susceptible de produire sur l'environnement. Parfois, ce fut le cas aussi pour des appels à des compléments issus de questions ou de témoignages proposés à des représentants du personnel en vue de finaliser le *reporting* annuel de RSE. De tels cas ont pu être recensés dans la concertation avec des parties prenantes incluse dans le management de la RSE par de grands groupes français, tels que Vinci et Saint-Gobain par exemple.

Il est à noter d'ailleurs que dans la très grande majorité des cas où ces sujets étaient abordés jusqu'à récemment, les directions des ressources humaines et les directions des relations sociales s'appuyaient sur leurs collègues spécialistes de la RSE et de l'environnement, qui œuvraient la plupart du temps dans des directions dédiées à la RSE ou à l'environnement, séparées des RH, pour servir d'interlocuteurs aux CSE ou à leur commission dédiée à la RSE ou à l'environnement, que ce soit au niveau français, mais aussi souvent au niveau européen, voire mondial.

L'élargissement explicite du dialogue social aux thématiques environnementales et à la transition écologique dans le code du travail est en train de faire évoluer cette répartition du jeu des acteurs et des interactions.

Mais selon plusieurs témoignages syndicaux, la faiblesse de l'adhésion de nombreuses directions des ressources humaines pour aborder ces sujets de façon constructive constitue encore très souvent un frein, voire un obstacle.

Lors des investigations menées pendant cette étude, les auteurs se sont heurtés à une frilosité très répandue chez les directions des ressources humaines (DRH) pour aborder ce sujet. Un nombre préoccupant de DRH a décliné les demandes d'entretien, même quand celui-ci était proposé dans un format court, par téléphone ou par visioconférence.

Ainsi, le niveau de traitement de ces questions dans les instances classiques de dialogue social est très dépendant à la fois de la qualité du dialogue social et de l'aisance et de la maîtrise de la direction RH à ce propos, auxquelles s'ajoutent des résistances parfois similaires de la part de certains représentants syndicaux, si bien que ces sujets ne sont pas traités prioritairement.

Les questions environnementales sont de fait le plus souvent noyées au sein de nombreux sujets de dialogue, et passent dans la plupart des cas au second plan.

Ces questions étant rarement abordées, celles relatives aux différentes options de transition écologique le sont encore moins.

Dans certaines entreprises, des groupes de travail ou des commissions dédiées à l'environnement ont vu le jour, que ce soit à l'initiative de la direction ou de salariés engagés personnellement dans la protection de l'environnement – militant ou non dans des organisations syndicales. De telles structures *ad hoc* peuvent être établies selon les cas à l'intérieur ou à l'extérieur des CSE, leurs rôles et prérogatives n'étant évidemment pas les mêmes selon le cas de figure.

Selon la pratique d'observation de Syndex, ce type d'initiative est encore peu fréquent en France, mais est en progression en nombre depuis le début de la décennie 2020.

Dans les entreprises qui ont un comité d'entreprise européen (CEE) ou un comité mondial de dialogue social, les commissions dédiées à la RSE ou à l'environnement sont déjà assez répandues depuis une dizaine d'années. Au début des années 2020, le chiffre de 40 % des CEE dotés d'une telle commission était évoqué, sans que Syndex ait pu confirmer la véracité d'un tel chiffre. Certaines de ces commissions transnationales ont été instituées par un accord-cadre international signé entre l'entreprise et des acteurs du mouvement syndical transnational. Elles peuvent même avoir notamment la charge de suivre les avancées de tels accords, en coordination avec les acteurs signataires.

Le sujet de savoir s'il était opportun de mettre en place une commission spécifique du CSE pour traiter des questions environnementales a été débattu pendant la phase de construction de la loi Climat et Résilience. L'idée de rendre une telle commission obligatoire, particulièrement soutenue par la CFE-CGC, n'a finalement pas été retenue par le législateur. La CFDT et la CGT ne soutenaient pas cette idée pour deux motifs principaux : le risque de traiter les enjeux environnementaux séparément des enjeux économiques et sociaux et l'absence de moyens explicites dédiés à cette commission, additionnels à ceux déjà à disposition des acteurs du dialogue social. Cette option reste donc un sujet de négociation au cas par cas.

De fait, comme le montrent Legifrance et la pratique de Syndex, à ce jour, très peu de CSE ont mis en place une commission Environnement par accord d'entreprise sur le périmètre français (article L. 2315-45 code du travail sur les commissions supplémentaires par accord d'entreprise).

C'est pourtant l'un des objectifs que se sont fixés des militants de la défense de l'environnement, parfois isolés dans leur entreprise, ou constitués en « collectifs », pour certains appuyés par « Pour un réveil écologique » ou le Printemps écologique.

Qu'il s'agisse de commissions dédiées à l'environnement mises en place par les directions ou de commissions du CSE mises en place par la négociation, force est de constater que ces structures peuvent se doter de plans d'action rassembleurs en faisant la promotion de gestes écocitoyens dans leur entreprise, mais ne vont presque jamais jusqu'à questionner, et encore moins remettre en cause, le modèle d'affaires de leur entreprise.

Ce ne sont donc pas encore des espaces qui embrassent de façon suffisamment large les différents aspects de la transition écologique.

UN SUJET RESENTI COMME COMPLEXE ET TROP TECHNIQUE

Les représentants du personnel disent très souvent avoir du mal à appréhender l'étendue des conséquences environnementales dues aux activités de leur entreprise, et encore plus à imaginer une priorisation adéquate des plans d'action qui viseraient à limiter ces effets néfastes. Les imbrications et ramifications des conséquences à court, moyen et long terme sont effectivement difficiles à évaluer et à démêler.

De ce fait, l'identification d'une transition écologique adéquate apparaît encore, dans l'immense majorité des cas, comme un exercice inabordable. Aujourd'hui, hormis sur le champ de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, quasiment aucune méthode de transition n'est normalisée, et les analyses et conseils des organisations présentant des solutions et des scénarios sont encore très contrastés et parfois sensiblement divergents.

De grandes questions englobantes sont à peine effleurées, que ce soit dans les phases préparatoires du dialogue social ou pendant ses réunions formelles.

- ▶ Quel impact environnemental de l'activité de l'entreprise (modes de production et trajectoire bas carbone, biodiversité, énergie, gestion thermique, achats, solutions techniques...) par rapport au quotidien des salariés (compétences, travail, mobilité, nourriture, numérique) ?
- ▶ Quelles politiques d'adaptation / d'atténuation / de renoncement volontaire et de fermeture d'activité trop polluante ? Quels enjeux d'adaptation et de reconversion ?
- ▶ Quelles options de transformation du modèle économique de l'entreprise ?

Face à cette complexité, les sujets du dialogue social sur l'environnement se cantonnent souvent aux questions qui concernent directement le travail tel qu'il est exercé au présent (exemple : la négociation des modalités du télétravail, en incluant une évaluation des émissions de gaz à effet de serre associées à ces modalités).

DES COMPETENCES ENCORE FAIBLEMENT DISPONIBLES PARMIS LES PARTENAIRES SOCIAUX

Le manque de compétences et la rareté de l'expertise parmi les militants syndicaux sur les sujets environnementaux les rendent globalement peu crédibles auprès de leur direction. C'est une perception exprimée par des directions, qui de ce fait n'identifient pas l'intérêt de soumettre certaines préoccupations environnementales de l'entreprise à la consultation des représentants des salariés.

Cette faiblesse est malheureusement souvent aussi perçue comme telle par les équipes syndicales d'entreprise. Elles sont de fait souvent vulnérables sur ces sujets, et influencées par les affirmations de leur direction en la matière. Elles ont alors souvent du mal à prendre du recul par rapport à ces affirmations ou à proposer une vision alternative à leur direction. Syndex constate ainsi que les CSE demandent encore assez rarement l'aide de leur cabinet d'expertise comptable sur l'analyse des conséquences environnementales des décisions ou de l'activité de leur entreprise, même si une croissance de ce type de sollicitations a été constatée depuis 2022.

Les dirigeants d'entreprise, manquant eux aussi très souvent des compétences nécessaires à ce type d'analyse, se font souvent accompagner par des cabinets extérieurs. Mais ces analyses, souvent confidentielles, ne sont que partiellement présentées aux représentants du personnel. Quand les directions ouvrent les discussions avec les IRP sur des enjeux environnementaux, ce n'est en général pas sur le modèle d'affaires et la stratégie de l'entreprise, mais plutôt sur des petits gestes et comportements individuels au travail ou dans les déplacements domicile-travail.

DES DIFFERENCES D'APPROCHE ET D'IMPLICATION SUR CES SUJETS ENTRE LES NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL

Nous venons d'évoquer les difficultés des acteurs du dialogue social d'entreprise pour prendre solidement en charge, dans leur contexte propre, les enjeux de la transition écologique. Ils n'en ont pas fait une priorité en tant que telle jusqu'à présent, sauf dans certains secteurs directement impactés par des pertes d'emplois à court terme, tels que la construction et l'entretien des moteurs thermiques pour l'automobile par exemple.

La situation est tout autre dans les structures syndicales que sont les confédérations, les fédérations professionnelles et les organisations territoriales.

Dans ces structures syndicales, les sollicitations par les pouvoirs publics relatives à l'environnement et aux enjeux de la transition écologique sont devenues quasi permanentes depuis de nombreuses années. Le Grenelle de l'environnement, organisé au niveau national en 2007, peut être considéré comme l'un des catalyseurs de l'implication des organisations syndicales représentatives dans les débats formalisés sur les enjeux environnementaux.

L'élargissement ultérieur au sujet environnemental du Conseil économique et social et des Conseils économiques et sociaux régionaux (devenus respectivement Conseil économique, social et environnemental et Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux), où siègent les organisations syndicales, a accru le besoin de développer de façon continue cette expertise environnementale.

La prise de conscience des structures syndicales « transversales » sur la nécessité d'une transition écologique est, elle, maintenant bien établie, même si variable. Elle est même désormais inscrite dans quasiment tous les textes de congrès syndicaux, parmi les axes incontournables sur lesquels les syndicats doivent travailler.

Cependant, si cette orientation politique générale est bien explicite, ses modalités d'application sur le terrain sont encore souvent floues et décrites de façon peu détaillée. Et elles ne se trouvent pas souvent déclinées dans des plans d'action précis à déployer par les équipes syndicales d'entreprise. De ce point de vue, le récent Accord national interprofessionnel sur la Transition écologique et le dialogue social constitue un socle commun aux partenaires sociaux signataires dont il conviendra d'étudier les effets sur la mise en œuvre opérationnelle aux niveaux des entreprises et des branches.

La faiblesse actuelle de la planification par l'État de la transition écologique dans l'ensemble des secteurs de l'économie, et la quasi-absence de concertation ouverte sur ce point par le gouvernement avec les organisations syndicales apportent sans doute des éléments d'explication du manque de repères sur lesquels les organisations syndicales pourraient aujourd'hui s'appuyer pour exprimer des avis et des recommandations susceptibles d'être déclinés entreprise par entreprise, ou même secteur d'activité par secteur d'activité, quant aux modalités pour assurer une transition écologique effectivement juste.

À l'échelle des entreprises, selon les secteurs d'activité, les représentants des salariés peuvent craindre que la mise en œuvre d'une transition écologique puisse être synonyme de perte d'emploi – et ce d'autant plus que les directions d'entreprise ne leur donnent pas de visibilité sur la stratégie suivie. Cela induit un positionnement défensif pour préserver l'emploi le plus longtemps possible, tant qu'une vision plus rassurante de la transformation des emplois et des compétences ne leur est pas présentée.

De leur côté, les structures syndicales confédérales, fédérales et territoriales sont plus enclines à prendre en compte des enjeux forts à moyen et long terme, en examinant les conditions pour sécuriser les transferts possibles d'emplois et de compétences d'une entreprise à une autre ou d'un secteur à un autre.

Des articulations sont à consolider entre ces différents niveaux pour anticiper et accompagner les transformations d'emplois et de compétences liés à la transition écologique.

C'est un enjeu d'autant plus essentiel que pour un nombre croissant de citoyens, l'attractivité des entreprises et du syndicalisme est de plus en plus conditionnée à une meilleure intégration des enjeux écologiques.

Transition écologique chez Renault à Flins : la nécessité d'un dialogue social dans la confiance pour dépasser les résistances au changement

Le groupe Renault a entamé en 2021 un plan ambitieux de transformation de son site de Flins. Ce plan vise à remplacer les chaînes de montage de véhicules neufs par des activités s'inscrivant dans une économie plus circulaire, telles que le reconditionnement de véhicules,

le remanufacturing de pièces, le recyclage de batteries. Renault a intitulé ce projet « Refactory ».

L'usine a déjà lancé des lignes de reconditionnement de véhicules d'occasion. Des activités de fabrication de piles à combustible (hydrogène) doivent s'y ajouter bientôt, accompagnant la logique de transition de l'automobile thermique vers l'électrique.

La direction considère qu'il est de son devoir d'inscrire dans le dialogue social la transition écologique de ses activités, qui est un des piliers de la stratégie de l'entreprise, et la présentation de sa politique environnementale qui donne le cadre de cette transition. Renault communique intensément sur son projet à l'externe, ainsi qu'en interne sur le site de Flins. La direction des relations sociales exprime cependant sa perception selon laquelle les différentes options environnementales n'ont pas vraiment fait jusqu'à présent l'objet de débat avec les représentants du personnel du site.

Le dialogue social local s'est concentré essentiellement sur le maintien des emplois locaux, et sur les conditions de transfert et de développement des emplois nouveaux.

Mohamed Khelifa, syndicaliste CFDT et secrétaire du CSE de Renault Flins, confirme en effet que le deuil des chaînes de montage classiques n'est pas encore complètement fait par la plupart des salariés, car ceux-ci ressentent de grandes incertitudes sur l'avenir des nouvelles activités et le rythme de leur déploiement réel. Les employés et leurs représentants ont du mal à se projeter dans cette nouvelle conception de l'usine.

Même si le niveau global des effectifs est annoncé relativement stable à l'horizon 2025, Mohamed Khelifa exprime un manque de confiance dans les modalités de déroulement du projet : « Selon des modifications qu'elle a perçues du marché, la direction a présenté des étapes de déploiement qui ont déjà changé à plusieurs reprises au cours des derniers mois. »

Ce contexte de transformation irréversible de l'usine, perçu comme risqué, a conduit les sections syndicales locales à se concentrer sur le reclassement effectif des employés du site plutôt qu'à alimenter un débat sur les enjeux écologiques liés à l'activité.

C'est ainsi qu'ils ont fait part de leur préoccupation quant à un manque de mise en valeur de la nouvelle unité concernant le moteur à hydrogène, en comparaison de la communication qui est faite sur l'activité de valorisation de réparation de véhicules thermiques, mais ils n'ont pas négocié la présence d'indicateurs environnementaux supplémentaires dans la BDESE, qui leur permettraient de traiter plus en profondeur l'évolution de la qualité écologique de la production.

Selon Mohamed Khelifa, les questions écologiques relatives à la gestion du site de l'usine, qui s'étend sur 230 hectares, mériteraient, elles aussi, d'être un sujet de dialogue social récurrent, mais « les projets d'évolution ou de cession des implantations industrielles sur les parcelles de terrain sont présentés trop tardivement au CSE pour permettre que celui-ci influence sérieusement l'aspect environnemental des changements d'affectation ».

Au-delà de la nécessaire confiance à construire, l'enjeu de saisir le CSE à temps est une autre condition pour faire du dialogue social un réel levier de transition écologique.

DES CHOIX OPERES PARMIS LES OPPORTUNITES POUR ABORDER CES SUJETS EN ENTREPRISE

Pour les représentants syndicaux, les déplacements des salariés et la négociation de modalités de mobilité plus respectueuse de l'environnement constituent une clé d'entrée très largement déployée pour ouvrir le dialogue social relatif à une transition de pratiques en lien avec le travail.

Les plans de mobilité durable ont été cités par de très nombreux contributeurs à cette étude comme étant un très bon sujet d'ouverture et de dialogue élargi avec les salariés, avant d'envisager d'aborder les changements de l'activité même de l'entreprise.

Les accords de télétravail sont un autre sujet relativement simple d'accès, souvent articulé partiellement avec les discussions relatives aux modalités de déplacement des salariés, par une comparaison des impacts environnementaux des différentes modalités organisationnelles.

Une autre piste proposée à plusieurs reprises est de regarder comment le travail et les conditions de travail sont perçus par le changement climatique et les actions d'adaptation, avec notamment une approche par les risques et un travail pour assurer des conditions de travail décentes aux salariés.

Par ailleurs, selon certains représentants syndicaux, le diagnostic environnemental par le CSE devrait se construire à partir des ressources disponibles, impliquant un travail revendicatif à développer pour enrichir la rubrique environnementale de la BDESE, selon l'activité particulière de l'entreprise – si tant est que la direction accepte d'en négocier le contenu.

UN MANQUE D'ACCES AUX INFORMATIONS UTILES ET PERTINENTES (BDESE, REPORTING INTERNE DE RSE...)

La plupart des responsables de fédérations et d'unions régionales CFDT ayant répondu à l'enquête, malgré de faibles retours de leurs militants sur ce sujet, déplorent que les rubriques Environnement des bases de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) soient aujourd'hui réalisées dans une interprétation minimaliste du code du travail, les directions étant peu enclines à ouvrir la négociation sur son contenu – dès avant l'ajout de la rubrique consacrée à l'environnement par la loi Climat et résilience en 2021.

DIALOGUE SOCIAL ET URGENCE ECOLOGIQUE, DEUX TEMPORALITES DIFFERENTES QUI RENDENT DIFFICILE LEUR ARTICULATION

Le degré d'urgence que la communauté scientifique rappelle sur la question climatique et sur la protection de la biodiversité crée des tensions grandissantes au sein des institutions et parmi les acteurs politiques, économiques et sociaux.

En effet, les temps de la démocratie et du dialogue social, qui permettent de construire du consensus, ou au moins des compromis, sur les modalités de la décarbonation ou de l'arrêt de la fabrication de certains produits toxiques, nécessairement assez longs, se trouvent confrontés à l'urgence écologique.

Cet écart de temporalité pour aborder ce sujet particulièrement complexe et qui les dépasse souvent est d'autant plus difficile à surmonter que les acteurs du dialogue social d'entreprise manquent de temps disponible, et sont accaparés par de très nombreuses autres urgences quotidiennes. De ce point de vue, le déficit d'anticipation et la consultation des CSE au coup par coup dans nombre d'entreprises, constituent un frein supplémentaire à la mise en œuvre de la transition écologique par le levier du dialogue social.

2.2. LES PRINCIPAUX LEVIERS IDENTIFIES POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Le dialogue social d'entreprise sur les questions environnementales et la transition écologique n'est ni spontané ni facile à mettre en œuvre. Cependant, il n'est plus tabou, ni pour les dirigeants ni pour les représentants du personnel.

Il est même devenu une réalité dans une partie des entreprises en France, au moins sur certains sujets.

L'analyse des conditions et des moyens ayant permis cette ouverture est intéressante, ainsi que l'identification de leviers qui pourraient être actionnés pour renforcer la qualité d'un tel dialogue, pour l'élargir, et pour le faire émerger dans les nombreuses entreprises où ce n'est pas encore une réalité.

SE SAISIR PLEINEMENT DU CADRE JURIDIQUE EXISTANT

L'explicitation des prérogatives environnementales des CSE et des organisations syndicales (inscrites dans le code du travail et issues des articles 40 à 43 de la loi Climat et Résilience de 2021) a marqué indubitablement une étape dans la reconnaissance formelle par le droit social de la légitimité des acteurs du dialogue social sur ce sujet.

Ce nouveau cadre légal affirme aussi la nécessité des acteurs du dialogue social à s'impliquer vis-à-vis des défis économiques, sociaux et environnementaux que représente la transition écologique.

En effet, le sujet doit être abordé lors des consultations ponctuelles et des consultations récurrentes. La rubrique Environnement des BDESE doit être utilisée, le droit à la formation actionné, le droit à l'expertise mobilisé et des heures de délégation consacrées au sujet.

Les juristes et les chercheurs en sciences sociales mettent en avant ce nouveau levier juridique et estiment que les prérogatives environnementales issues de la loi Climat et Résilience ainsi que les dispositifs concrets (comme les plans de mobilité issus de la loi LOM et le télétravail) sont des cadres pertinents pour mieux prendre en compte la transition écologique dans le dialogue social, à défaut d'être suffisants pour garantir la réussite de la transformation nécessaire de l'économie.

Certains juristes considèrent que les articles concernés du code du travail seraient trop évasifs quant au traitement du sujet environnemental pendant les consultations récurrentes⁷⁷. En effet, certains articles du code précisent plus particulièrement l'obligation d'information par rapport à celle de la consultation. Cependant, la porte est clairement ouverte à la mise à l'ordre du jour à tout moment des conséquences environnementales des activités et des décisions de l'entreprise, du fait de la nouvelle définition de la mission des CSE, élargie aux questions environnementales.

La loi Pacte avait ouvert cette voie quelques années plus tôt, en modifiant l'article 1833 du code civil, ouvrant alors la définition des sociétés à la prise en considération des conséquences sociales et environnementales de leur activité (et non plus aux seuls intérêts de leurs associés). Cependant, cette ouverture très symbolique, si importante soit-elle, était plutôt de nature politique et théorique, faute d'être accompagnée de modalités obligatoires pour la décrire.

Le complément apporté par la loi Climat et Résilience a donc fait entrer dans un cadre juridique concret une modalité de cette prise en considération, en indiquant explicitement qu'elle devait passer par le dialogue social d'entreprise. C'est donc un levier considérable qui fait désormais partie du cadre juridique d'exercice du dialogue social.

Selon de nombreux acteurs, qu'ils soient militants syndicaux ou de la protection de l'environnement (chercheurs et ONG), le décret du 26 avril 2022 relatif aux informations minimales à mettre à disposition dans la rubrique Environnement de la BDESE manquerait d'ambition, à l'inverse de la loi qui le porte. Certains sujets cruciaux tels que les atteintes potentielles à la biodiversité n'y sont en effet pas abordés. Les juristes y voient quand même l'intérêt de préciser que le dialogue social sur l'environnement ne peut se passer d'une base d'informations permanente régulièrement mise à jour et ouverte à la négociation sur son contenu.

D'autre part, le droit d'alerte environnemental, inscrit dans le code du travail depuis 2013, est un autre levier très utile et intéressant à mobiliser en cas de risque de crise ou d'accident. Il reste cependant très largement méconnu des acteurs du dialogue social.

Enfin, la négociation est un levier intéressant pour servir la transition écologique. Cette négociation a été renforcée par la loi Climat et Résilience au sujet de la GEPP (au niveau de l'entreprise) et de la GPEC (dans les branches). En effet, depuis août 2021, la négociation sur la GPEC et/ou la GEPP doit désormais intégrer les enjeux de la transition écologique (article L. 2312-23).

D'autres espaces de négociation peuvent aussi intégrer les enjeux environnementaux et contribuer à un caractère plus durable du modèle économique et social de l'entreprise. Par exemple :

- ▶ la négociation sur le télétravail ;
- ▶ la négociation sur la mobilité ;

⁷⁷ Par exemple LOISEAU Grégoire, « Pour s'approprier ses compétences environnementales, le CSE doit sortir de sa zone de confort », *AEF*, Dépêche n° 680602, 17 octobre 2022.

- ▶ les négociations relatives à la politique salariale (NAO sur les rémunérations et le partage de la valeur ajoutée, notamment au regard des éventuelles économies réalisées par la transition écologique, QVCT-EP, intéressement).

Force est de constater que ces leviers du cadre juridique existant restent encore largement à activer pour produire des changements de pratiques d'entreprise au point d'influencer, voire de déclencher, des processus de transition écologique.

C'est justement en souhaitant s'appuyer de part et d'autre sur ces leviers que les organisations patronales et syndicales françaises ont négocié un accord national interprofessionnel, sur la transition écologique et le dialogue social au printemps 2023 (voir partie #1 >> 3. 3.4 sur le cadre légal).

S'APPUYER SUR DES OUTILS ET DES SAVOIRS ACCESSIBLES DANS L'ENTREPRISE

Aujourd'hui, les questions relatives aux enjeux de transition écologique dans l'entreprise ont été investiguées et documentées plus souvent par les acteurs des directions de ces entreprises que par les acteurs représentant le personnel. C'est ainsi que de nombreuses entreprises, en particulier parmi les grandes, se sont dotées depuis plusieurs décennies d'un système de management environnemental, d'un système de management de leur responsabilité sociétale, de départements ou de services dédiés à ces sujets, ou de membres des équipes de stratégie qui analysent les risques et les scénarios liés à ces sujets.

Beaucoup d'entreprises, et la quasi-totalité de celles de plus de 500 employés en France, ont ainsi une réelle expérience du questionnement de leur activité au regard de certains critères environnementaux. Et ces informations accumulées sont au moins renseignées dans leur système d'information interne, même quand celles-ci ne sont pas soumises à obligation de publication d'une déclaration de performance extrafinancière (DPEF) ou de toute autre modalité de publication relative à la RSE ou aux risques liés à leurs installations industrielles.

Ces outils et informations ne sont que très partiellement utilisés dans le dialogue social d'entreprise. À titre d'exemple, malgré leur caractère public, les DPEF ne sont que rarement présentées et commentées par les directions à l'intention des représentants du personnel. Les mobiliser plus systématiquement constitue donc un autre levier important pour permettre une montée en puissance du dialogue social interne à ce sujet.

Le groupe Saint-Gobain met à disposition du dialogue social des informations environnementales plus détaillées que celles exigées par le droit

Depuis 2010, l'habitat durable est au cœur de la stratégie du groupe qui, depuis 2019, affiche un objectif de neutralité carbone à 2050. Les impacts sont majeurs en termes de process industriel et d'investissement, mais aussi bien sûr en termes d'emplois et de compétences. Pour Régis Blugeon, directeur des affaires sociales du groupe, la décarbonation est cruciale pour maintenir l'industrie en Europe.

Les partenaires sociaux semblent partager la nécessité de traiter le sujet de la transition écologique. Il est accepté que social et environnement ne s'opposent pas et que les changements doivent être anticipés. Le besoin de sensibiliser les salariés et d'un dialogue entre leurs représentants et la direction est endossé de part et d'autre.

Au niveau du **comité européen** et du **comité de groupe France**, le dialogue social porte sur la stratégie du groupe, ses principaux enjeux économiques, financiers et sociaux. Le volet « empreinte environnementale » est investi de manière détaillée, par activité et par pays, voire par site depuis deux ans. Le délégué syndical central et coordinateur CGT du groupe, Daniel Armiel, indique que « les missions de l'expert amènent beaucoup d'éléments sur le sujet ». En termes de modalités, la direction met à disposition de l'expert une base de données indiquant, pour chaque site dans le monde, une quarantaine d'indicateurs, dont les volumes produits, la consommation de matières premières vierges ou recyclées, les émissions de CO₂ par scope (y compris scope 3) et par origine (matières premières, énergie...), les prélèvements et rejets d'eau. Ces données permettent une analyse plus poussée que l'information publique disponible dans le *reporting* extrafinancier et donc une meilleure utilisation par les représentants du personnel, notamment des enjeux pour les activités les plus exposées. Pour autant, si le dialogue est réel à ce niveau, la question des transitions sociales liées à la transition écologique y serait assez peu abordée, selon Daniel Armiel.

Au niveau des **instances françaises (CSE et CSE centraux)** des principales filiales du groupe, plusieurs obstacles sont encore identifiés pour la mise en œuvre d'un dialogue social effectif sur la transition écologique :

- ▶ La direction des affaires sociales indique que la dimension environnementale de la BDESE est en cours de déploiement. Ainsi, l'information mise à disposition des CSE n'intègre pas encore partout les conséquences environnementales de l'activité et/ou des décisions de l'entreprise, notamment lors des informations-consultations récurrentes. Selon le coordinateur CGT, « il s'agit là d'un frein important ».
- ▶ Pour lui, les directions locales ne semblent pas toujours suffisamment formées, outillées et autonomes pour aborder dans le cadre du dialogue social les enjeux de transition écologique à moyen et long terme, le sujet étant piloté au niveau du groupe. À titre d'exemple, les élus d'une filiale ayant utilisé le « radar travail et environnement »⁷⁸ n'ont pas reçu de réponses à leurs questions par la direction locale.
- ▶ L'appréhension d'aborder dans le dialogue social des changements ayant des conséquences sociales potentiellement lourdes.
- ▶ La difficulté à faire vivre l'accord GEPP groupe signé en 2008 ou le refus, côté direction, de négocier son application dans toutes les filiales.
- ▶ Le manque de moyens des représentants du personnel est accentué par la fusion des instances.

À ce stade, le sujet de la transition écologique n'est pas abordé formellement entre la direction et les **coordinateurs syndicaux en France**. Le coordinateur CGT souligne que la renégociation de l'accord de droit syndical du groupe pourrait offrir l'occasion de renforcer

⁷⁸ Pour plus de détail, voir encadré p. 57.

les moyens attribués aux représentants syndicaux sur le sujet (heures de délégation, formations, commission de suivi environnemental...).

S'APPUYER SUR DES MOYENS SUPPLEMENTAIRES DEDIES EN HEURES DE DELEGATION

Tous les acteurs syndicaux ayant contribué à cette étude ont fait part du manque de moyens dont eux-mêmes et leurs sections syndicales d'entreprise pâtissent pour pouvoir s'emparer correctement du sujet de la transition écologique dans le dialogue social.

Ils constatent avec regret que depuis les dernières réformes du cadre du dialogue social d'entreprise (à la suite des ordonnances de 2017), les moyens de ce dialogue social d'entreprise ont été réduits à tel point qu'aborder de nouveaux sujets de concertation ou de négociation devient extrêmement difficile. Ils se voient contraints d'abandonner d'autres réflexions antérieurement engagées, au regret de leurs équipes. Cette situation inconfortable génère incompréhension et frustration au sein de leur collectif.

Un levier apparaît évident pour placer la transition écologique au cœur des réflexions : lui attribuer des moyens spécifiques, bien identifiés. S'appuyer sur des heures supplémentaires de délégation – heures dédiées aux questions environnementales et/ou de transition écologique – semble la voie la plus logique.

Le manque de temps des militants constitue le principal obstacle à leur montée en compétence et à la prise en charge syndicale de ces sujets relativement nouveaux dans l'agenda du dialogue social.

Un ajout d'heures de délégation syndicale sur ce sujet permettrait aussi à des syndicalistes de développer les compétences spécifiques additionnelles nécessaires et leur pratique effective.

Ces moyens spécifiques, qui pourraient se traduire par la création de nouvelles fonctions occupées par des personnes identifiées dans les équipes syndicales d'entreprise, seraient aussi des opportunités de diversifier les profils des personnes s'engageant dans le militantisme syndical. En effet, des salariés concernés par les questions environnementales pourraient y trouver une place répondant à leur quête de sens. Ces personnes ne s'engagent pas aujourd'hui, soit qu'elles considèrent que leur section syndicale néglige ce sujet et les revendications qui y sont associées, soit qu'elles méconnaissent le champ d'action syndical.

Les heures de délégation dédiées à ce sujet n'étant pour l'heure pas prévues par le code du travail, c'est un levier qui nécessiterait une négociation préalable dans l'entreprise ou dans la branche.

S'APPUYER SUR DES MOYENS SUPPLEMENTAIRES DEDIES EN FORMATION

D'une façon similaire, parallèlement aux heures de délégation syndicale, la formation sur les questions environnementales et sur la transition écologique, quand elle existe, est noyée dans les programmes de formations syndicales plus générales. Par ailleurs, elle occupe encore une place marginale dans ces programmes de montée en compétence syndicale.

La plupart des organisations syndicales proposent déjà à leurs adhérents et militants des éléments de formation spécifiques qui s'inscrivent dans le cadre du congé syndical de 12 jours.

Plusieurs organisations syndicales ont construit ces derniers mois, parfois en collaboration avec des partenaires experts extérieurs, des modules de formation solides sur des thèmes environnementaux et sur la transition écologique à l'attention de leurs militants. Différents contributeurs à cette étude ont souligné les initiatives remarquables en la matière, développées (séparément) par la CFDT et par la CFE-CGC. Cependant, ces modules de formation ne recueillent encore qu'un faible nombre d'inscriptions, car ils souffrent d'arbitrages individuels faits en faveur d'inscriptions dans des modules de formation sur des sujets plus traditionnels du dialogue social, jugés incontournables aujourd'hui.

Développer solidement l'action syndicale d'entreprise sur le sujet de la transition écologique requerrait donc de pouvoir s'appuyer par exemple sur un quota d'heures de formation obligatoire dédié à cet enjeu, ou sur des heures supplémentaires de formation qui soient dédiées.

Dans le texte de la loi Climat et Résilience, le levier de la formation n'a pas été abordé avec cette ambition. Il a été prévu simplement que ces sujets pouvaient être intégrés dans les formations des membres de CSE et les formations syndicales. Il n'a pas été décidé de les rendre obligatoires ni de leur attribuer des moyens budgétaires ou des temps supplémentaires, malgré les revendications des organisations syndicales à ce sujet. Sans attendre une hypothétique évolution législative en ce sens, activer ce levier supposerait des négociations par entreprise ou par branche, tout comme pour les heures de délégation dédiées.

INSERER DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL DANS LES CONCERTATIONS MULTIPARTITES DE RSE

Dans le cadre du management de la responsabilité sociétale d'entreprise, de nombreuses firmes ont mis en place des espaces de concertation avec des parties prenantes sous différentes formes. La consultation récurrente des parties prenantes est un pilier de la RSE. Tous les textes normatifs s'y afférant, tels que les normes ISO 26000 et AA1000, recommandent de formaliser de tels processus de concertation et d'y inclure une place pour les représentants du personnel de l'entreprise.

Cependant, même si la plupart des entreprises se réfèrent à ces normes en affirmant leur engagement de responsabilité sociétale, la majorité d'entre elles, quand elles organisent des concertations relatives à leur RSE de façon multipartite (c'est-à-dire en réunissant simultanément plusieurs familles de parties prenantes autour d'un sujet de société les concernant), n'y associent pas de représentants du personnel ou de représentants syndicaux de l'entreprise.

Quand des IRP expriment leur souhait d'être invitées dans ces espaces de concertation *ad hoc*, leurs requêtes sont très souvent examinées avec inquiétude par les directions générales et sont fréquemment rejetées.

Dans l'immense majorité des cas, le dialogue sociétal et le dialogue social sont des processus de concertation cloisonnés et dont l'articulation est délibérément réduite au maximum par les

directions. La concertation avec les parties prenantes sans les IRP est classiquement organisée par la direction de la RSE, et la concertation avec les IRP est organisée par la direction RH ou la direction des relations sociales. Les calendriers de ces deux processus et leurs modalités sont souvent radicalement différents et considérés comme non miscibles l'un dans l'autre par les dirigeants.

Un levier pourrait donc être de s'émanciper de cet a priori culturel défavorable en créant des ponts permettant à des représentants du personnel de participer aux concertations de RSE sur les questions environnementales ou de transition écologique. On constate cependant que c'est un levier qui n'a été activé que très rarement jusqu'à présent pour permettre d'irriguer le dialogue social des apports potentiels du dialogue sociétal.

Une ouverture juridique dans ce sens a pourtant vu le jour, avec la création en France de la « société à mission » dans le cadre de la loi Pacte en 2019. Cette qualité facultative impose à la société à mission d'instituer un comité de suivi de sa mission. La loi dit qu'au moins un membre du personnel doit faire partie de ce comité, sans indiquer qu'il doit s'agir d'un représentant du personnel, ce qui amène certains employeurs à y désigner un représentant de la direction. Le nombre d'entreprises adoptant cette qualité de société à mission, plus engageant que de se doter d'une seule « raison d'être », va croissant (de 207 fin 2020 à plus de mille début 2023, dont 80 % de petites entreprises). On pourra peut-être mesurer dans quelques années s'il permet à plus d'acteurs du dialogue social d'influencer les pratiques d'entreprises en matière de critères écologiques qui seront inclus dans les missions de leur société.

OUVRIRE DES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL INTERNE A DES PARTIES PRENANTES EXTERNES

Un levier actionnable probablement plus facilement que le précédent est d'inviter ponctuellement, à des moments précis du dialogue social interne, certains porte-paroles de parties prenantes externes en vue d'enrichir la discussion sur un sujet en interne.

Par exemple, quand le sujet d'un plan de mobilité sur un site est à l'ordre du jour d'une réunion de CSE, l'apport en direct de parties prenantes – telles que la collectivité territoriale, des représentants du personnel de sociétés voisines, ou des associations locales œuvrant pour le déploiement de mobilités douces – contribuerait sans doute significativement à l'optimisation des projets et à une plus grande prise en compte de l'intérêt général.

De telles initiatives d'invitation des parties prenantes externes dans le dialogue social interne sont encore très rares, alors que rien dans le code du travail n'interdit ce type d'ouverture.

ÉTABLIR UNE INSTANCE SPECIFIQUE DE DIALOGUE SOCIAL SUR L'ENVIRONNEMENT

Une voie beaucoup plus communément explorée et utilisée par les acteurs du dialogue social est la création de groupes de travail internes, voire de commissions permanentes du CSE, qui sont additionnelles à celles auxquelles le code du travail fait référence.

Ainsi de nombreuses entreprises se sont dotées, à différents niveaux – internationaux, continentaux, nationaux ou locaux – d’espaces de dialogue pour échanger spécifiquement sur la RSE ou sur l’environnement. La création de tels espaces internes résulte souvent de l’initiative de la direction ou de quelques salariés, syndiqués ou non.

Ces organes de concertation sont parfois dotés d’un budget spécifique attribué par la direction. Ils ont parfois émergé dans le prolongement de la signature d’un accord de RSE entre l’entreprise et le mouvement syndical, typiquement pour suivre la mise en œuvre de cet accord.

De tels espaces permettent aux salariés qui y participent de monter en compétences et en compréhension sur la façon dont leur entreprise aborde la question environnementale.

Cependant, ce ne sont jamais des organes dotés d’un pouvoir de décision. Ce sont essentiellement des espaces privilégiés pour échanger des informations plus détaillées avec leur direction que ce qui est échangé dans les réunions plénières de CSE.

De plus, le champ des discussions relatives à l’environnement qui est accordé à ces commissions *ad hoc* est, dans quasiment tous les cas, limité aux pratiques écoresponsables dans le travail. Les discussions dans ces commissions ne vont jamais jusqu’à la remise en cause du modèle d’affaires de l’entreprise ou des recommandations d’abandon ou de transformation de certaines lignes de produits.

Certains de ces espaces *ad hoc* sont institués comme des commissions formelles du CSE, dans le cadre d’un accord d’entreprise. La question de savoir s’il fallait obligatoirement s’appuyer sur ce type de commissions pour déployer plus solidement les prérogatives environnementales des CSE introduites par la loi Climat et Résilience s’est fortement posée pendant la phase d’élaboration de cette loi. La CFE-CGC et la CFTC auraient été favorables à ce qu’une telle disposition soit inscrite directement dans la loi. Les autres organisations syndicales étaient plus dubitatives sur l’opportunité d’instituer obligatoirement de telles commissions si celles-ci ne disposaient pas d’un cadre et de moyens dédiés.

L’avantage de l’existence d’une telle commission est qu’elle garantit qu’une partie des représentants du personnel suit de façon continue et régulière des sujets environnementaux qui concernent l’entreprise. Le revers est que les membres du CSE qui n’en font pas partie peuvent au contraire mener tous leurs efforts dans le dialogue social en laissant de côté les réflexions sur l’environnement, qui risqueraient de rester cantonnées à cette commission. Or c’est la plénière du CSE qui *in fine* émet les avis relatifs aux décisions de l’entreprise.

On constate que c’est souvent dans des sociétés dont le système de management est assez avancé sur ces sujets que des CSE sont dotés d’une commission sur la RSE, sur le développement durable ou sur l’environnement.

De tels espaces *ad hoc* de concertation ont parfois contribué à affiner des projets d’entreprise relatifs à la mobilité durable, à la gestion de déchets ou à des dispositifs de sensibilisation interne.

Le déploiement dans une entreprise de fresques du climat par exemple est souvent coconstruit avec ce type de groupes de travail.

La commission environnement du CSE de Trixell constitue une force de proposition dans l'entreprise

La société Trixell est une joint-venture contrôlée majoritairement par le groupe Thalès. Elle est spécialisée dans le développement et la production d'appareils de radiographie médicale. Elle est basée à Moirans, dans l'Isère, et emploie environ 450 salariés.

La direction des ressources humaines de la société a identifié qu'une proportion significative du personnel souffrait d'éco-anxiété. Des initiatives collectives de salariés dans différentes filiales du groupe Thalès (« les Thalésiens en transition ») ont d'ailleurs conduit au montage de plusieurs expérimentations de dialogue sur l'environnement et de projets locaux. Certaines de ces initiatives sont soutenues par les directions du groupe.

C'est le cas chez Trixell, où des représentants syndicaux CFDT et CGT posaient régulièrement des questions relatives à la politique environnementale de l'entreprise. Une commission spécifique du CSE sur l'environnement y a été créée par accord d'entreprise, à la suite de la crise du Covid-19. Elle a démarré ses activités début 2022.

Cette commission est composée de 6 représentants du personnel (3 élus du CSE et 3 membres mandatés par leur organisation syndicale) et de 4 membres de la direction locale (le directeur du site, le directeur des ressources humaines, le directeur financier et le responsable HSE). Elle se réunit environ une fois par mois dans un format assez original : les réunions sont organisées sur les créneaux de 12h à 14h, comprenant un repas pris en commun suivi d'une heure de travail plus formel en salle.

Des évolutions de pratiques dans l'entreprise y sont proposées et étudiées. Une action d'éco-pâturage sur le terrain entourant les bâtiments de l'entreprise a été ainsi mise en place. Cette initiative, qui a modifié la gestion des espaces sur le site, constitue un support d'échange et de sensibilisation auprès de tous les membres du personnel.

Quand des questions environnementales touchent plus directement les lignes de produits de la société ou sa stratégie, le sujet est transmis pour discussion en réunion plénière du CSE, plutôt que traité au sein de la seule commission. La direction locale indique qu'elle est moins à l'aise pour aborder de tels sujets, dans la mesure où elle ne peut valider de changements significatifs sur ces aspects sans en référer préalablement aux dirigeants du groupe.

C'est une des limites exprimées par les représentants du personnel quant à l'état actuel du dialogue concernant la transition écologique. Certains d'entre eux regrettent que les seules initiatives prises jusqu'à présent ne touchent que des aspects superficiels de l'empreinte écologique de l'activité de l'entreprise.

Sylvain Pons, secrétaire de la commission environnement de Trixell et représentant CFDT, exprime d'ailleurs la recommandation suivante à l'attention des syndicalistes qui souhaitent constituer ce type de commission : **« Afin d'éviter une simple récupération des initiatives pour du *greenwashing* de l'entreprise, il est important de bien cadrer les ambitions et les moyens dont disposera la commission en charge du dialogue sur l'environnement, préalablement à sa mise en place. »**

Sylvain Pons considère que l'accès permanent aux informations pertinentes et la participation de membres du comité de direction sont des clés de succès à prévoir dans la négociation préalable. Il pense aussi qu'il est important que les travaux de la commission apparaissent bien en phase avec les préoccupations exprimées par l'ensemble du personnel.

S'APPROPRIER DES METHODES ET OUTILS SYNDICAUX POUR CONSTRUIRE DES ANALYSES DE SITUATION AVEC UNE GRILLE ENVIRONNEMENTALE

Les acteurs syndicaux évoquent l'enjeu d'appropriation du sujet environnemental et insistent sur la nécessité d'accompagner les militants à monter en compétences en les « outillant » pour leur permettre d'analyser progressivement la politique environnementale de leur entreprise et même ensuite de questionner le modèle d'affaires.

Il est difficile pour une équipe syndicale d'entreprise de construire des méthodes d'analyse alternatives à celles qui sont employées habituellement dans leur entreprise, surtout sur un sujet qu'ils maîtrisent peu culturellement tel que l'analyse environnementale. Plusieurs chercheurs, dont ceux qui ont directement contribué à cette étude, mettent en avant la nécessité de disposer de boîtes à outils concrètes (mobilité, rémunération, compensation, écogestes, accords verts...).

Justement, certaines confédérations syndicales ont récemment développé de premiers outils en vue de les diffuser auprès de leurs équipes volontaires, voire au-delà.

Pour la CFDT, c'est une marque confédérée « Au travail pour le climat » qui regroupe des dispositifs de sensibilisation, d'outillage, d'accompagnement, de formation, de ressources pour les adhérents et militants CFDT.

L'écosystème d'action syndicale « Au travail pour le climat » de la CFDT

Début 2020, la CFDT a lancé une campagne⁷⁹ « Au travail pour le climat » afin d'apporter à ses militants des modalités d'action syndicale en articulation avec les Marches pour le climat : pendant qu'étudiants et lycéens lançaient des grèves climat à la veille des Marches climat, les

⁷⁹ Cette campagne invitait les militants d'entreprise/administration à interpeller leur direction sur la base du modèle de lettre suivant :

« Nous salariés, parties constituantes de l'entreprise, souhaitons-nous engager afin de réduire significativement l'empreinte carbone de notre [entreprise – groupe – établissement] et son recours aux ressources naturelles.

Nous croyons à la vertu d'un dialogue sur la question de l'impact de notre activité. Il s'agit d'une attente forte des salariés. C'est également pour vous, grâce à notre connaissance fine des réalités de l'entreprise, l'opportunité de pouvoir mieux identifier et prévenir certains risques. Parce qu'il n'y a ni emplois ni activités sur une planète morte, nous sommes convaincus de notre intérêt collectif à passer à l'action sans attendre sur ces sujets.

Nous, représentants CFDT, vous proposons d'engager dans les meilleurs délais un dialogue constructif au sujet de l'impact de l'activité de notre entreprise ». GAUDEUL Sophie, LELLOUCHE Frédérique, « La transition écologique pour un développement durable, quels leviers syndicaux pour agir dans l'entreprise ? », *Revue Cadres CFDT*, n° 486, p. 37-48.

militants CFDT sont appelés à se mettre au travail pour le climat dans leur entreprise ou leur administration.

En 2022, à la suite du congrès confédéral et de la création d'un réseau des responsables de la transition écologique juste des fédérations et des unions régionales interprofessionnelles, « Au travail pour le climat » devient l'appellation confédérée de l'ensemble des actions syndicales en faveur de l'environnement et de la transition écologique juste. Il s'agit de :

- ▶ mutualiser les moyens, partager les bonnes pratiques et expérimentations menées par les différentes structures CFDT et par les équipes d'entreprise/administration ;
- ▶ mettre à disposition des adhérents et militants, à travers le portail ressources ARC (Accompagnement, Ressources, Conseil), des fiches pratiques (« Les leviers du CSE pour la transition écologique juste », « Faire vivre la transition écologique juste dans l'entreprise/l'administration », « Comment négocier les mobilités durables » par exemple), des webinaires, etc. ;
- ▶ proposer un espace d'information et de conversation, dédié à la transition écologique pour échanger les initiatives et bonnes pratiques ;
- ▶ former le réseau des responsables et proposer une formation « Agir pour la transition écologique juste dans son entreprise/administration » à destination des militants ;
- ▶ accompagner les démarches de transition écologique juste portées par des collectifs de projet CFDT.

La CFDT a également contribué à un projet européen avec des organisations syndicales italiennes, belges et bulgares pour la création d'une boîte à outils « Just transition » mise à disposition des structures et équipes en septembre 2023.

D'autres organisations ont développé des méthodes et outils dont la découverte et l'usage permettent de monter progressivement en compétence par un questionnement sur les activités et pratiques de l'entreprise au regard de critères environnementaux.

C'est par exemple le cas du radar Travail et Environnement proposé par l'UGICT CGT et le collectif Pour un réveil écologique. Cet outil opérationnel est relativement simple ; il a vocation à permettre à des équipes syndicales de s'approprier un questionnement sur l'engagement environnemental de leur entreprise la lecture des informations qui leur sont remises par leur direction. Cet outil est accessible librement en ligne depuis novembre 2022.

Le radar « Travail et Environnement » de l'UGICT CGT et Pour un réveil écologique⁸⁰

Cet outil vise à faire monter en compétences les salariés et leurs représentants sur la problématique environnementale, les doter de leviers d'action pour agir en faveur de l'environnement, combattre le *greenwashing* et faire valoir leur expertise sur les questions stratégiques au regard de la transition écologique. La démarche comporte 4 étapes :

- ▶ état des lieux de la politique environnementale de leur entreprise *via* un questionnaire à compléter de façon autonome par les équipes syndicales autour de 7 thèmes (lutte contre le réchauffement climatique, lutte contre l'effondrement de la biodiversité, lutte contre les pollutions, réduction de consommation de ressources, mise en cohérence de la stratégie économique, implication des salariés – parties prenantes de l'entreprise) ;
- ▶ diffusion aux salariés, échanges, espaces d'expression et de propositions ;
- ▶ élaboration de revendications et interpellation des directions ;
- ▶ suivi des actions.

À ce jour, les syndicats d'une trentaine d'entreprises sont entrés dans la démarche du radar. Le déploiement de l'outil aurait encouragé un certain nombre de représentants syndicaux à se former aux enjeux de la transition écologique.

Dans le même esprit, le Printemps écologique a mis en ligne, en mars 2023, une boîte à outils afin de permettre aux salariés de s'emparer des questions environnementales. Cette boîte à outils présente la particularité d'être également adaptée aux PME, qui ne disposent en général pas d'un système de management environnemental formalisé.

La boîte à outils des CSE pour la transformation écologique des PME⁸¹

Cet outil publié en mars 2023 rassemble des fiches pédagogiques et outils clés en main pour « accélérer la transition écologique tout en améliorant les conditions de travail et le dialogue en entreprise ». Il est également en accès libre.

D'autres initiatives syndicales visent à divulguer des méthodes et des bonnes pratiques d'analyse de problématiques environnementales et de prise en compte des enjeux de transition

⁸⁰ <https://radartravailenvironnement.fr/> ; l'outil a été réalisé avec le soutien de l'ANACT et du cabinet d'expertise SECAFI.

⁸¹ Cet outil, soutenu par l'ANACT, a été co-conçu par Printemps écologique, Covence Avocats et Represente.org avec la contribution de Cezam <https://www.printemps-ecologique.fr/boite-a-outils-cse>

écologique. C'est le cas par exemple de la F3C CFDT, qui diffuse des webinaires et valorise des initiatives regroupées sous le nom de « Sentinelles vertes ». La CFE-CGC a innové aussi dans le domaine des formations sur les enjeux environnementaux, avec une initiative pionnière pour le mouvement syndical concernant la diffusion d'une formation aux enjeux de la biodiversité.

Le référentiel de l'association Réalités du dialogue social⁸²

Dans son étude⁸³ diffusée en février 2022, l'association présente un outil d'aide à la décision⁸⁴ à destination des directions, élus, organisations syndicales et salariés permettant d'avoir un référentiel commun. La première étape consiste à faire un diagnostic de la maturité de l'entreprise en matière d'environnement, en passant en revue 5 domaines (respect des normes environnementales par l'entreprise, gouvernance environnementale, degré d'engagement, sensibilisation du corps social et maturité du dialogue social en la matière). En fonction du résultat obtenu, trois types de démarches sont proposées (intégrer la transition écologique pas à pas, mener des actions coup de poing ou revoir son modèle d'activité en profondeur), avec des exemples d'actions concrètes.

S'APPUYER SUR DES EXPERTISES EXTERNES

Si l'apprentissage et le développement de l'analyse de situation par la section syndicale elle-même constituent sans doute les voies les plus souhaitables en vue d'acquérir une complète autonomie dans la construction de ses prises de position, ce sont des voies coûteuses en temps et investissement sur la durée.

La voie alternative, ou complémentaire, que peut emprunter une équipe d'entreprise est de solliciter un ou plusieurs experts qui peuvent mobiliser des connaissances solides sur les questions à creuser, l'expérience de cas éventuellement similaires dans d'autres entreprises et des méthodes d'analyse éprouvées.

Ce type d'expertise sur des sujets précis se trouve actuellement chez de rares chercheurs. Cependant ces personnes ne peuvent consacrer beaucoup de temps à l'accompagnement d'équipes syndicales, en plus de leur propre engagement professionnel.

On le trouve aussi chez certaines ONG dédiées à la protection de l'environnement, avec lesquels des partenariats ponctuels peuvent être envisagés sur des sujets qui correspondent à leur champ d'intervention.

Par ailleurs, de plus en plus de cabinets professionnels commerciaux développent des services d'accompagnement des acteurs sur les questions relatives à la transition écologique. C'est ce type de services de conseil que beaucoup de PME utilisent quand elles ne disposent pas elles-mêmes de leur propre département en charge des questions environnementales.

⁸² <https://www.rds.asso.fr/quizz/>

⁸³ RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL, *Dialogue social, levier de la transition écologique ?*, 1^{er} février 2022.

⁸⁴ <https://www.rds.asso.fr/quizz/>

Certains de ces cabinets de consultants peuvent proposer leurs services d'analyse à des CSE ou des organisations syndicales. Le cabinet Gate 17 s'est ainsi constitué en se spécialisant sur le conseil relatif aux questions environnementales auprès des représentants du personnel et aux organisations syndicales.

Enfin, il y a la solution de s'appuyer sur l'analyse d'un cabinet d'expertise comptable au service des CSE et des organisations syndicales.

Syndex et Secafi, les deux plus grands cabinets de ce secteur d'activité, ont développé depuis plus de 15 ans des services d'analyse et d'accompagnement pédagogique des CSE et des équipes syndicales sur la responsabilité sociétale d'entreprise, incluant le volet environnemental, en articulation avec les services d'analyse qu'ils exerçaient depuis plus longtemps sur les volets économiques et sociaux des activités d'entreprise.

Pour renforcer le dialogue social sur les questions environnementales, le législateur a fait le choix, en 2021, d'élargir explicitement la mission de l'expert-comptable au service du CSE aux questions relatives à l'environnement, et ce, avec le financement de l'entreprise elle-même, selon les mêmes règles que le traitement des questions économiques et sociales.

POUR SUIVRE LE RENFORCEMENT DE L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU DIALOGUE SOCIAL CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT

Plusieurs interlocuteurs des entretiens menés pendant cette étude ont considéré que le cadre juridique pouvait, lui aussi, continuer à être renforcé pour augmenter la pression contextuelle sur les acteurs à s'emparer des enjeux de la transition écologique.

Un axe de renforcement juridique susceptible de faire particulièrement levier d'entraînement pourrait être l'obligation faite aux entreprises soumises à déclaration de performance extrafinancière de publier dans ce document annuel un avis exprimé par le CSE ou des organisations syndicales représentatives sur la sincérité de ce document ou sa concordance avec leur perception en tant qu'acteur interne.

Un autre axe, visant, lui, à l'élargissement des obligations de dialogue social sur l'environnement, pourrait être d'instaurer des obligations juridiques sur le dialogue social environnemental aussi dans des sociétés de moins de 50 employés.

Un troisième axe serait d'ajouter aux informations-consultations récurrentes une séquence obligatoire relative à la transition écologique.

Enfin, la CFDT revendique l'obligation de réaliser un bilan des émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble des entreprises bénéficiant de fonds publics, assorti d'une obligation de négocier un plan de transition juste qui permette d'identifier et de séquencer dans le temps les actions à mener pour réduire les émissions – à défaut d'accord, le plan unilatéral devrait être soumis à l'avis conforme du CSE.

#3

LES RECOMMANDATIONS A L'ATTENTION DES ACTEURS SYNDICAUX

Pour actionner un ou plusieurs des leviers identifiés en vue d'améliorer la prise en compte de la transition écologique dans le dialogue social d'entreprise, les personnes interrogées et les différents contributeurs à cette étude nous ont permis de dégager un certain nombre de recommandations à l'attention des sections syndicales d'entreprise et des structures syndicales qui les accompagnent.

Cette étude étant ciblée pour un usage syndical, les recommandations qui y figurent ont été élaborées exclusivement à leur attention. Aucune recommandation ne figure donc à l'attention des directions d'entreprise ou des pouvoirs publics, alors même que ces familles d'acteurs devraient mettre en œuvre des changements importants de pratiques et de politique pour contribuer à une amélioration du dialogue social d'entreprise concernant la transition écologique.

Il est aussi à noter que, selon la nature et la taille des entreprises, certaines recommandations seront parfois inapplicables ou plus difficilement applicables.

Les recommandations sont listées et numérotées, par ordre de pertinence pour le passage à l'action.

La plupart de ces recommandations s'adressent aux équipes d'entreprise, membres des instances représentatives du personnel. Certaines s'adressent cependant en priorité aux structures syndicales territoriales, fédérales ou confédérales ; quand c'est le cas, ceci est alors précisé sous le titre de la recommandation.

FORMATION / INFORMATION

1. SE FORMER SUR LES DIFFERENTES DIMENSIONS DU DIALOGUE SOCIAL CONCERNANT LA TRANSITION ECOLOGIQUE

La formation des militants syndicaux et des élus CSE est incontournable et unanimement identifiée par les personnes interrogées pour dépasser certains obstacles identifiés dans la prise en compte des questions de transition écologique dans le dialogue social d'entreprise.

Plusieurs thèmes de formation peuvent être suivis :

A. Les grands défis sociaux et environnementaux du siècle (limites planétaires, dérèglement climatique, effondrement de la biodiversité et ses conséquences, épuisement des ressources, migrations induites, etc.).

Le dialogue social sur l'environnement s'installe rarement spontanément dans les entreprises. Il apparaît important de généraliser les prises de conscience sur le fait que la transition écologique est inévitable, qu'elle va transformer tous les emplois, dans toutes les entreprises, et qu'il s'agit donc d'un défi majeur à traiter dans l'action syndicale.

Concernant les modalités de mise en œuvre, de telles formations peuvent se dérouler sous forme de sessions communes réunissant des dirigeants et des représentants du personnel. De telles modalités peuvent faciliter l'émergence d'un diagnostic commun à tous les membres de l'entreprise.

B. Les prérogatives environnementales inscrites dans le code du travail

Ces prérogatives sont encore largement méconnues. C'est un facteur très limitant pour leur utilisation. Une connaissance fine des dispositions relatives à l'environnement renforcera le sentiment de légitimité à agir sur ces sujets en tant que représentant du personnel. Elle renforcera aussi leur assurance face à des directions encore trop souvent réticentes à mettre ces sujets sérieusement à l'ordre du jour du dialogue social.

Que tous les militants syndicaux et tous les membres de CSE les connaissent et maîtrisent la façon de les utiliser est susceptible d'établir un cadre partagé pour un dialogue social prenant effectivement en compte les enjeux de la transition écologique et de la justice sociale qui doit l'accompagner. C'est le sens de l'accord national interprofessionnel relatif à transition écologique et au dialogue social, dont le contenu doit être largement diffusé et vulgarisé pour permettre son appropriation.

C. La politique RSE de l'entreprise et son *reporting* extrafinancier

Le *reporting* de RSE et, pour les entreprises concernées, la DPEF et le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) sont des mines d'informations qui nécessitent d'être décryptées pour être utilisées au service du dialogue social sur la transition écologique.

L'appropriation de ces éléments permet des analyses et la construction de revendications adaptées à l'entreprise, notamment concernant ce qui devrait être toujours disponible dans la BDESE.

À noter que l'adoption de la directive européenne CRDS (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) va venir renforcer les obligations de *reporting* extrafinancier des entreprises dès 2025.

D. La négociation d'accords intégrant la prise en compte des enjeux de la transition écologique

De telles formations peuvent intégrer des exemples d'accords existants (contenu environnemental de la BDESE, intéressement, voire plus largement les rémunérations, mobilités, télétravail, GEPP/GPEC...), même si la négociation nécessite de s'adapter aux réalités propres de l'entreprise.

2. EXIGER AU MOINS UNE FOIS PAR AN QUE LA DIRECTION PRESENTE AU CSE LA MISE A JOUR DE LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE RELATIVE A LA TRANSITION ECOLOGIQUE

L'urgence écologique est telle et le contexte change si rapidement qu'une revue annuelle du sujet en réunion plénière du CSE paraît indispensable. Elle est l'occasion pour le CSE de mesurer les évolutions à anticiper sur les emplois, les compétences et les conditions de travail.

Chaque CSE peut la considérer comme obligatoire pour contribuer à un dialogue social éclairé. Il peut s'assurer d'une telle mise à jour en l'inscrivant comme un point formel dans un ordre du jour de réunion.

Un tel rendez-vous annuel peut être l'occasion de dresser le bilan des obligations de l'entreprise en matière environnementale et de suivre les accords négociés, le cas échéant, dans la perspective d'une amélioration continue.

NEGOCIATION

3. NEGOCIER LA PRESENCE D'INFORMATIONS SPECIFIQUES POUR LA BDESE, PLUS PARTICULIEREMENT PERTINENTES POUR L'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE

Cette recommandation s'adresse non seulement aux représentants syndicaux en entreprise, mais aussi à leur fédération professionnelle et aux négociateurs de branche.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est un support permanent d'informations utiles au dialogue social. Elle a été conçue par le législateur comme un objet à cadrer conjointement par les dirigeants et les IRP par la négociation. Le législateur a établi par décret un socle minimal d'informations jugées incontournables selon la taille de l'entreprise. Dans les faits, de très nombreux employeurs n'ouvrent pas de négociation sur le contenu, considérant que leur obligation est remplie s'ils documentent dans la BDESE la liste des informations minimales prévues par le droit.

Le décret d'application d'avril 2022 a mis à jour la liste des informations minimales devant figurer dans une BDESE, définissant celles relatives à l'environnement pour l'ensemble des secteurs à documenter dans la rubrique 10 de la BDESE.

Or, les enjeux environnementaux varient selon les activités et les secteurs (ex. : impacts sur la biodiversité dans la chimie, émissions de GES dans l'automobile).

Les organisations syndicales ont donc intérêt à développer des analyses par filière et par branche pour recommander aux représentants syndicaux une adaptation de la rubrique 10 de leur BDESE conforme à leur activité effective, dès lors que la qualité du dialogue social permet d'envisager une négociation.

4. NEGOCIER DES HEURES DE DELEGATION DEDIEES AUX QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

Le manque de disponibilité des représentants syndicaux et des membres de CSE sur leur quota actuel d'heures de délégation est apparu pour la plupart des contributeurs à cette étude comme un facteur limitant, voire un obstacle, à la prise en compte de la transition écologique dans le dialogue social.

La négociation d'heures additionnelles dédiées au sujet est une voie recommandée par plusieurs chercheurs et de nombreux acteurs syndicaux.

5. ÉTUDIER L'INSTALLATION OU LE RENFORCEMENT D'UNE INSTANCE INTERNE DE DIALOGUE SOCIAL SPECIFIQUE A LA TRANSITION ECOLOGIQUE

L'opportunité d'instaurer ou de développer un groupe de travail spécifique ou une commission dédiée du CSE est très variable selon la culture du dialogue social dans l'entreprise.

Dans tous les cas de création d'une telle instance, les modalités de participation des membres, le fonctionnement des réunions, le budget associé, l'articulation avec les organes de décision, les moyens supplémentaires dédiés, notamment en temps de délégation syndicale, sont des éléments à négocier précisément.

Une telle instance est susceptible d'alimenter la réflexion et les projets relatifs à la transition écologique dans l'entreprise. Cependant, elle ne doit pas déresponsabiliser le CSE (en plénière) quant à ses prérogatives générales qui incluent l'environnement. Il faut donc évaluer au préalable le risque que l'installation d'une telle instance conduise à traiter séparément les questions économiques, sociales et environnementales.

6. INTÉGRER LES SUJETS RELATIFS A LA TRANSITION ECOLOGIQUE DANS LES AGENDAS DE NEGOCIATION EN ENTREPRISE

Le code du travail prévoit que le sujet de la transition écologique soit abordé à l'occasion de la négociation relative à la GEPP. Cependant, dans les faits, de nombreuses entreprises ne pratiquent pas de négociation pouvant aboutir à un accord de GEPP. Et très rares sont les cas où de telles négociations sont réouvertes régulièrement. Les représentants syndicaux en entreprise doivent donc maintenir leurs efforts pour obtenir la tenue de négociations concernant la GEPP.

D'autre part, les équipes syndicales d'entreprise peuvent inscrire la transition écologique dans les négociations régulières de l'agenda social (contenu environnemental de la BDESE, intéressement, rémunérations, mobilités, télétravail...) ou demander à négocier un accord de transition écologique dans l'entreprise. Un tel accord de méthode permet de partir d'un état des lieux de la politique

environnementale de l'entreprise, d'identifier et prioriser les enjeux et de déterminer les actions à mettre en œuvre (modalités et temporalité).

Le sujet de la transition écologique de l'entreprise peut requérir un apprentissage et des temps de préparation spécifiques. Des échanges avec des parties prenantes externes peuvent être envisagés. Cela nécessite donc des moyens en temps. De plus, il est pertinent de planifier à l'avance les négociations portant sur la transition écologique dans les agendas du dialogue social.

Il est important que des bilans réguliers relatifs à la mise en œuvre des accords négociés puissent être réellement réalisés.

APPUI TRANSVERSE

7. S'APPUYER SUR DES EXPERTISES EXTERNES

Prévoir plus systématiquement des axes d'analyse prenant en compte les enjeux environnementaux dans les missions confiées à l'expert du CSE.

Les axes de mission préparant des consultations récurrentes peuvent par exemple être choisis parmi les suivants :

- ▶ analyse des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et des risques sur sa pérennité ;
- ▶ analyse de la politique générale de l'entreprise vis-à-vis de l'environnement ;
- ▶ analyse des mesures mises en place pour réduire ses impacts ou s'adapter aux contraintes ;
- ▶ analyse du *reporting* environnemental de l'entreprise ;
- ▶ analyse des conséquences sur les conditions de travail, l'emploi et les compétences de la stratégie de l'entreprise en lien avec la transition écologique.

L'articulation des enjeux environnementaux avec l'analyse économique et sociale permet au CSE de prendre en compte de façon élargie la situation de l'entreprise.

8. DEVELOPPER ET DIFFUSER DES OUTILS POUR L'ANALYSE ET LA NEGOCIATION

Cette recommandation s'adresse plus particulièrement aux organisations territoriales et sectorielles des syndicats.

Les boîtes à outils à l'usage des IRP commencent à être développées, souvent à l'initiative d'organisations syndicales, ou en collaboration avec elles. Elles méritent d'être étoffées et enrichies de spécificités sectorielles pour aider la prise en main de ces sujets, structurer un travail et un dialogue social de qualité.

Plusieurs contributeurs ont notamment recommandé le développement d'outils et de critères types pour des accords d'intéressement qui encourageraient des processus de transition écologique.

PROXIMITE AVEC LES SALARIES

9. INFORMER LES MILITANTS SYNDICAUX ET LES SALARIES SUR LES ENJEUX LIES A LA TRANSITION ECOLOGIQUE DANS L'ENTREPRISE

Cette sensibilisation peut concerner :

- ▶ Les liens entre les enjeux environnementaux, les emplois, les compétences et les conditions de travail dans l'entreprise ;

Les évolutions des emplois et compétences et les transformations des conditions de travail sont souvent engagées de façon seulement subie, comme pendant les périodes de canicule ou de pandémie,

L'importance de se préparer à ces transformations est de nature à en faciliter l'acceptation et la prise en charge collective ;

- ▶ Les prérogatives environnementales des représentants du personnel et les leviers (information-consultation, accords, etc.). Ces prérogatives des IRP sont très largement méconnues par le personnel.

10. VEILLER A L'INTEGRATION DE MODULES SUR LA TRANSITION ECOLOGIQUE DANS CHAQUE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Au-delà de la formation syndicale et de celle des membres de CSE, la formation de tous les salariés sur la transition écologique est une base permettant de mieux échanger avec l'ensemble du personnel et avec la direction sur les différents scénarios de transition envisageables pour l'entreprise.

Le CSE a intérêt à s'assurer que le plan de développement des compétences donne une place adéquate à ce sujet et le décline de façon appropriée pour les différentes populations de l'entreprise.

11. DEVELOPPER L'EXEMPLARITE PAR DES PRATIQUES VERTUEUSES NOTAMMENT PAR LE BIAIS DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Les CSE gèrent leur propre budget et celui des activités sociales et culturelles au bénéfice du personnel de leur entreprise.

Ils peuvent donc utiliser ce levier pour développer des pratiques prenant en compte les défis écologiques et mettant en œuvre des trajectoires de transition.

Ils peuvent ainsi se doter de règles pour leurs déplacements et leurs réunions, et favoriser des activités sociales et culturelles tenant compte de leur empreinte environnementale.

Politique d'achats responsables, encouragement au développement de circuits de proximité, restauration collective socialement et environnementalement responsable, tourisme et loisirs engagés sur des chartes de responsabilité, actions de sensibilisation aux enjeux de la transition écologique sont susceptibles de donner un sens renforcé aux activités sociales et culturelles.

L'acceptabilité par les directions de questions relatives aux décisions de l'entreprise sur l'environnement dans le dialogue social et la crédibilité des revendications syndicales auprès d'elles pour engager l'entreprise dans une transition seront d'autant plus fortes que les CSE et les organisations syndicales auront elles-mêmes engagé des évolutions de leurs pratiques.

POUR ALLER PLUS LOIN

12. INCITER LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE A CLARIFIER LES MODALITES D'ARTICULATION ENTRE LE DIALOGUE SOCIÉTAL ET LE DIALOGUE SOCIAL

Parmi les leviers identifiés pour augmenter l'imprégnation du dialogue social interne à l'entreprise par les enjeux et controverses environnementaux qui la concernent, la formalisation de ponts entre les instances représentatives du personnel et des espaces *ad hoc* de concertation avec des parties prenantes externes (dialogue sociétal) a émergé des entretiens.

Or, de très nombreux systèmes de management de la RSE n'offrent pas de place explicite aux représentants du personnel ou syndicaux de l'entreprise dans les tables rondes ponctuelles ou aux comités permanents de parties prenantes. Un tel cloisonnement est contradictoire avec les recommandations de toutes les normes internationales de RSE.

Le CSE ou les délégués syndicaux ont donc intérêt à déclarer vouloir participer aux concertations des parties prenantes sur les sujets qui les concernent, notamment sur les concertations relatives à la transition écologique de l'entreprise.

13. PROPOSER DE FAIRE EVOLUER L'ENTREPRISE VERS LA QUALITE DE SOCIETE A MISSION ET NEGOCIER LA PARTICIPATION DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU COMITE DE MISSION

Depuis la loi Pacte (2019), toutes les sociétés doivent prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité. Les entreprises volontaires

peuvent aller plus loin, en se dotant d'une raison d'être, voire franchir une étape supplémentaire en modifiant leurs statuts pour y intégrer volontairement une mission. La mission peut intégrer des objectifs sociaux et/ou environnementaux explicites.

La qualité de société à mission, pour les entreprises de plus de 50 salariés, oblige à créer un comité de mission qui doit inclure au moins un membre du personnel. Ce comité est susceptible d'exercer une réelle influence sur les orientations et les pratiques effectives de l'entreprise. Le comité de mission rédige un rapport annuel de l'exécution de la mission. De plus, la réalisation des objectifs inscrits dans la mission fait l'objet d'une vérification, tous les 2 ans, par un organisme tiers indépendant, qui donne aussi lieu à la rédaction d'un avis.

Construire des ponts entre cet espace et les instances classiques du dialogue social peut faciliter la prise en considération dans ce dialogue des objectifs environnementaux inscrits dans la mission et la prise en compte des enjeux du travail dans la stratégie de l'entreprise. Cela nécessite de négocier que siègent dans le comité de mission des représentants syndicaux et/ou des membres du CSE.

AUTRES MODALITES D'ACTION

14. PROPOSER AU LEGISLATEUR DES PISTES DE RENFORCEMENT DES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL SUR L'ENVIRONNEMENT ET LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Cette recommandation s'applique plus spécifiquement aux confédérations syndicales.

Des obligations ou des incitations plus fortes à la formation, l'accroissement des heures de délégation et de formation, la sanctuarisation de budgets d'entreprise dédiés au dialogue social relatif à l'environnement sont des préoccupations évoquées plusieurs fois pendant cette étude comme des améliorations à envisager dans le code du travail.

La CFDT revendique par ailleurs une éco-socio-conditionnalité des aides publiques aux entreprises. Il s'agirait d'obliger l'ensemble des entreprises bénéficiant de fonds publics à réaliser un bilan des émissions de gaz à effet de serre, y compris simplifié pour les plus petites, articulé à la négociation d'un plan de transition juste qui permette d'identifier et de séquencer dans le temps les actions à mener pour réduire les émissions – à défaut d'accord, le plan unilatéral devrait être soumis à l'avis conforme du CSE. Le CSE devrait par ailleurs être doté d'un droit de saisine des autorités compétentes (DREETS et DREAL) en cas de manquements répétés de l'entreprise à ses engagements.

15. AGIR EN JUSTICE POUR FAIRE RESPECTER LES DROITS

Cette recommandation s'adresse d'une part aux équipes syndicales d'entreprise, en particulier quand il s'agit d'invoquer un délit d'entrave, d'autre part à des organisations territoriales ou sectorielles des syndicats, voire à leur niveau confédéral.

Si la direction tarde, voire refuse, de remplir ses obligations en matière de prérogatives environnementales des CSE (insuffisance ou absence des informations remises lors des informations-consultations ou encore des indicateurs environnementaux de la BDESE), le CSE peut tout d'abord demander par écrit à la direction de respecter ces points du code du travail. Il peut notamment faire référence aux extraits de l'ANI d'avril 2023 qui met en évidence l'importance de la qualité de l'information remise et la possibilité de négocier le contenu de la BDESE.

Si de telles demandes de la part du CSE ne sont pas suivies d'effet, il peut être demandé à l'inspection du travail de reconnaître le délit d'entrave, ou encore, si l'on est dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, demandé au juge que soient décalés les délais de consultation.

Par ailleurs, certaines entreprises refusent de s'engager sérieusement dans la nécessaire transition écologique malgré les campagnes de dénonciation externes et les pressions internes. Dans de tels cas, la participation à des actions en justice à leur encontre peut être envisagée, éventuellement en lien avec d'autres acteurs (ONG, collectivités territoriales, etc.), notamment dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance.

#4

DES EVOLUTIONS SYSTEMIQUES QUI DOIVENT MOBILISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Toutes les recommandations listées au chapitre précédent se complètent. Plus elles seront nombreuses à être mises en œuvre et déployées dans de nombreuses entreprises, plus le dialogue social sur la transition écologique sera fort.

Le déploiement généralisé du dialogue social d'entreprise élargi aux questions environnementales constitue une condition nécessaire à la mise en œuvre d'une transition écologique juste au niveau micro-économique.

Mais il est à noter que la majorité des interlocuteurs ayant contribué à cette étude, en particulier lors des entretiens semi-directifs, ont exprimé des doutes sur la capacité du dialogue social d'entreprise tel qu'il fonctionne aujourd'hui en France à prendre en charge correctement la transition écologique dans les entreprises.

Selon la plupart d'entre eux, les recommandations de changement de pratiques par les représentants syndicaux et élus du personnel dans les entreprises ne seraient pas suffisantes pour réussir la transition écologique.

UN BESOIN DE PLANIFICATION AU NIVEAU NATIONAL ET EUROPEEN

En effet, pour porter ses fruits, le dialogue social d'entreprise sur la transition écologique doit d'une part s'articuler avec les autres échelons du dialogue social (de branche, territorial, national interprofessionnel, mais aussi européen – notamment avec les comités d'entreprise européens – et mondial avec les accords-cadres internationaux), d'autre part s'inscrire dans un cadre d'objectifs de référence qui dépasse la seule entreprise, en cohérence et en contribution avec des plans articulés par l'État et les territoires selon les types d'activités.

C'est en fait sa cohérence avec une planification globale de long terme qui lui donne son sens et sa pertinence.

Or, la planification écologique de l'Europe et de ses États membres mérite d'être améliorée. Un travail politique de haut niveau doit être mené à chaque occasion pour la renforcer. Les organisations syndicales – à leurs niveaux : national, européen, international – ont, elles aussi, leur rôle à jouer pour faire davantage pression sur les États et les institutions internationales.

DES TRANSFORMATIONS SYSTEMIQUES A METTRE EN ŒUVRE

Les défis sont énormes, mais il est impensable de ne pas mettre tous les efforts nécessaires pour les relever.

Ainsi, en s'appuyant sur les chiffres identifiés par The Shift Project dans son *Plan de transformation de l'économie française*⁸⁵, l'atteinte de la neutralité carbone par la France à l'horizon 2050 serait susceptible de générer un accroissement net de 300 000 emplois sur les secteurs étudiés les plus directement concernés par la décarbonation (transports, logement, agriculture et certaines industries).

⁸⁵ THE SHIFT PROJECT, *Climat, crises : Le plan de transformation de l'économie française*, Odile Jacob, 2022.

De telles transformations supposent une évolution majeure des compétences et un nombre considérable de reconversions professionnelles d'individus et de systèmes productifs, de mobilités, parfois vers des métiers qui n'existent pas encore, en particulier concernant les domaines d'activités suivants :

- ▶ la rénovation énergétique des bâtiments ;
- ▶ les infrastructures et les équipements de transport ;
- ▶ l'agriculture ;
- ▶ les nouvelles énergies.

Comme disait un syndicaliste européen lors d'un entretien mené pendant cette étude, il ne s'agit plus maintenant, dans bien des cas, de « changer des processus de l'usine », mais de « changer l'usine ».

Les métiers des services et ceux des filières liées à l'agriculture sont aussi à l'aube de révolutions considérables. Le dépassement de presque toutes les limites planétaires engendré par les processus qu'ils mobilisent aujourd'hui va les obliger à bifurquer significativement dans leurs pratiques. Et ce, avant le milieu de ce siècle.

Évidemment, l'un des défis sociaux de ces grandes transformations est d'éviter autant que possible aux travailleurs de voir leurs conditions de travail et d'emploi se dégrader ou de passer par des phases plus ou moins prolongées de chômage. C'est le sens de la revendication de la CFDT pour le développement d'une « assurance transition emploi ».

Selon les grandes organisations internationales, il est désormais nécessaire qu'une grande prise de conscience se diffuse parmi les populations, que les formations soient déployées pour que les compétences professionnelles permettent les transformations des modèles économiques, et qu'une réindustrialisation plus respectueuse de l'environnement soit mise en œuvre, plus proche des marchés qui la concernent.

La transformation nécessaire est telle qu'il ne s'agit sans doute pas de faire des projections uniquement secteur d'activité par secteur d'activité ou filière par filière, à partir des secteurs et filières existants qui resteraient en quelque sorte les mêmes. Il faudrait plutôt identifier les nouvelles filières à construire en prenant pour point de départ les besoins fondamentaux des populations et les spécificités géographiques et culturelles.

Les règles de l'économie doivent, elles aussi, entamer une transformation profonde pour accompagner les changements d'orientation des investissements.

Ainsi, la comptabilité d'entreprise classique, par exemple, a la faiblesse d'être encore quasiment incapable d'intégrer toutes les externalités écologiques liées à l'activité. L'évaluation de la performance globale de l'entreprise, intégrant sa performance en matière environnementale, est donc encore très difficile à objectiver. En effet, l'évaluation d'une performance d'entreprise devrait pouvoir intégrer à la fois les aspects économiques, sociaux et environnementaux de ses activités. Or, les aspects sociaux et environnementaux ne sont, à ce stade, que des informations complémentaires aux informations strictement financières.

DES EVOLUTIONS DE PRIORITES NECESSAIRES POUR L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA SOCIETE, Y COMPRIS LE MOUVEMENT SYNDICAL

Les défis de la nécessaire transition écologique de l'économie doivent inciter tous les acteurs de la société, y compris le mouvement syndical à tous les niveaux de son organisation, à faire évoluer leur regard et parfois leurs priorités.

La prise en charge syndicale de tels défis suppose en effet quelques remises en cause de certaines approches traditionnelles.

Il y a 150 ans, le militantisme syndical s'est principalement construit sur les questions salariales, les conditions de travail, la protection sociale et la consolidation des droits, permettant une émancipation des travailleurs, notamment en leur donnant accès à un plus grand pouvoir de consommation.

Selon les organisations syndicales, de grands enjeux de société ont plus ou moins été pris en compte en complément : enjeux démocratiques, éducation populaire, lutte contre les discriminations et pour les libertés publiques, etc. Le développement de la conscience des limites environnementales à considérer dans l'activité économique, particulièrement depuis les années 1970, s'inscrit dans cette approche. Pourtant, encore aujourd'hui, des représentants syndicaux, à l'instar de certains dirigeants d'entreprise, opposent environnement et emploi, avec des difficultés à identifier les convergences possibles.

La transformation des modes de vie, de production et de consommation, qui va s'accélérer, impose de dépasser ces fausses divergences d'intérêt, y compris pour développer de nouvelles formes de relation au travail.

Cela passera notamment par l'implication forte des organisations syndicales nationales, sectorielles et territoriales dans la co-construction de la planification écologique de court, moyen et long terme afin de répondre aux besoins, avec la négociation d'accords permettant des passerelles d'emplois intra-sectorielles et intersectorielles, qui garantiront une transition juste pour les travailleurs et un accès juste pour les jeunes entrant dans le monde du travail.

C'est un défi. La prise en compte des grandes mutations à venir impliquera en effet de défendre l'emploi dans sa globalité, au niveau de chaque territoire, avec des accompagnements nécessairement forts pour la reconversion vers des métiers plus porteurs d'avenir à l'attention des employés travaillant aujourd'hui dans des secteurs d'activité à durabilité faible. Mais l'emploi ne devra pas être l'arbre qui cache la forêt des conditions de vie et de travail, qui seront impactées par la transition pour tous les travailleurs.

C'est par la réussite d'un tel changement systémique que le dialogue social d'entreprise intégrant la dimension environnementale peut parvenir à prendre en compte et à accompagner avec justice la transition écologique nécessaire.

REMERCIEMENTS AUX CONTRIBUTEURS

Les auteurs remercient vivement toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de cette étude. Ils prient aussi les personnes éventuellement oubliées par mégarde dans cette liste de les excuser.

Sarah Amsellem (Syndex – Service correction), **Daniel Armiel** (CGT Saint-Gobain), **Olivier Audras** (Trixiell – DRH), **Samir Bari** (CFDT FNCB), **Christophe Béguinet** (CFDT Enedis), **Sylvain Bernard** (Syndex – Service juridique), **Johann Besle** (CFDT FNCB), **Jean-François Besnard** (CFDT – FBA), **Armand Blondeau** (Printemps écologique), **Régis Blugeon** (Saint-Gobain – directeur des affaires sociales groupe), **Yoann Bouguet** (CFDT Bretagne), **Alexis Bugada** (Université Aix-Marseille), **Isabelle Calvache** (ISST – documentaliste), **Arnaud Casado** (Université Paris I), **Thomas Chassagnon** (Renault – direction des relations sociales), **Olivier Clément** (CFDT IDF), **Fabien Couderc** (Syndex Europe), **Joachim Dendievel** (CFDT – URI Occitanie), **Benjamin Denis** (IndustriAll Europe), **Aurore Duffau** (Syndex – experte DD-RSE), **Emilie Durlach** (CFDT – Service juridique), **Fabrizio Giacalone** (Syndex), **Madeleine Gilbert** (CFE-CGC), **Isabelle Godefroy** (CFDT F3C), **Valérie Jaucquin** (Syndex – Service documentation), **Mohamed Khelifa** (CFDT – Renault), **Amélie Khlar** (cabinet Covence), **Antony Lalo** (CFDT GRDF), **Denis Lavat** (CFTC), **Anne-Juliette Lecourt** (CFDT - Confédération), **Anne-Gaëlle Lefeuvre** (Syndex – experte du secteur automobile), **Félix Mailleux** (CES), **Éric Malo** (CFDT – URI Pays de la Loire), **Nadia Métral** (Syndex – Service documentation), **Alain Mestre** (Syndex), **Benoît Ostertag** (CFDT FGMM), **Emmanuel Palliet** (Syndex – expert DD-RSE), **Michaël Pinault** (CFDT F3C), **Sylvain Pons** (CFDT Trixiell), **Elodie Robert** (CFDT – FBA), **Benoît Robin** (IRES – directeur adjoint), **David Saint-Sulpice** (CFDT – Fédération des services), **Marianne Salvetat** (Réalités du dialogue social – chargée du groupe de réflexion sur la transition écologique), **Hélène Saudrais** (CFDT – unité documentation-archives), **Cyril Schnoebelen** (Syndex – Service juridique), **Maud Stéphan** (Réalités du dialogue social – déléguée générale), **Lisa Sobral** (Syndex – Service correction), **Fabienne Tatot** (CGT UGICT), **Antoine Trouche** (Pour un réveil écologique), **Sandrine Zilli** (Syndex – Service correction).

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ARTICLES

Anonyme, « Dialogue social et écologie : un projet d'ANI sans nouvelle contrainte est ouvert à la signature », *Liaisons sociales quotidien*, n° 181776, 13 avril 2023.

Anonyme, « Le tribunal judiciaire de Nantes vient assoir l'effectivité des attributions environnementales du CSE », *Les cahiers Lamy du CSE*, n° 233, 1^{er} février 2023.

Anonyme, « Prérogatives environnementales : par quoi les CSE peuvent-ils commencer ? », *ActuEL CSE*, 5 octobre 2021, <https://www.elegia.fr/actualite/prerogatives-environnementales-par-quoi-les-cse-peuvent-ils-commencer>

BARNIER Louis-Marie, « Le CHSCT-environnemental au croisement du droit à la santé et des mobilisations environnementales », *La découverte, revue Mouvements*, 2014/4 - n° 80, 2014, p. 78 à 86.

BEAUJON Agathe, « Droit du travail et environnement : l'écologie s'immisce dans le dialogue social », *Challenges*, 29 avril 2022, https://www.challenges.fr/green-economie/droit-du-travail-et-environnement-l-ecologie-s-immisce-dans-le-dialogue-social_811246 ; consulté le 22 juin 2022.

CASADO Arnaud, « Le droit social à vocation environnementale », *Recueil Dalloz*, n° 44, 26 décembre 2019, p. 2425 à 2431.

CASADO Arnaud, « Forfait mobilités durables : le foisonnement de la négociation collective », *Semaine sociale Lamy*, n° 2019, 31 octobre 2022.

DEGRYSEL Christophe, « Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale Triple A », *La revue de l'IRES*, n° 96-97, mars 2018.

DUBERTRANT Myriam, « La transition écologique se fraie un chemin dans le dialogue social des entreprises », *Le Monde*, 30 mars 2022, <file:///C:/Users/N519E~1.MET/AppData/Local/Temp/TransitionEcologiqueSeFraieUnCheminDansLeDialogueSocialDesEntreprisesLeMonde300322.pdf> ; consulté le 30 juin 2022.

FRÉEL Audrey, « Quid du dialogue social en 2022 ? », *Daf MAG.fr*, 17 mai 2022, <https://www.daf-mag.fr/Thematique/rh-1245/transformation-organisations-2130/Breves/Quid-du-dialogue-social-en-2022--371843.htm> ; consulté le 22 juin 2022.

GIRAUD Gaël, MARTIN Richer, GAUDEUL Sophie, LELLOUCHE Frédérique, BOURLIER BARGUES Emilie, VALIORGUE Bertrand, CONTRERAS Camille, LAVIELLE Clara, « La responsabilité environnementale : dossier », *Revue Cadres CFDT*, n° 486, p. 13-74.

GRASLAND Emmanuel, « Grandes écoles et écologie : une conversion à marche forcée », *Les Échos*, 14 juin 2022

GUYOT Henri, MARIUS Jessica, SALOMON Marine, DE OLIVEIRA Kevin, DOUTRIAUX Eglantine, NICOLINI Bastien, DEBIEMME Charlotte, « Le droit du travail et l'environnement », *Semaine sociale Lamy*, n° 1950-1952, 26 avril 2021.

HIAULT Richard, « Sondage : qui est prêt à changer de comportement pour le climat ? », *Les Échos*, 14 septembre 2021, <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/sondage-qui-est-pret-a-changer-de-comportement-pour-le-climat-1346069>

HOMMERIL François, PORTIER Philippe, « Quel droit du travail pour la transition écologique ? », *Revue de Droit du Travail*, n° 2, rubrique Controverse, février 2022, p. 74-81.

JOUANNEAUX Dara, PASQUIER Samuel, « Assurer l'implication des salariés et de leurs représentants : une condition de la transition juste », *Revue de Droit du Travail*, rubrique Controverse, mars 2022, p. 143-146.

KANDELMAN Ingrid, ROZELIER Sylvia, « Loi climat et dialogue social », *Semaine sociale Lamy*, n° 1996, 18 avril 2022.

KOUDADJE Gépy, « Pour un dialogue social environnemental », *Les Échos*, 18 mai 2022.

LOISEAU Grégoire, « Pour s'approprier ses compétences environnementales, le CSE doit sortir de sa zone de confort », *AEF*, Dépêche n° 680602, 17 octobre 2022.

MILLET Sébastien, « Transition écologique et dialogue social dans les entreprises : révolution ou bonne conscience ? », *Ellipse Avocats*, 14 septembre 2021, <https://www.ellipse-avocats.com/2021/09/transition-ecologique-et-dialogue-social-dans-les-entreprises-revolution-ou-bonne-conscience/> ; consulté le 30 juin 2022.

MOURIAUX René, VILANUEVA Catherine, « Les syndicats français face à l'écologie, de 1972 à 1992 », *Mots, les langages du politique*, Persée, n° 39, juin 1994, p. 36-52.

ORMAN Evelyne, « Dialogue social : comment conjuguer revendications collectives et attentes individuelles des salariés ? (LHH) », *AEF Info*, 8 juin 2022.

PIRAT Emmanuelle, « Ce que change la loi Climat et Résilience en matière de dialogue social et environnemental », *Syndicalisme Hebdo*, n° 3788, 31 août 2021.

PIRAT Emmanuelle, « Vigilance verte », *Syndicalisme Hebdo*, n° 3758, 17 décembre 2020.

RAY Jean-Emmanuel, « L'écologie entre les mains du dialogue social », *Le Monde*, 9 septembre 2021.

SAINCY Bernard, « L'invention (difficile) de l'environnement comme revendication syndicale », *Écologie & Politique*, n° 50/2015, pages 71-82.

AUTRES PUBLICATIONS

Projet d'accord national interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social, avril 2023.

BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement : genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970*, CFE-CGC – IRES, 2015.

BÉCOT Renaud, *Syndicalisme et environnement en France de 1944 aux années quatre-vingt*, Thèse de l'école doctorale de l'École des hautes études en sciences sociales en partenariat avec Centre Maurice Halbwachs, dirigée par Geneviève MASSARD-GUILBAUD, 2015.

BUGADA Alexis, COHEN-DONSIMONI Véronique, MONTEILLET Vanessa, MARTINEZ Audrey, VANULS Caroline, *Négociation collective et environnement*, LEXISNEXIS, 2021.

CFDT ÉCLAIRAGE, *La transition écologique juste : coûts et bénéfices socioéconomiques et syndicaux*, février 2022.

CFE-CGC, *Guide pratique – Ressources de demain pour un monde durable, les recommandations de la CFE-CGC pour une transition environnementale juste*, mars 2023.

CFE-CGC, *Guide pratique – Les enjeux du dialogue environnemental d'entreprise, Dialogue social et environnement... pourquoi ? comment ?*, novembre 2021.

CGT, *L'enjeu social des questions environnementales dans le champ d'action des CSE*, septembre 2021.

CHABBERT Emmanuelle, REY Frédéric, THOBOIS Pascal, *L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise*, CFDT – IRES, LISE CNAM, 2022.

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, *Un guide pour les syndicats, Adaptation au changement climatique et monde du travail*, 2020.

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, *Un guide pour les syndicalistes, impliquer les syndicats dans la lutte contre le changement climatique pour construire une transition juste*, 2018.

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, SUSTAINLABOUR, SYNDEX, *Clauses de santé et de sécurité au travail et clauses environnementales dans les accords-cadres internationaux : une étude*, 2015.

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE, *La contribution du dialogue social au Programme 2030, Promouvoir une transition juste vers des économies et des sociétés durables pour tous*, 21 novembre 2019, <https://www.ituc-csi.org/la-contribution-du-dialogue-social?lang=en> ; consulté le 29 juin 2022.

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL, *Quelle prise en charge de l'impact du climat sur la santé au travail ?*, avril 2023, https://www.lecese.fr/sites/default/files/articles/fichiers/dereglement_climatique_sante_travail_def.pdf

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL, *Favoriser l'engagement civique et la participation citoyenne au service du développement durable*, avis présenté par Thierry

CADART (groupe CFDT) au nom de la section de l'éducation, de la culture et de la communication, octobre 2020.

DESCOLONGES Michèle, *Les démarches de la CGT en matière d'environnement, Droits nouveaux et enjeux d'apprentissage*, CGT – IRES, 2011.

GROUPE ALPHA, *1^{er} baromètre du groupe Alpha relatif au dialogue social*, 7 mars 2022, <https://www.groupe-alpha.com/publications/pleins-feux-sur-le-1er-barometre-alpha/> ; consulté le 22 juin 2022.

INDUSTRIALL, *Manifeste pour une transition juste*, 2022.

INDUSTRIALL, SYNDEX, *Financer la transition juste, un aperçu de l'UE*, 2021.

INDUSTRIALL, EUROPEAN CHEMICAL EMPLOYERS GROUPE, SYNDEX, WMP, *Sur la voie de la neutralité climatique en 2050, le rôle des partenaires sociaux dans la décarbonation des industries chimiques, pharmaceutiques, du caoutchouc et du plastique*, 2022.

INSTITUT DE RECHERCHES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES, *Syndicats et questions environnementales, synthèse de la journée d'étude IRES du 3 novembre 2015 au CESE*, document de travail n° 04.2015, 2015.

INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN POUR LA RECHERCHE, *Syndicalisme européen et développement durable, guide du formateur*, 2008.

LE ROUE Patrice, Syndicat CFTC, *Réenchâsser l'économie dans le vivant – Du dialogue social environnemental*, 2022.

MEUNIER BONNE Catherine, *La participation syndicale à la gestion environnementale des entreprises : entre responsabilité et utopie. Le cas de la CFDT et la CGT (1970-2002)*, thèse de doctorat de l'université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, préparée à l'université Paris-Dauphine, spécialité sciences de gestion, dirigée par Pr Jacques RICHARD, 2016.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2015.

RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL, *Dialogue social, levier de la transition écologique ?*, 1^{er} février 2022.

SYNDEX, *Baromètre Syndex-IFOP 4^e édition – État du dialogue social en 2022 - Le point de vue des salariés, des représentants des salariés et des directions*, mars 2022, https://www.syndex.fr/sites/default/files/files/pdf/2023-01/300123_Brochure%20barometre5.pdf

THE SHIFT PROJECT, *Climat, crises : Le plan de transformation de l'économie française*, Odile Jacob, 2022.