

QUELLES PRATIQUES POUR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE SUR LA TRANSITION ECOLOGIQUE ?

Cette étude a été menée par

Olivier Chabrol, Dara Jouanneaux et Raphaëlle Michelot

Elle a été financée par l'Agence d'objectifs de l'IRES

Objet de l'étude

Quels sont les moyens mobilisables par les représentants des salariés pour se saisir des questions environnementales et des enjeux de transition écologique ? De quelles façons sont-ils utilisés ? Quelles sont les difficultés rencontrées ? Quelles pistes pour renforcer la prise en compte de ces sujets dans le dialogue social d'entreprise ? L'étude apporte des réponses à ces 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, ainsi qu'à leurs organisations syndicales, pour une meilleure prise en compte effective de la transition écologique dans le dialogue social d'entreprise.

Quinze recommandations concluent ces travaux. Elles portent sur la formation des syndicalistes, les objets et modalités de négociation, le recours à des appuis transverses, ainsi que d'autres types d'actions syndicales pour favoriser le dialogue social vers une transition juste.

Méthode

La réalisation de l'étude, confiée à Syndex par la CFDT, s'est appuyée sur :

- ▶ **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** internes menées par la CFDT à l'automne 2022 ;
- ▶ **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.

L'analyse documentaire a permis de cerner quelques étapes clés et de grandes tendances dans la prise en compte de certains enjeux environnementaux par les acteurs syndicaux et dans le dialogue social.

Depuis le lien fait au XIX^e siècle entre les enjeux de protection de l'environnement et la santé des travailleurs jusqu'à la convergence du syndicalisme international au début du XXI^e siècle autour du concept de transition juste, la question écologique n'est pas nouvelle dans le dialogue social.

C'est ainsi que les organisations syndicales françaises consolident actuellement leurs positions ou affermissent leur implication sur ce sujet. De plus, certains nouveaux acteurs collectifs émergent dans le monde de l'entreprise, présentant la question écologique comme leur préoccupation prioritaire.

Cette étude dresse aussi un panorama assez complet du cadre légal touchant aux questions environnementales dans le dialogue social d'entreprise, en y intégrant notamment les éléments découlant de la loi Climat et Résilience (2021).

Sont également présentés plusieurs outils développés récemment à l'usage des représentants des travailleurs, en vue de faciliter leur appropriation de l'analyse du positionnement de leur entreprise intégrant des questions relatives à l'environnement.

Les 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) ont permis de mettre en évidence de nombreux constats, et notamment plusieurs obstacles à un large déploiement du dialogue social d'entreprise sur ce sujet et plusieurs leviers susceptibles de l'améliorer.

Les réponses à ces enquêtes indiquent que le dialogue social n'a abordé des questions environnementales que dans une entreprise sur deux. De plus, les prérogatives issues de la loi Climat et Résilience sont encore très mal connues et rarement utilisées.

Les représentants syndicaux souffrent du manque de moyens dédiés et de temps disponible pour préparer correctement de tels sujets et les traiter dans l'agenda d'un dialogue social

déjà surchargé. Ils expriment très fortement un besoin de formation pour mieux s'en emparer.

Trois exemples de pratiques inspirantes servent aussi à illustrer des modalités du dialogue social relatif à l'environnement (chez Renault à Flins, dans le groupe Saint-Gobain et chez Trixell).

Ces enquêtes ont été complétées par des entretiens approfondis avec divers acteurs praticiens, experts et analystes du dialogue social. Ces entretiens ont notamment permis de compléter les recommandations issues des enquêtes CFDT avec d'autres pistes opérationnelles. Ils ont aussi mis en évidence la nécessité que soient mises en œuvre certaines évolutions systémiques dans la planification de l'économie et dans les modalités du dialogue social, qui doivent mobiliser l'ensemble des acteurs.

Le comité de pilotage de l'étude, constitué de membres de la CFDT et de Syndex, a ensuite classé par thèmes les principales recommandations collectées, en vue de leur appropriation par les acteurs syndicaux.

QUINZE RECOMMANDATIONS À L'ATTENTION DES ACTEURS SYNDICAUX

FORMATION/INFORMATION

1. **Se former sur les différentes dimensions du dialogue social concernant la transition écologique**

La formation des militants syndicaux et des élus CSE est incontournable et unanimement identifiée par les personnes interrogées pour dépasser certains obstacles identifiés. 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.).
- B. **Les prérogatives environnementales inscrites dans le code du travail** sont encore largement méconnues ; 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.

C. La politique RSE de l'entreprise et son reporting extrafinancier – la DPEF et le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) pour les entreprises concernées – sont des mines d'informations qui nécessitent d'être décryptées pour être utilisées au service du dialogue social sur la transition écologique ;

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

2. Exiger au moins une fois par an que la direction présente au CSE la mise à jour de la politique de l'entreprise relative à la transition écologique

NEGOCIATION

3. Négocier la présence d'informations spécifiques pour la BDESE, plus particulièrement pertinentes pour l'activité de l'entreprise

4. Négocier des heures de délégation dédiées 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 comme un facteur limitant, voire un obstacle, à la prise en compte de la transition écologique dans le dialogue social.

5. Étudier l'installation ou le renforcement d'une instance interne de dialogue social spécifique à la transition écologique

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.

6. Intégrer les sujets relatifs à la transition écologique dans les agendas de négociation 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).

APPUI TRANSVERSE

7. S'appuyer sur des expertises externes

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

8. Développer et diffuser des outils pour l'analyse et la négociation

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.

PROXIMITE AVEC LES SALARIES

9. **Informers les militants syndicaux et les salariés sur les enjeux liés à la transition écologique dans l'entreprise**
10. **Veiller à l'intégration de modules sur la transition écologique dans chaque plan de développement des compétences**
11. **Développer l'exemplarité par des pratiques vertueuses, notamment par le biais des activités sociales et culturelles**

POUR ALLER PLUS LOIN

12. **Inciter la direction de l'entreprise à clarifier les modalités d'articulation entre le dialogue sociétal et le dialogue social**

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.

13. **Proposer de faire évoluer l'entreprise vers la qualité de société à mission et négocier la participation de représentants du personnel au comité de mission**

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. 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.

AUTRES MODALITES D'ACTION

14. **Proposer au législateur des pistes de renforcement des moyens du dialogue social sur l'environnement et la transition écologique**

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.

15. **Agir en justice pour faire respecter les droits**

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 des indicateurs environnementaux dans la BDESE), 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 des campagnes de dénonciation externes et des pressions internes. Dans de tels cas, la participation à des actions en justice à leur encontre peut être envisagée par les organisations syndicales, éventuellement en lien avec d'autres acteurs (ONG, collectivités territoriales, etc.).