

## LE CSE FACE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



### UNE AVANCÉE TIMIDE AU REGARD DE L'IMPORTANCE DES ENJEUX

La loi du 22 août 2021 dite loi Climat et Résilience portant sur la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets, est venue enrichir

les prérogatives des CSE des entreprises de plus de 50 salariés.

Cette loi qui s'inscrit à la suite de celle de 2019 relative à l'énergie et au climat vise entre autres à assurer la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions de l'entreprise notamment au regard des

conséquences environnementales de celles-ci (Code du travail article L.2312-8 modifié).

Cette disposition enrichit certes en première lecture les attributions générales du CSE, mais elle pose légitimement la question de l'effet d'une absence de moyens.

Cette nouvelle loi s'inscrit dans l'optique d'atteindre en France la neutralité carbone en 2050.

Ces nouvelles dispositions sont issues d'une proposition de la Convention Citoyenne pour le Climat qui prévoyait pour le CSE une nouvelle consultation annuelle spécifique sur la transition écologique. Cette proposition n'aura pas été retenue dans le texte de loi.

Désormais, les employeurs doivent donc intégrer les enjeux environnementaux dans toutes les consultations du CSE. Les élus du CSE devront donc se saisir d'un sujet majeur à l'échelle de notre planète sans pour autant que les dispositions légales leur accordent de moyen supplémentaire.

« Atteindre cet objectif impliquerait une division par 6 des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 1990. Il est clair que cela devra passer par une transformation profonde des modes de vie, de production et de consommation de la société. »

## QUELS IMPACTS CONCRETS SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE ?

**Les 3 consultations annuelles récurrentes** [situation économique et financière, Politique sociale, conditions de travail, emploi et orientations stratégiques et conséquences] devront désormais permettre aux élus de donner un avis éclairé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise [Code du travail L.2312-17].

**La négociation Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels** [GEPP] devra prendre en compte les impacts de la transition écologique sur l'emploi et les métiers de l'entreprise.

**Sur les consultations ponctuelles** portant sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générales de l'entreprise, le CSE sera également consulté sur les conséquences environnementales de ces projets. Ce dispositif recoupe notamment les projets dits « importants » [déménagement, nouvelle organisation du travail...], l'introduction de nouvelles technologies et les plans de sauvegarde de l'emploi.

**La négociation sur les mobilités domicile-travail** est un des thèmes de la négociation collective sur la Qualité de Vie au Travail [QVT]. Elle vise à réduire le coût de la mobilité en incitant à l'usage des « modes de transport vertueux ».

**La BDES**, support d'informations du CSE, devient la BDESE [base de données économique, sociale et environnementale]. Son contenu minimum reste à préciser dans l'attente de la publication du décret. Elle devra comporter les informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

**« L'absence de données sur les conséquences environnementales d'un projet important pourra, selon les cas, légitimer le déclenchement d'un droit d'alerte environnemental ou justifiera si besoin d'un possible référé documentaire. »**

En pratique, toutes les consultations à venir devront traiter des conséquences de la transition écologique en termes notamment d'évolution des emplois, des métiers, des organisations et des conditions de travail à partir de nouvelles données telles que le niveau d'émission de gaz à effet de serre, les filières d'approvisionnement, la gestion des déchets, la politique de transports, la mobilité des salariés, le respect de la biodiversité, la pollution, la consommation de ressources naturelles, l'épuisement des sols, la digitalisation des activités...

## COMMENT S'ASSURER QUE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SOIT MAÎTRISÉE ET NE SE FASSE PAS AU DÉTRIMENT DES SEULS INTÉRÊTS DES SALARIÉS ?

**Les entreprises doivent désormais assumer un rôle majeur dans la transition écologique** tout en continuant de piloter leur activité, le déploiement de leur stratégie, la recherche de compétitivité et d'objectifs financiers.

**Il est ainsi question de leur responsabilité sociétale** et de leur véritable volonté à proposer les conditions d'un dialogue social de qualité au service de ces nouveaux enjeux.

Dans le même temps, les représentants du personnel se doivent de porter le sujet afin de **revendiquer une gestion équilibrée d'une transition écologique soucieuse des intérêts des salariés**. Celle-ci passera par des transformations plus ou moins profondes et spécifiques à chaque entreprise, à chaque secteur économique et sur une échelle de temps long.

**« Disposer de projections devient plus que jamais une priorité. »**

Tout l'enjeu sera d'arriver à anticiper les effets de ces transformations pour accompagner au mieux leurs conséquences [volume d'emplois, contenu des métiers, rémunérations, formations, organisation de l'activité, conditions de travail futures...] tout en conciliant justice sociale et pérennité de l'entreprise.

**« Dans cette perspective, nous préconisons, par voie d'accord, la constitution d'une Commission Environnement qui pourrait ainsi disposer de moyens dédiés [budget, heures de délégations...] que la loi n'a pas prévus. »**



## SE POSITIONNER SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX NE S'IMPROVISE PAS !

Dans un contexte en mutation, encore impacté par les effets de la crise sanitaire, **il s'agira de resituer les enjeux au périmètre de l'entreprise y compris dans ses relations avec ses fournisseurs et ses clients.** En effet, ce sont les émissions indirectes [celles émises qui ne relèvent pas de l'activité directe de l'entreprise] qui sont souvent les plus élevées et très souvent omises dans les communications et les plans d'action des entreprises.

## ÊTRE ACCOMPAGNÉ PAR VOS EXPERTS

Le Groupe APEX-ISAST sera à vos côtés et vous accompagnera pour vous aider à identifier les évolutions spécifiques de votre entreprise pour mieux en analyser leurs conséquences et prévoir ainsi les meilleurs accompagnements.

Nous traiterons de nouvelles sources d'informations [bilan carbone, BEGES, communication extrafinancière DPEF...] afin de mieux identifier les enjeux de la transition écologique au périmètre de l'entreprise.

Nous chercherons à :

**Objectiver les plans de transformation pour mieux mesurer à l'échelle de l'entreprise** [resituée dans son groupe et son secteur], la nature des enjeux, les contraintes, les risques, mais aussi les opportunités.

**Comprendre les engagements pris par l'entreprise dans la lutte contre le réchauffement climatique**, la contribution effective des plans de transformation engagés dans ce sens et les efforts encore à fournir pour effectivement tenir une trajectoire en ligne avec les accords de Paris.



**Mesurer les marges de manœuvre de l'entreprise [ou du groupe]** au regard des besoins d'investissement, d'évolution et de la capacité de l'entreprise dans son groupe à les financer. Ce diagnostic permettra d'évaluer les conséquences sur la structure financière, les flux de trésorerie et les attentes de résultats futurs.



Sur la base d'un plan de travail co-construit avec les élus et dans une démarche itérative, nous accompagnerons les représentants du personnel en leur proposant des outils au service de l'exercice de leurs nouvelles prérogatives.

Pour répondre au mieux aux attentes exprimées, nous pourrions nous appuyer si besoin sur des partenariats avec des cabinets spécialisés sur les enjeux de la transition écologique et le dialogue social. Ces nouvelles prérogatives entraînent de nouveaux besoins de formation. Nos stages pour les élus CSE (formation économique et formation SSCT) intègrent les changements apportés aux consultations. Pour les élus déjà formés, la journée "Actualités CSE" fait le point sur toutes les nouveautés 2021 et 2022 dont les enjeux environnementaux en consultation et négociation. Nous pouvons également concevoir des stages sur mesure

pour votre comité ou votre syndicat adaptés aux spécificités de votre secteur d'activité.

## LES CSE DOIVENT ÉGALEMENT S'ENGAGER EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT DANS LEUR POLITIQUE D'ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES

Les élus en charge des ASC peuvent prendre en compte la dimension écologique en étudiant les impacts de leur politique sur l'environnement. Nous pouvons accompagner utilement le comité dans la recherche de solutions alternatives ainsi que dans l'appréciation des possibles enjeux environnementaux des ASC. En réalisant un diagnostic des activités réalisées jusqu'à présent, les élus auront l'opportunité de questionner certaines pratiques historiques et de proposer une politique de loisirs modernes qui tienne compte des enjeux climatiques. Nos experts sauront vous assister notamment dans la mise en place de charte d'achats responsables afin de réduire l'empreinte carbone des ASC.