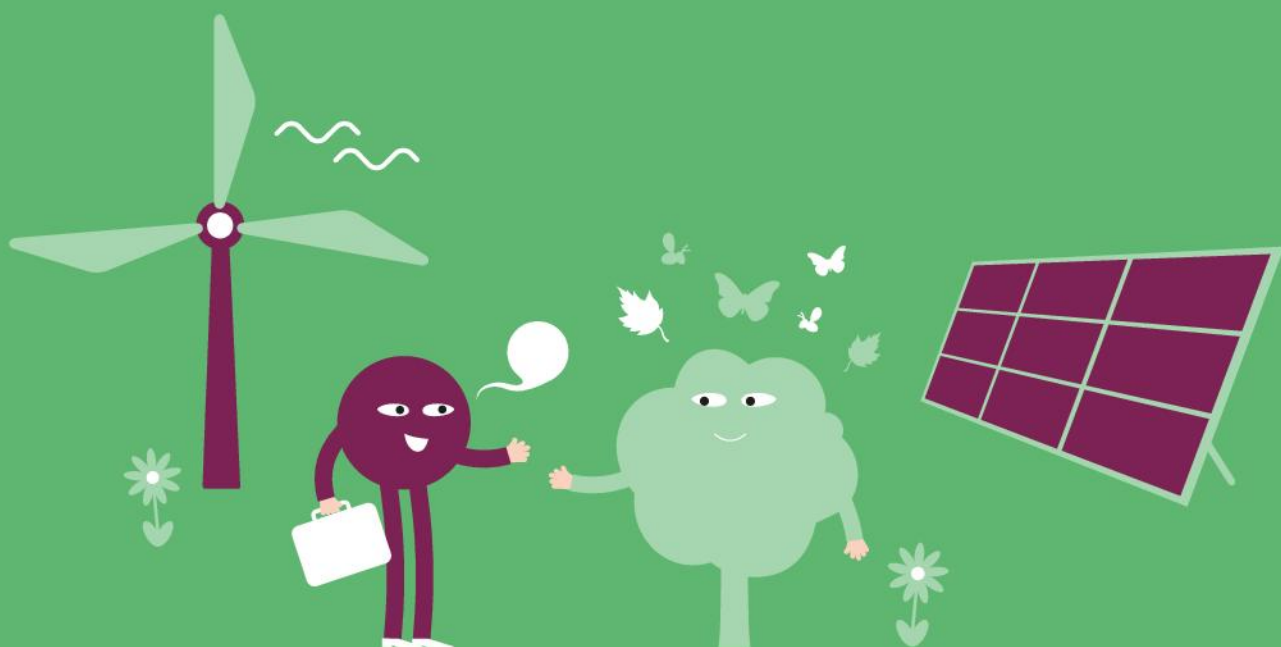




GUIDE TECHNIQUE



GUIDE DIALOGUE SOCIAL ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

2023



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



**La Macif,
c'est **vous.****

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

GUIDE DIALOGUE SOCIAL ET DÉVELOPPEMENT DURABLE



ÉDITEUR
CFE-CGC
42 avenue de la Porte de Clichy
75017 Paris

RÉDACTION
Madeleine Gilbert
Vincianne Vialard

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Adrien Vinet

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Décembre 2023
ISBN : 978-2-38340-045-5

www.cfecgc.org





ÉDITO

MADELEINE GILBERT

Secrétaire nationale
Transition vers un monde durable

« Justice sociale et climatique », « fin du monde et fin du mois même combat », « il n'y a pas d'emploi sur une planète morte »... la convergence des intérêts sociaux et environnementaux sont omniprésents dans les revendications.

Devant la prise de conscience croissante des enjeux environnementaux et des défis liés au changement climatique la législation a évolué afin que les entreprises intègrent des pratiques plus durables.

Néanmoins, une compréhension plus holistique des défis contemporains de transition par les parties prenantes est centrale. L'objectif de neutralité carbone en 2050 nous oblige tous à prendre la mesure du challenge auquel nous sommes confrontés.

Il est encourageant de constater que de nouveaux cadres juridiques sont mis en place pour assainir notre modèle économique et protéger l'environnement. Ces nouvelles réglementations visent notamment à instaurer des pratiques plus durables, à limiter les émissions de gaz à effet de serre, à restaurer la biodiversité et de ce fait à réduire l'impact environnemental global de nos activités.

Bien que préexistant à la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, le dialogue social environnemental entre, avec ce texte, dans une nouvelle dimension : les comités sociaux économiques sont compétents en matière environnementale. En outre, les nouvelles règles applicables à la comptabilité extra-financières (CSRD) viendront à terme renforcer le rôle environnemental du CSE.



Engagés pour *l'autonomie* !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

L'intersection, entre l'environnement et le dialogue social, est cruciale pour aborder ces enjeux de manière inclusive, équitable et réaliste. Ce dialogue permet de prendre en compte les enjeux environnementaux dans les décisions et les politiques de l'entreprise, de contribuer à la transition vers des modes de production et de consommation plus durables, de promouvoir une responsabilité sociale et environnementale plus forte.

Les partenaires sociaux, et les parties prenantes ont de ce fait la responsabilité de s'investir avec efficacité et justesse dans la mise en œuvre de la transition écologique, énergétique dans les instances représentatives du personnel et les instances de gouvernance.

Ce guide s'inscrit dans une démarche proactive et incitative permettant aux représentants du personnel de s'engager dans un parcours de verdissement des normes collectives applicables dans leur entreprise. Leur rôle est central pour garantir que la transition vers la durabilité s'accompagne d'une transition juste, en veillant à ce que les aspects sociaux et économiques soient intégrés de manière équitable dans le processus de changement.

Agissons maintenant avec conviction pour un avenir durable pour le bien de tous, et des générations futures.



SOMMAIRE

FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN VECTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

13. Identifier les nouvelles prérogatives environnementales du CSE

Les consultations

La BDESE

La nouvelle mission de l'expert-comptable

La formation des représentants du personnel élargie

Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP/ex GEPC)

22. Identifier d'autres moyens d'intégrer une démarche environnementale

Le droit d'alerte

Encourager la mobilité durable

Prendre en compte l'environnement dans les activités sociales et culturelles

Raison d'être et société à mission

Développer la stratégie environnementale de l'entreprise grâce aux administrateurs salariés

INSTAURER UNE DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE JUSTE GRÂCE À LA NÉGOCIATION

29. Comment donner plus de moyens au CSE pour une démarche environnementale ?

Créer une commission environnement

Allouer des heures de délégations supplémentaires

Mettre en place une consultation spécifique sur les conséquences environnementales

Négocier le contenu de la BDESE

30. Intégrer l'environnement grâce aux négociations annuelles obligatoires

Négocier une mobilité durable

SE SAISIR DU REPORTING
ENVIRONNEMENTAL DE L'ENTREPRISE

35. DPEF et futur CSRD

37. Devoir de vigilance

38. Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) ou bilan carbone

La France s'est engagée à réduire de 55 % ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2030 en comparaison à 1990, dans l'objectif d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. Ces objectifs s'inscrivent dans l'ambition commune des signataires des Accords de Paris à contenir la hausse des températures à 1,5 degré Celsius.

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'atteinte de ces objectifs, notamment grâce à une transition vers un modèle d'affaire moins courttermiste, prenant en compte l'impact de son activité sur l'environnement. Le dialogue social est un levier essentiel de cette transition environnementale puisqu'il joue un rôle crucial dans la définition et la mise en œuvre de stratégies durables. Il favorise la compréhension des enjeux environnementaux par l'ensemble des parties prenantes tout en prenant en compte les préoccupations sociales et économiques de l'entreprise.

La relation entre environnement et syndicalisme existe depuis déjà longtemps. Après la Seconde Guerre mondiale, les syndicats s'intéressent à la question environnementale à travers la santé des salariés, touchés par la pollution (charbon, pétrole) et la forte utilisation de produits chimiques.

En 2001, la loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE) instaure via son article L. 118 que les sociétés Françaises cotées doivent présenter dans leur rapport de gestion annuel, parallèlement à leurs informations comptables et financières, des données sur les conséquences environnementales et sociales de leurs activités. Puis, en 2009, la loi de programmation de la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement prévoyait que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs soient saisies sur la possibilité d'ajouter aux attributions des IRP une mission en matière de développement durable. Mais il faudra attendre 2021 avec la loi climat et résilience pour que de telles prérogatives soient inscrites dans le Code du travail.

Depuis plusieurs années, les enjeux environnementaux s'inscrivent dans les obligations des entreprises, notamment à travers le dialogue social. En 2021, la loi climat et résilience rend obligatoire les informations et la consultation des CSE sur les conséquences environnementales.

En avril 2023, les organisations patronales ainsi que la CFDT et la CFTC, signent l'ANI sur la transition écologique et le dialogue social. Bien qu'ayant participé aux négociations sur ce texte, la CFE-CGC a décidé de ne pas le signer, regrettant l'absence de force normative dans le texte. En effet, pour la CFE-CGC l'évolution des textes est une nécessité afin de faire progresser le dialogue social environnemental et ainsi inciter, toujours plus, les entreprises à agir en faveur de la transition environnementale.

Selon une étude récente du cabinet Syndex :

- 22 % des élus CSE affirment que leurs entreprises disposent d'accords spécifiques sur l'environnement et seulement 15 % des élus des CSE ont été formés aux sujets environnementaux ;
- 10 % d'entre eux se sentent compétents pour traiter ces sujets.

Ce guide s'adresse au secteur privé, une note portant sur le secteur public sera publiée prochainement. Ce dernier a donc pour objectif de présenter et expliquer les nouvelles attributions environnementales du CSE en entreprise, mais aussi, de présenter les différents moyens d'intégrer l'environnement grâce ou dans le cadre au dialogue social. Vous pourrez ainsi mieux vous emparer de votre rôle sur ces sujets nouveaux et identifier de nouvelles opportunités d'intégrer la transition écologique dans le fonctionnement de l'entreprise.





FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN VECTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'influence du CSE sur la politique environnementale est conséquente ! Ces prérogatives permettent d'avoir une réelle incidence sur l'empreinte écologique de l'entreprise, encore faut-il s'en saisir et avoir parmi les membres du CSE des personnes impliquées sur ces questions environnementales. L'écologie est un sujet sur lequel les jeunes salariés sont engagés. Ces prérogatives du CSE sont un argument fort pour convaincre ces personnes de s'investir pour un mandat dans l'instance et défendre le sujet au sein de leur entreprise.

IDENTIFIER LES NOUVELLES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES DU CSE

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets enrichit la mission générale du CSE en lui donnant de nouvelles attributions environnementales. Ces nouvelles attributions touchent plusieurs sujets : les consultations ponctuelles et récurrentes, la BDESE, le rôle de l'expert-comptable, la formation, la GEPP.

Les consultations¹

Les consultations récurrentes

Pour rappel, les consultations récurrentes du CSE sont les suivantes² :

- orientations stratégiques de l'entreprise ;
- situation économique et financière de l'entreprise ;
- politique sociale, conditions de travail et emploi.

Suite à la loi climat et résilience, le CSE doit désormais être informé et consulté dans le cadre de ces consultations au regard des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les orientations stratégiques de l'entreprise

Le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur :

- l'activité ;
- l'emploi ;
- l'évolution des métiers et des compétences ;
- l'organisation de travail ;
- le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Il est aussi consulté sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

1 Pour en savoir plus sur ce sujet, le Classeur CSE (disponible sur l'intranet) réunit des fiches de décryptage sur le CSE : sa mise en place et son fonctionnement.

2 Article L. 2312-17 du Code du travail.



À SAVOIR

Lors de cette consultation, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.



RÉFLEXE MILITANT

Il peut s'agir par exemple d'explications sur la prise en compte des enjeux environnementaux de l'activité de l'entreprise et ses conséquences sociales :

- transformation des emplois ;
- politiques de formation ;
- évaluation des besoins futurs ;
- conséquences sur l'organisation du travail...

La politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

Le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte sur :

- l'évolution de l'emploi et les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ;
- les conditions de travail des salariés ;
- les congés, l'aménagement du temps de travail et la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.



À SAVOIR

Lors de cette consultation, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.



RÉFLEXE MILITANT

Il est par exemple possible d'interroger la direction sur la manière dont elle entend former les salariés aux enjeux environnementaux ou sur l'évolution de l'emploi vers des postes à impacts environnementaux positifs. C'est aussi l'occasion de l'interroger sur les efforts en faveur de la mobilité des salariés (télétravail, forfait mobilité, choix de véhicules de services...).

La situation économique et financière de l'entreprise

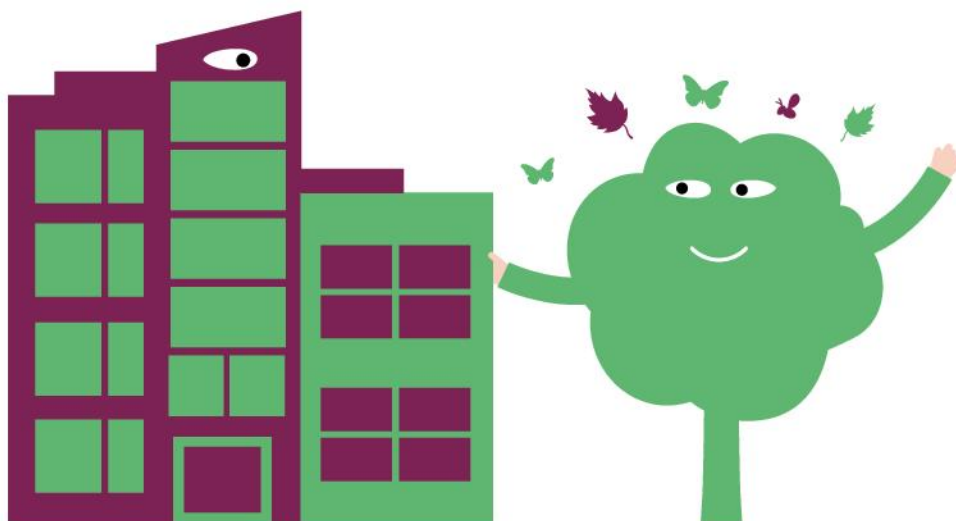
Lors de cette consultation récurrente, le CSE est consulté sur³ :

- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique de recherche et développement technologique de l'entreprise ;
- l'utilisation du crédit d'impôt sur les dépenses de recherche.



À SAVOIR

Le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors de cette consultation.



3 Article L. 2312-15 du Code du travail.



RÉFLEXE MILITANT

Vous pouvez par exemple consulter la direction sur les mesures prises dans le but de limiter les conséquences négatives sur l'environnement ainsi que leur coût :

- mesures d'économie d'eau ;
- recyclage ;
- isolation des bâtiments ;
- réalisation d'un audit énergétique permettant d'identifier des axes, d'amélioration ;
- présenter une trajectoire de réduction de la consommation d'énergie de l'entreprise et le plan d'actions mené en faveur de la sobriété énergétique.

Les consultations ponctuelles

Les consultations ponctuelles du CSE ont également été affectées par la loi climat et résilience. Pour rappel, les consultations ponctuelles du CSE portent sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.



À SAVOIR

Désormais, chaque consultation ponctuelle du CSE doit aborder l'impact environnemental de la décision de l'employeur.

C'est particulièrement le cas lors :

- de projet de déménagement : impact sur le déplacement des salariés, performances énergétiques et environnementales des nouveaux locaux, utilisation de mobilier durable, recyclage et réemploi des anciens équipements ;
- d'introduction de nouvelles technologies : conséquences en termes d'émission de gaz à effet de serre, de consommation énergétique, ou de traitement de déchets.



ATTENTION

Cet aspect de la consultation est nouveau et certains employeurs n'incluent pas la dimension environnementale lors de la consultation. Il vous revient d'être vigilant ! Si l'employeur n'aborde pas l'aspect environnemental lors d'une consultation, vous devez demander la communication des informations sur le sujet. À défaut de réaction, vous devrez saisir le juge afin qu'il ordonne la communication des informations par l'employeur ainsi que la prolongation du délai de consultation tant que l'employeur ne les transmet pas.

La BDESE⁴

La base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) est un document obligatoire qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes. Elle sert donc de support aux consultations du CSE et notamment aux trois grandes consultations annuelles. La loi climat et résilience modifie son contenu ainsi que son appellation en y ajoutant les données environnementales. La BDES devient la BDESE. Ses informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes⁵.

Elle a donc pour thèmes conventionnels obligatoires⁶ :

- l'investissement social ;
- l'investissement matériel et immatériel ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- les fonds propres ;
- l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise ;
- **les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.**

4 Pour en savoir plus sur ce sujet, le Classeur CSE (disponible sur l'intranet) réunit des fiches de décryptage sur le CSE : sa mise en place et son fonctionnement.

5 Article L. 2312-18 du Code du travail.

6 Article L. 2312-36 du Code du travail.

Le décret du 26 avril 2022⁷, précise les indicateurs environnementaux que l'employeur doit intégrer dans la BDESE grâce à l'ajout d'une dixième rubrique dédiée à l'environnement et trois sous-rubriques sur :

- la politique générale en matière environnementale ;
- l'économie circulaire ;
- le changement climatique.

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur a pour obligation d'indiquer les informations suivantes pour la partie environnementale :

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés :

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés ⁸	
Politique générale en matière environnementale	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.
Économie circulaire	Prévention et gestion de la production de déchets (évaluation de la quantité de déchets dangereux) ; utilisation durable des ressources (consommation d'eau et d'énergie).
Changement climatique	Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre (produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise) et l'évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre (lorsque l'entreprise dispose de cette information).

7 Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022.

8 Article R. 2312-8 du Code du travail.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés :

	Entreprises de plus de 300 salariés non soumises à la DPEF ⁹	Entreprises de plus de 300 salariés soumises à la DPEF
Politique générale en matière environnementale	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.	Les informations environnementales présentées dans la DPEF, en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce.
Économie circulaire	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux) ; utilisation durable des ressources (consommation d'eau et d'énergie).	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux.
Changement climatique	Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre (produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise) et évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre (lorsque l'entreprise dispose de ces informations).	Bilan des émissions de GES.

9 Déclaration de performance extra-financière.

RÉFLEXE MILITANT

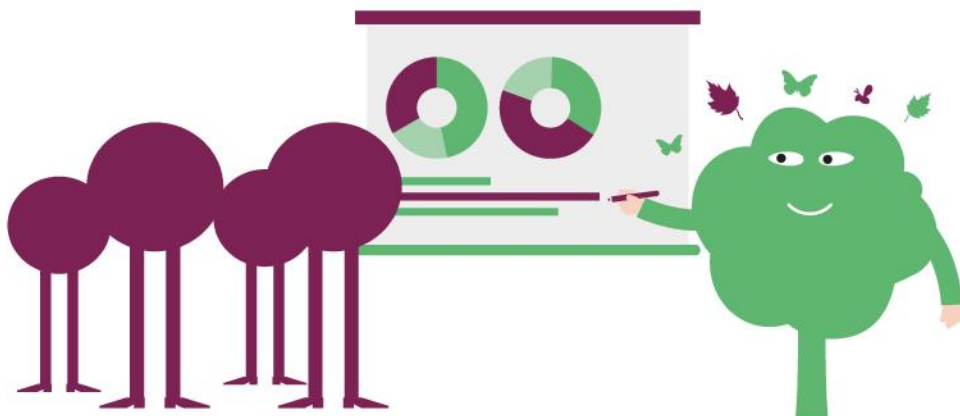
N'hésitez pas à faire appel à un expert pour analyser la BDESE. Pour s'approprier pleinement ces nouvelles compétences du CSE, il convient d'analyser ces informations au sein de la BDESE, de proposer des politiques générales en matière environnementales (telles que la réduction des vols d'affaires), de suggérer des fournisseurs plus proches de l'entreprise etc...

ATTENTION

Le contenu de la BDESE pourrait être modifié suite à l'adoption de la CSRD¹⁰ (voir le chapitre dédié p.35).

La nouvelle mission de l'expert-comptable¹¹

La loi climat et résilience a également élargi la mission de l'expert-comptable. Pour rappel, sa mission portait sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi. Le CSE peut désormais y avoir recours sur des éléments d'ordre environnemental dans le cadre des consultations récurrentes. L'expert-comptable n'étant pas toujours le plus à même de traiter des problématiques environnementales, son action peut être complétée par celles d'autres experts spécialisés sur ces sujets, ce qui pourrait entraîner une hausse du budget dédié aux expertises.



¹⁰ CSRD : Corporate sustainability reporting directive.

¹¹ Pour en savoir plus sur ce sujet, le Classeur CSE (disponible sur l'intranet) réunit des fiches de décryptage sur le CSE : sa mise en place et son fonctionnement.

La formation des représentants du personnel élargie

La formation économique, sociale et syndicale des élus se voit enrichie d'un volet environnemental dans le cadre de la loi climat et résilience. Les congés et formations dont disposent les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales peuvent être utilisés pour une formation environnementale afin de monter en compétence en la matière.



RÉFLEXE MILITANT

La formation sur les sujets environnementaux est essentielle pour traiter cette problématique convenablement. Plusieurs thèmes peuvent être envisagés : les défis environnementaux du siècle (biodiversité, changement climatique, épuisement des ressources), les prérogatives environnementales dans le Code du travail, le reporting extra-financier, la négociation d'accords intégrant la transition écologique. Pour rappel, le centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC propose une formation « RSE et développement durable » niveau 1 et 2.



À SAVOIR

Même si la loi étend le domaine de la formation ou du congé, elle n'augmente pas le nombre de jours susceptibles d'être pris.

Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP/ex GEPC)

La GEPP intègre maintenant l'enjeu de la transition écologique grâce à la loi climat et résilience. Dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés, les négociations périodiques obligatoires sur la GEPP devront également répondre aux enjeux de la transition écologique¹². On retrouve aussi cette obligation dans la négociation en matière de GEPP des branches professionnelles¹³.

C'est l'occasion pour les partenaires sociaux de l'entreprise et de la branche de se questionner sur les besoins des salariés en prenant en compte la transition écologique. La mise en œuvre d'une GEPP permet d'identifier et d'anticiper les conséquences critiques et décroissantes afin de caractériser les métiers nécessitant une évolution grâce à la formation.

¹² Article L. 2242-20 du Code du travail.

¹³ Article L. 2241-12 du Code du travail.

IDENTIFIER D'AUTRES MOYENS D'INTÉGRER UNE DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE

Le droit d'alerte

Le droit d'alerte est l'une des attributions des membres du CSE. Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, l'existence d'un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, alerte immédiatement l'employeur¹⁴.

Lorsqu'un membre du CSE constate dans son entreprise qu'un procédé de fabrication ou qu'un produit utilisé font peser un risque grave pour l'environnement ou la santé publique, il avertit son employeur.

L'alerte est alors datée, signée et consignée par écrit par le salarié ou le membre du CSE dans un registre qui a été ouvert par l'employeur.

Elle indique :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le membre du CSE estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- les conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement ;
- toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

L'employeur doit ensuite examiner la situation avec le membre du CSE et l'informer des actions prévues suite à l'alerte.

À SAVOIR

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise par un membre du CSE ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le représentant du personnel peut saisir le préfet du département.



Il existe aussi un droit d'alerte pour les salariés. En effet, tout salarié peut alerter immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement¹⁵.

Encourager la mobilité durable

En 2019, 13 % des émissions de gaz à effet de serre provenaient des déplacements domicile-travail, cela représente 17,7 tonnes d'équivalent CO₂, dont 98 % dus à la voiture¹⁶. La mobilité des salariés est un enjeu pour la qualité de vie et les conditions de travail des salariés, mais est aussi un enjeu environnemental important.

¹⁴ Article L. 4133-2 du Code du travail.

¹⁵ Article L. 4133-1 du Code du travail.

¹⁶ INSEE – Déplacement domicile-travail : des émissions de gaz à effet de serre très variable selon les territoires.



Depuis le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise d'au moins 50 salariés sur un même site a pour obligation d'intégrer un volet mobilité domicile-travail dans le bloc « Égalité professionnelle et qualité de vie et conditions de travail » des NAO. La prise en compte de cette mobilité quotidienne est déterminée par accord d'entreprise ou par accord interentreprises et à défaut par accord de branche. Les négociations annuelles obligatoires doivent intégrer l'enjeu de la mobilité¹⁷. Les négociations devront porter sur les sujets suivants :

- améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de travail et leur domicile ;
- réduire le coût de la mobilité ;
- inciter aux modes de transport vertueux.

La voiture est toujours le mode de transport privilégié par les salariés en France, l'objectif de la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 est de repenser les déplacements domicile-travail sur le mode de déplacement (favoriser les transports en commun, vélo, covoiturage), la fréquence et la distance des déplacements.

Lors de ces négociations obligatoires, il est possible de mettre en place un forfait mobilité durable (FMD) ainsi que des infrastructures favorisant les moyens de transport plus responsables. (voir paragraphe dédié p. 23).



À SAVOIR

À défaut d'accord, l'employeur est dans l'obligation de réaliser un plan de mobilité employeur (PDME) de manière unilatérale¹⁸. Ce dernier a pour objectif de réduire les émissions de gaz à effet de serre et les polluants atmosphériques. Il doit donc inclure des dispositions de soutien aux déplacements domicile-travail des salariés. Le PDME doit respecter une méthodologie spécifique :

- un diagnostic évaluant l'offre de transport existante et analysant les déplacements domicile-travail des salariés ;
- un plan d'action permettant d'optimiser les déplacements de salariés ;
- une évaluation.

17 Loi LOM du décembre 2019.

18 L. 1214-8-2 du Code des transports.

Prendre en compte l'environnement dans les activités sociales et culturelles

Le CSE possède un monopole en matière de gestion des activités sociales et culturelles. Il peut donc s'imposer comme un acteur de la transition écologique et énergétique en s'interrogeant et en remettant en cause ses propres pratiques :

- choisir des prestataires écoresponsables ;
- organiser des ateliers (sensibilisation des salariés au zéro déchet, cuisine végétarienne...) ;
- proposer des voyages avec empreinte carbone réduite ;
- lorsque le CSE assure la gestion ou participe au financement ou à la gestion du restaurant d'entreprise, proposer des repas végétariens, des menus avec des produits de saison, privilégier les circuits courts en partenariat avec des producteurs locaux et des aliments bio.

RÉFLEXE MILITANT

N'hésitez pas à engager une démarche écoresponsable auprès des salariés de manière progressive en proposant des alternatives.

En ayant une démarche écoresponsable, le CSE ne sera que plus légitime à questionner l'entreprise sur ses propres pratiques !

Raison d'être et société à mission

En mai 2019, la loi Pacte a introduit dans le Code du commerce le principe de société à mission. Désormais, l'intérêt commun des entreprises n'est plus « l'affaire » des seuls actionnaires, la loi reconnaît qu'elle joue aussi un rôle social et environnemental. Cette loi modifie ainsi l'article L. 1833 du Code civil et ajouté que « **La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.** »

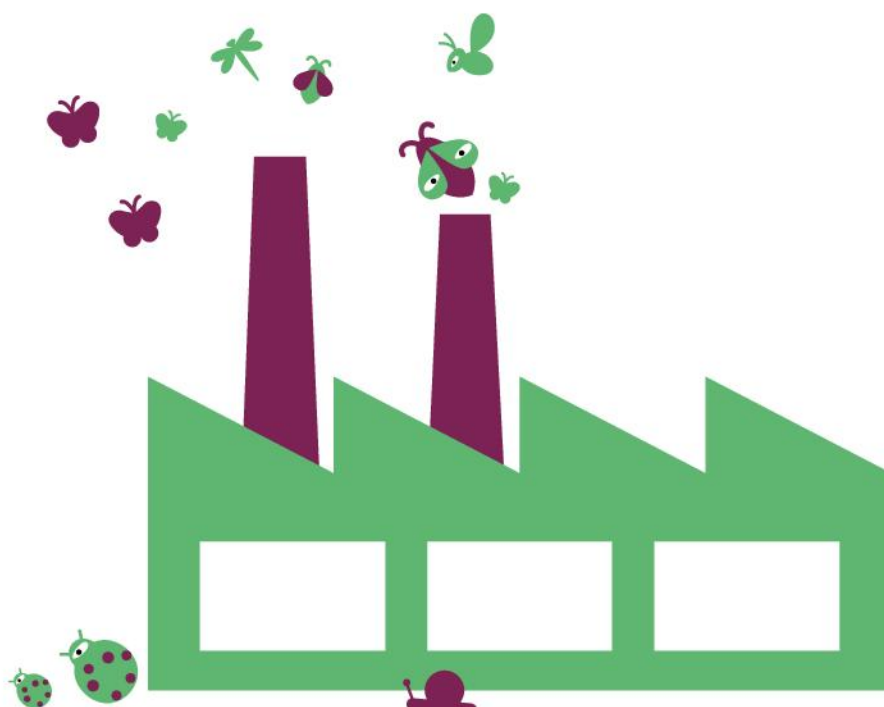
Elle a également offert la possibilité à l'entreprise d'inscrire cette « raison d'être » dans ses statuts et d'adopter le statut « d'entreprise à mission » (articles L. 225-35 et L. 225-64 du Code de commerce).

La raison d'être d'une entreprise, se caractérise par l'expression d'un objectif d'intérêt général qui outrepassse la simple recherche du profit à court terme. Quand à la société à mission, il s'agit d'une société qui, sur la base d'un engagement volontaire, inscrit une raison d'être dans ses statuts, et charge un organe de suivi de vérifier l'atteinte de ses objectifs et l'adéquation des moyens engagés. Un organisme tiers indépendant (OTI) a pour mission de vérifier les informations correspondantes.



RÉFLEXE MILITANT

Vous pouvez questionner et inciter la direction à définir une raison d'être pour l'entreprise. Cela permet d'engager une réelle réflexion sur la stratégie environnementale de l'entreprise, de clarifier sa position dans la société et de rassembler l'ensemble des salariés autour d'un projet commun.



Pour aller plus loin

Développer la stratégie environnementale de l'entreprise grâce aux administrateurs salariés

Les administrateurs salariés ont un rôle important à jouer face aux enjeux liés au développement durable dans l'entreprise. Le modèle d'affaire des entreprises doit aujourd'hui dépasser l'horizon de la simple performance financière et évoluer vers une meilleure prise en compte de l'environnement. Les administrateurs salariés ont la responsabilité de s'approprier ce rôle de garant de la prise en compte de la dimension RSE dans la stratégie de l'entreprise.

Les administrateurs sont appelés à se prononcer régulièrement sur des décisions qui engageront le futur de l'entreprise sur le plan économique et stratégique. La démarche RSE implique la prise en compte des éléments suivants dans les délibérations :

- performance environnementale : vérifier la comptabilité des activités de l'entreprise et le maintien des écosystèmes ;
- performance sociale et sociétale : mesurer les conséquences sociales et humaines de l'activité de l'entreprise sur l'ensemble de ses parties prenantes (internes et externes) ;
- impact sur les parties prenantes : comprendre et intégrer dans la stratégie d'entreprise l'importance de la protection d'un grand nombre de droits fondamentaux.

ATTENTION

En cas de manquement, les administrateurs encourent un risque réputationnel et commercial ainsi qu'un risque juridique. Il est donc primordial d'intégrer la politique RSE et le développement durable dans le processus décisionnel.

Afin de se prémunir du risque réputationnel et commercial, les administrateurs se doivent d'intégrer la politique RSE et le développement durable dans le processus décisionnel. En effet, une décision commerciale de l'entreprise contraire à son engagement RSE implique un risque d'interpellation important de la part des parties prenantes ainsi qu'un risque de désengagement de la part de partenaires commerciaux. Aussi, l'absence de prise en compte de la politique RSE et du développement durable dans la stratégie de développement de l'entreprise renvoie une impression de « greenwashing », pratique notamment décriée par les ONG.

Concernant le risque juridique, une décision du conseil d'administration contraire aux engagements de la société peut engager la responsabilité des administrateurs en tant qu'organe exécutif.

Si le rapport de gestion ne comporte pas la déclaration extra-financière, tout intéressé peut demander au juge une injonction de communication.



Pour aller plus loin

Les administrateurs pourraient ainsi être tenus responsables de fautes de gestion en cas de défaillance de la société dans la mise en œuvre de ses publications.



À SAVOIR

Si l'entreprise ne respecte pas les obligations prescrites en matière de devoir de vigilance, celle-ci peut voir sa responsabilité engagée sur la base du droit commun de la responsabilité civile. En effet, le conseil d'administration, en tant qu'organe exécutif chargé de diriger la personne morale, ainsi que les administrateurs qui le composent, pourrait voir leur responsabilité civile engagée en cas de faute commise par l'organe de direction.



RÉFLEXE MILITANT

La CFE-CGC recommande de créer un comité RSE en s'assurant qu'un certain nombre de directions lui soient associées (direction de l'audit des risques...) et de définir un calendrier sur plusieurs exercices ainsi que les ressources financières et humaines qui lui sont allouées. N'hésitez pas à inciter les administrateurs salariés de votre entreprise à proposer au prochain CA un ordre du jour sur le sujet de la RSE et à se former sur les sujets environnementaux afin de mener aux mieux leur rôle.

Les administrateurs salariés peuvent aussi proposer en CA d'intégrer des critères environnementaux à la rémunération des dirigeants (réduction des émissions de GES, économie ou efficacité énergétique, préservation des ressources naturelles, traitement des déchets, économie circulaire...).

Intégrer des critères environnementaux à la rémunération des dirigeants

Dans le cadre de cette stratégie environnementale, la prise en compte de critères climat/environnement dans la rémunération des dirigeants est à aborder. En effet, près de neuf entreprises du SBF 120 sur dix consacrent au moins un objectif climat/environnement à la rémunération des dirigeants¹⁹.

Les critères qu'il est possible d'intégrer :

- réduction des émissions de GES ;
- économie ou efficacité énergétique ;
- préservation des ressources naturelles, traitement des déchets, économie circulaire.

19 Étude IFA – Le climat dans la politique de rémunération des CEO.



INSTAURER UNE DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE JUSTE GRÂCE À LA NÉGOCIATION

COMMENT DONNER PLUS DE MOYENS AU CSE POUR UNE DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE ?

Les nouvelles missions environnementales du CSE n'ont pas été accompagnées de moyens supplémentaires notamment avec des heures de délégation supplémentaires et des heures de formation. Il est donc important de passer par la négociation dans le cadre des accords de configuration/ de fonctionnement du CSE afin d'obtenir plus de moyens.

Créer une commission environnement

La loi climat et résilience permet une approche transversale des sujets environnementaux, cela a pour risque que la thématique soit diluée dans les nombreux autres sujets du CSE.

Afin de structurer le dialogue environnemental au sein de l'entreprise, il est recommandé de mettre en place une « commission environnement » par accord selon les conditions prévues par l'article L. 2315-45 du Code du travail. C'est une instance nécessaire pour permettre de structurer un véritable dialogue environnemental au sein de l'entreprise. Elle permettra à la direction comme aux salariés d'identifier les membres du CSE dédiés à ces enjeux afin qu'ils puissent porter la voix des salariés et collaborer avec la direction dans l'élaboration et le suivi de stratégies d'adaptation efficaces par l'entreprise.

La commission environnement ne peut exister que par accord d'entreprise ou accord pré-électoral et aura d'autant plus d'intérêts si des moyens lui sont alloués comme des heures de délégation pour les membres qui la composent.

Allouer des heures de délégations supplémentaires

Les membres de la commission environnement doivent bénéficier de temps de délégation supplémentaire afin de mener à bien leur mission suite à l'extension de leurs prérogatives. Ils doivent pouvoir se réunir, consulter et communiquer avec les salariés sur ces enjeux.

Négocier des heures de délégations supplémentaires est donc primordial pour traiter convenablement des sujets environnementaux.

Mettre en place une consultation spécifique sur les conséquences environnementales

La loi climat et résilience prévoit que le CSE soit informé et consulté dans le cadre des consultations récurrentes au regard des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Or, ces enjeux doivent faire l'objet d'analyse afin de permettre aux membres du CSE de rendre un avis propre et distinct sur les autres consultations et sur lequel l'entreprise pourra s'appuyer.

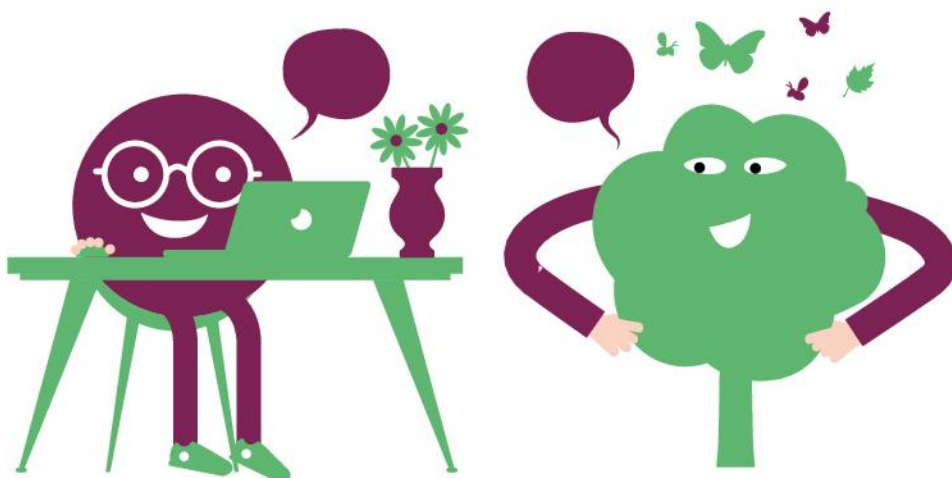
Pour cela, négocier une consultation spécifique, dédiée aux conséquences environnementales, permettra au CSE d'aborder de manière distincte et claire ces sujets.

Négocier le contenu de la BDESE

Comme mentionné précédemment, un décret précise les informations devant être intégrées dans la base de données économiques sociales et environnementales. Ces indicateurs restent très généraux. Il est donc préférable de déterminer par accord les indicateurs écologiques adaptés notamment au secteur de l'entreprise ou en intégrant de nouvelles thématiques comme la protection de la biodiversité et la sobriété énergétique.

INTÉGRER L'ENVIRONNEMENT GRÂCE AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

La négociation collective d'entreprise est un levier incontournable pour l'intégration des attentes et besoins des salariés en matière de transition écologique. Elles permettent d'aborder différentes thématiques telles que la mobilité des salariés, le placement des fonds de l'épargne salariale ou la gestion des emplois et des parcours professionnels sont des sujets essentiels qui permettent désormais aux représentants du personnel d'agir directement sur ces enjeux.





RÉFLEXE MILITANT

Lors des négociations annuelles obligatoires vous pouvez par exemple négocier sur les sujets suivants :

- orienter les placements des fonds d'épargne salariale vers des investissements socialement responsables (ISR) ;
- négocier une mobilité durable.

Négocier une mobilité durable

Comme mentionné précédemment, la loi LOM rend obligatoire le sujet de la mobilité dans les NAO.



RÉFLEXE MILITANT

Lors de la négociation de votre accord de mobilité, pensez à faire réaliser un diagnostic mobilité de l'entreprise afin que les mesures prises soient adaptées aux besoins des salariés. Il est également important de définir des indicateurs de suivi qui permettront de mesurer l'efficacité des mesures mises en place.

Lors de ces négociations, il est possible d'obtenir la mise en place d'un forfait mobilité durable (FMD).

Ce forfait est compris entre 0 et 800 euros par an et par salarié et est entièrement à la charge de l'employeur. La mise en place d'un FMD n'est pas obligatoire, mais il est en revanche obligatoire d'en discuter.

Le FMD est cumulable :

- avec le remboursement d'une partie de l'abonnement aux transports en commun à condition que la somme des deux ne dépasse pas 800 euros par an ;
- avec le remboursement des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes à condition que la somme ne dépasse pas 700 euros par an et par salarié.

Il concerne l'ensemble des salariés (CDI, CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires, temps partiel, et salariés exerçant sur plusieurs lieux de travail).

MOBILITÉ DES SALARIÉS NÉGOCIER DU POUVOIR D'ACHAT & AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT

La loi d'Orientation des Mobilités (LOM) impose d'inclure un volet mobilité dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), en lien avec le thème de l'égalité professionnelle et de la Qualité de vie et conditions de travail (QVCT).

Forfait Mobilités Durables, remboursement de l'abonnement de transports publics, prime de transports... Les employeurs doivent encourager et faciliter les modes de transport non polluants. Lors des NAO, les représentants du personnel ont l'opportunité de négocier la mise en place de la carte UpOne, qui comprend un compte mobilité pour des trajets domicile-travail plus écologiques et facilite la gestion des avantages mobilité dont bénéficient les salariés.

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, partenaire historique des organisations syndicales et entreprise à mission, UpCoop vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.

Retrouvez les solutions UpCoop sur up.coop
Contactez notre équipe partenariats :
infopartenariats@up.coop

Up one



La coopérative UpCoop
est partenaire de la



Le FMD a pour but de financer des modes de transport plus durables :

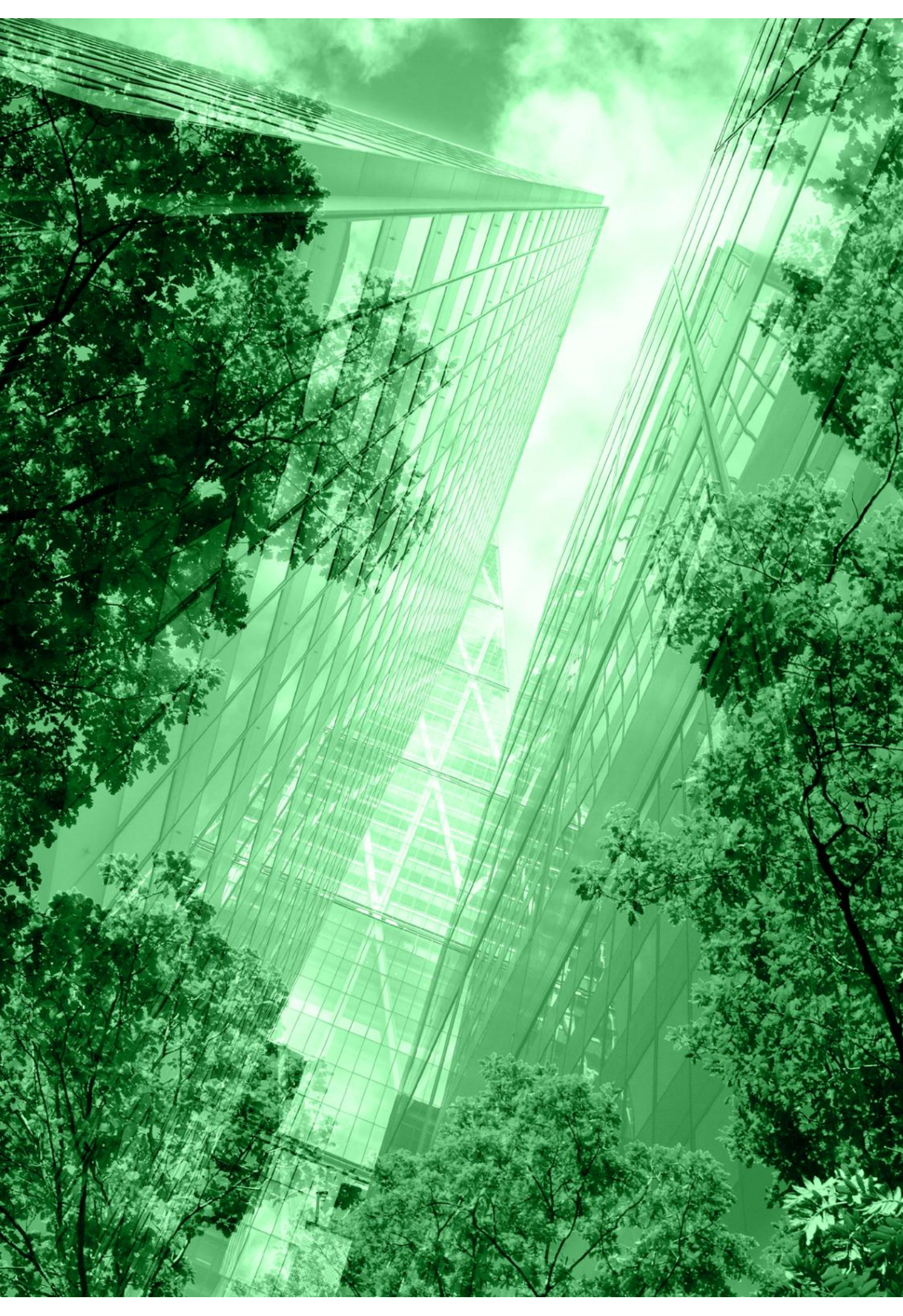
- vélo et vélo à assistance électrique (personnel et en location) ;
- covoiturage (conducteur ou passager) ;
- engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en « free floating ») ;
- autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- transports en commun (hors abonnement) ;
- engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...).

Ces négociations sont donc l'occasion d'inciter l'usage des modes de transport vertueux, notamment à travers le forfait mobilité durable. Le FMD peut, par exemple, permettre de financer l'achat d'un vélo ou d'accessoires vélo.

En plus du forfait mobilité durable, ces négociations sont l'occasion de négocier certains aménagements comme la réalisation de places de parking dédiées au covoiturage, une amélioration de l'accessibilité du site, des formations, des actions de sensibilisation, des bornes de recharge...

Ces négociations permettent également d'aborder le sujet du télétravail. Il permet en effet de réduire la fréquence des déplacements domicile-travail et donc les émissions de GES. Il permet également au salarié d'éviter de s'exposer durant son trajet en cas de pic de pollution. Cependant, il est important de noter que le collectif de travail doit être préservé, ce qui nécessite la présence des salariés dans les locaux de l'entreprise. Le télétravail doit reposer sur une démarche volontaire de l'employeur et du salarié.





SE SAISIR DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL DE L'ENTREPRISE

En plus de la BDESE, les élus du CSE peuvent aussi s'appuyer sur plusieurs documents rapportant l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement.

DPEF ET FUTUR CSRD

Jusqu'en 2024, certaines entreprises étaient soumises à la déclaration de performance extra financière (DPEF). Ce document de reporting analysait les risques sociétaux, sociaux et environnementaux de l'entreprise ainsi que les politiques et « diligences raisonnables » mises en place. La DPEF présentait ainsi la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales, sociétales et environnementales de son activité. La DPEF était également un outil de mobilisation des différentes parties prenantes, avec au premier chef, les élus du personnel, autour des problématiques de RSE au sein de l'entreprise. Elle ne concernait que les entreprises de plus de 500 salariés (entités cotées et assimilées au bilan supérieur à 20 millions d'euros, ainsi que les entités non cotées au chiffre d'affaires net ou bilan supérieur à 100 millions d'euros).

La DPEF étant issue d'une des premières grandes directives européennes dédiées au reporting extra-financier, elle présentait certaines lacunes. En effet, elle n'imposait pas de cadre de reporting ce qui empêchait la comparaison entre les différentes entreprises. Les informations requises pour la rédaction du rapport étaient assez faibles. Enfin, le nombre d'entreprises concernées restait assez limité, environ 500 entreprises sur toute l'Europe.

À partir de janvier 2024, les entreprises sont donc soumises à une nouvelle directive européenne : la corporate sustainability reporting directive (CSRD). Elle a pour objet d'harmoniser les reporting de durabilité des entreprises et d'améliorer la disponibilité et la qualité des données publiées. La CSRD introduit aussi le principe de double materialité : les entreprises doivent à la fois prendre en compte les enjeux de durabilités susceptibles d'impacter leur performance financière et les impacts négatifs et positifs de leurs activités sur l'environnement économique, social naturel.

Les entreprises concernées ont pour obligation d'informer les représentants des salariés au niveau approprié et échanger avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. Elle précise également que l'avis des représentants des salariés sera communiqué aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concernés. Le CSE devra donc être informé et consulté sur les informations en matière de durabilité, renforçant ainsi le dialogue social environnemental dans l'entreprise.

RÉFLEXE MILITANT

La DPEF/CSRD, doit faire l'objet d'une présentation en CSE suivi d'une consultation des représentants du personnel dont l'avis sera transmis à l'organe d'administration, de gestion ou de gouvernance. Il sera possible d'y consacrer une commission économique dédiée à sa présentation, puisqu'elle éclaire « la compréhension de la situation de la société, de l'évolution de ses affaires, de ses résultats économiques et financiers et des incidences de son activité ».

La CSRD couvrira progressivement près de 50 000 sociétés, selon le calendrier suivant :

- À partir du 1^{er} janvier 2024 : elle s'appliquera aux entreprises déjà soumises à la DPEF et à la NFRD (non Financial reporting directive) c'est-à-dire les entreprises cotées qui ont plus de 500 salariés et plus de 40 millions d'euros de chiffres d'affaires et/ou 20 millions d'euros au total.
- À partir du 1^{er} janvier 2025 : toutes les autres grandes entreprises européennes qui remplissent deux des trois critères suivants y sont soumises :
 - 250 salariés ;
 - 40 millions d'euros de chiffres d'affaires ;
 - 20 millions d'euros de total de bilan.
- À partir du 1^{er} janvier 2026 : elle s'appliquera aux PME cotées sur un marché réglementé, à l'exception des microentreprises. Les PME seront soumises à des normes de reporting allégées et auront la possibilité de différer leurs obligations deux années supplémentaires.
- À partir du 1^{er} janvier 2028 : certaines grandes entreprises non européennes ayant un chiffre d'affaires européen, supérieur à 150 millions euros et une filiale ou succursale basée dans l'Union européenne seront soumises à la CSRD.



RÉFLEXE MILITANT

Une analyse de la DPEF/CSRD doit être demandée à l'expert mandaté par le CSE dans le cadre des consultations. La DPEF/CSRD est en effet l'occasion d'identifier et d'apprécier les principaux enjeux et risques extra-financiers et d'engager une réflexion sur la stratégie long-terme de l'entreprise.

DEVOIR DE VIGILANCE

Le devoir de vigilance concerne les entreprises ou les groupes de plus de 5 000 salariés en France ou de plus de 10 000 salariés dans le monde (art. L. 225-102-4 du Code de commerce). Il se définit comme l'obligation faite aux donneurs d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liée à leurs opérations. Cette obligation peut s'étendre aux activités des filiales et des partenaires commerciaux (sous-traitants et fournisseurs).

Tous les ans, les entreprises concernées ont donc pour obligation de publier un plan de vigilance qui contient les mesures propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société, de ses filiales, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.



Le plan doit contenir :

- une cartographie des risques ;
- des procédures d'évaluations régulières de la chaîne de valeur ;
- des actions adaptées d'atténuations des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ;
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

RÉFLEXE MILITANT

Demander à être consulté dans le cadre du devoir de vigilance.

LE BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (BEGES) OU BILAN CARBONE

Le bilan carbone est un diagnostic de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise. En France, les entreprises de plus de 500 salariés ont pour obligation de publier un BEGES ainsi qu'un plan d'action de réduction des émissions, et ce, tous les quatre ans et tous les trois ans pour les établissements publics de plus de 250 salariés.

C'est un outil indispensable pour évaluer l'impact environnemental de l'entreprise et pour identifier les opportunités de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

RÉFLEXE MILITANT

Même si le bilan carbone n'est obligatoire que pour les grandes entreprises, le CSE peut inciter son entreprise (TPE/PME, grande entreprise, établissement public) à en réaliser un.

Mes notes





CFE-CGC
42 avenue de la Porte de Clichy
75017 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

