



Sophie Gaudeul, Frédérique Lellouche

La transition écologique pour un développement durable Quels leviers syndicaux pour agir dans l'entreprise ?

Le débat sur l'impact environnemental et social de l'entreprise progresse. La législation offre des leviers d'action pour les représentants des salariés et traduit un nouveau regard sur la performance de l'entreprise.

Sophie Gaudeul et Frédérique Lellouche sont secrétaires confédérales CFDT. Elles représentent la CFDT au Conseil national de la transition écologique et à la Plateforme RSE. Frédérique Lellouche a été élue à la présidence de la Plateforme RSE en janvier 2020.

Les enjeux soulevés par le changement climatique et l'épuisement de la biodiversité n'ont jamais été aussi prégnants. Ils supposent une mobilisation des acteurs à différents niveaux tant les transformations à effectuer pour changer de modèle de développement sont complexes et multiples.

En quoi le climat est-il un enjeu social ?

Le changement climatique est sans doute la plus grande menace pour le développement au XXI^{ème} siècle, comme le souligne l'Agenda 2030 des Nations unies, « *le changement climatique en lui-même, l'adaptation aux changements par les populations, les pays et les secteurs économiques les plus concernés, ainsi que les mesures d'atténuation nécessaires pour réduire, si ce n'est arrêter le réchauffement de la planète et pour promouvoir des économies à faible*





*émission de carbone ont de lourdes implications pour le développement économique et social, pour les modes de production et de consommation, et, bien entendu, pour l'emploi, la productivité et les rémunérations »¹. La Confédération syndicale internationale (CSI) affirme également le lien dans son slogan « *Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte* ». Il faut y ajouter les risques pour la sécurité alimentaire (essor de la faim), les risques hydriques, d'accroissement de la pauvreté, de creusement des inégalités et bien sûr les risques de santé publique (prévalence de maladies vectorielles ou de zoonoses à l'instar de l'épidémie de la Covid19)².*

Au lieu d'opposer environnement et social, tout invite à les appréhender de concert. C'est l'idée de la « transition juste » (cf. encadré) que le mouvement syndical international appelle de ses vœux dès 2005 et avec plus de force depuis l'Accord de Paris en 2015 en visant à intégrer à la négociation climatique un volet social : les incidences des changements climatiques vont modifier la structure de l'emploi, de nouveaux emplois

Au lieu d'opposer environnement et social, tout invite à les appréhender de concert. C'est l'idée de la « transition juste ».

et de nouvelles catégories d'emplois vont apparaître, d'autres vont disparaître. Au moins la moitié de la main-d'œuvre mondiale – soit l'équivalent de 1,5 milliard de personnes – sera

touchée par la transition vers une économie sobre en carbone. Cette transition ne doit laisser personne au bord du chemin : pour être juste, elle doit allier écologie et justice sociale en accompagnant les travailleurs dans la sécurisation de leurs parcours professionnels. C'est également l'idée qui sous-tend les 66 propositions du « Pacte du pouvoir de vivre » lancé en mars 2019 en réponse à la crise des « gilets jaunes ». En la matière, tous les acteurs ont un rôle à jouer. Et il y a urgence. Les scientifiques du monde entier, dans

1 Objectif du Développement Durable n° 5, sept. 2015.

2 Cf. www.un.org/fr/chronicle/article/une-catastrophe-pour-les-pauvres-le-changement-climatique-menace-les-gains-du-developpement-acquis.





La transition écologique implique des changements profonds en particulier dans des secteurs très polluants. Le concept de « **transition juste** » part du principe que ces mutations ne devront pas se faire au détriment des travailleurs de ces secteurs, ni des personnes les plus vulnérables de nos sociétés.

En 2015, l'Accord de Paris débouche sur une première concrétisation de la transition juste car les principes de l'agenda du travail décent sont adoptés et intégrés dans le préambule de l'Accord de Paris sur le Climat à la suite de nombreuses expressions syndicales dans les Conférences climat successives et d'un rôle clé joué par la Confédération syndicale internationale. Il en a encore été beaucoup question à la COP24 en 2018 (déclaration de Silésie).

La transition juste correspond aux engagements pris par les pays engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique (participant à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques, CNUCC) d'élaborer des plans nationaux pour une transition juste et de créer des emplois verts décents.

Ce résultat est aussi à mettre sur le compte d'une importante mobi-

lisation syndicale européenne pour qu'un volet « emploi-formation » soit présent dans tous les plans nationaux pour le climat et pour la création du « fonds vert » (levier d'investissement financier).

La transition juste, c'est l'idée d'une politique climatique inclusive qui ne laisse personne au bord de la route. Mais surtout, les notions de transition juste et de « travail décent » sont liées. Dans les textes de référence, ce concept est affirmé à l'international par les « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous » de l'Organisation internationale du travail (OIT, 2015). Cela impose donc aux Etats de réaliser une transition juste en intégrant les 4 dimensions de « l'Agenda du travail décent » : dialogue social, protection sociale, droits au travail et emploi – « *qui sont des composantes fondamentales du développement durable et doivent être au centre des politiques visant à assurer une croissance et un développement forts, durables et inclusifs* »¹.

¹ Cf. ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432864/lang--fr/index.htm. Voir également cfdt.fr/portail/actualites/mobilisation-pour-le-climat-srv1_275585 et cfdt.fr/portail/actualites/mobilisation-pour-le-climat/les-syndicats-francais-interpellent-le-president-de-la-cop-21-sur-la-transition-juste-srv1_338779.





les derniers rapports du GIEC³, sonnent l'alarme : le CO₂ ne cesse de s'accumuler dans l'atmosphère, les calottes polaires sont déstabilisées faisant peser une menace de montée des océans, les incendies et les ouragans se multiplient. Si l'on ne change pas radicalement d'orientation dans la prochaine décennie, on pourra difficilement empêcher l'élévation de la température de la planète au-delà de 1,5 degré Celsius. Or, une fois cette limite passée, un processus d'emballement peut se créer.

L'Accord de Paris avait été signé en 2015 par plus de 190 parties dans cet objectif d'éviter un changement climatique dangereux en limitant le réchauffement de la planète à un niveau nettement inférieur à 2 degrés et en poursuivant les efforts pour le limiter à 1,5 degré. Cinq ans plus tard, force est de constater que le compte n'y est pas. Depuis la COP21 de 2015, les émissions mondiales de Co₂ ont connu une croissance telle que rester sous la barre des 2 degrés

L'approche en matière de RSE a d'abord été défensive, il s'agissait des « externalités » négatives, on attend désormais de l'entreprise qu'elle fasse preuve de son utilité sociale.

devient un défi extraordinairement difficile à relever. Si les États-Unis et l'Union européenne ont vu leurs émissions baisser en 2019, ce n'est pas le cas de la Chine et de l'Inde, où elles ont continué de croître.

Dans son discours d'ouverture à la COP25, Antonio Guterres, secrétaire général de l'ONU, a mis en garde : *« le monde est à un tournant et d'ici la fin de la prochaine décennie, nous serons sur un de ces deux chemins. L'un est le chemin de la capitulation, où nous aurons dépassé comme des somnambules le point de non-retour, mettant en danger la santé et la sécurité de tous les habitants de cette planète. L'autre option est le chemin de l'espoir. Un chemin dans lequel les énergies fossiles restent là où elles devraient être, dans le sol, et où nous parviendrons à la neutralité carbone d'ici 2050. Faisons preuve de la volonté politique*

³ Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat est un organisme intergouvernemental ouvert à tous les pays de l'ONU.





que les peuples attendent de nous » (déc. 2019). Les enjeux climatiques ne connaissent pas de frontières et appellent à une action à différents niveaux.

La responsabilité environnementale des entreprises en question

Tous les acteurs sont concernés et chacun porte une responsabilité particulière. Les Etats bien entendu, mais également les entreprises, dans la mesure où, depuis la loi Pacte⁴, l'article 1833 du Code civil précise que l'entreprise « *est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ».

En effet, l'activité économique est intimement liée à l'environnement. L'ensemble des activités économiques dépend directement ou indirectement de la bonne gestion des ressources naturelles et de l'environnement, ainsi que de la biodiversité. La Plateforme RSE⁵ dans son avis sur RSE et environnement de septembre 2018 souligne que « *s'occuper d'environnement dans l'activité de l'entreprise et tout au long de la chaîne de valeur, c'est s'occuper de la performance des entreprises* ». Par ailleurs, pour produire leurs biens et services, les entreprises peuvent avoir des impacts négatifs sur l'environnement. Elles peuvent par exemple participer à la destruction de la biodiversité (*via* les modifications d'usages des sols, leur artificialisation, la déforestation ou les pollutions des sols, de l'eau et de l'air⁶) ou contribuer au changement climatique (*via* l'émission de gaz à effet de serre comme le méthane ou le Co2). Si un temps, l'approche en matière de RSE a d'abord été défensive, il s'agissait pour les entreprises de limiter leurs

4 Loi du 22 mai 2019 « *relative à la croissance et la transformation des entreprises* ».

5 Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises, France Stratégies, 2013.

6 L'acidification des océans liée aux pollutions de l'air et gaz à effet de serre par exemple.





« externalités » négatives, on attend désormais de l'entreprise qu'elle fasse preuve de son utilité sociale, qu'elle montre en quoi elle contribue aux enjeux sociétaux et environnementaux et comment elle mobilise ses parties prenantes, et notamment les salariés – parties constituantes de l'entreprise –, autour de son projet.

Or, en matière d'association des parties prenantes, et notamment des représentants des salariés, il y a encore du chemin à parcourir : déjà en 2016 les membres de la Plateforme RSE s'étaient accordés autour de ce constat lors des travaux sur l'implication des salariés dans les démarches RSE.

Les représentants des salariés, acteurs d'un réveil écologique ?

L'enquête *Parlons travail* lancée par la CFDT en 2017 à laquelle plus de 200 000 personnes avaient répondu avait mis en évidence un grand besoin de participation de la part des travailleurs et une profonde demande de sens du travail : 72% d'entre eux souhaiteraient être davantage associés aux décisions qui les concernent. Cette aspiration à la participation est également à l'origine du Manifeste des étudiants « *Pour un réveil écologique* ». Leur invitation à « réveiller » les écoles et les employeurs sur les questions écologiques va dans le même sens d'une volonté d'être acteurs de ces sujets.

Trop longtemps, la RSE s'est résumée à une démarche unilatérale des directions d'entreprise sans véritable association des parties prenantes, nourrissant les suspicions de greenwashing, fortes chez les représentants syndicaux. Pourtant, en matière de RSE, la France était pionnière : dès 2001, avec la loi Nouvelles régulations économiques⁷, les entreprises cotées devaient faire état

⁷ Loi NRE du 15 mai 2001.





dans leur rapport de gestion des conséquences sociales et environnementales de leurs activités. Si en matière de reporting extra-financier le cadre a été précisé par le Grenelle II en 2010⁸ puis modifié en 2017 avec la transposition de la directive européenne de 2014 relative à la publication d'informations non financières, un élément n'a pas beaucoup évolué : la participation des représentants des salariés. Au mieux informés dans le cadre des IRP lors de la présentation obligatoire du rapport annuel de gestion au comité social et économique (CSE), ils ne sont que trop rarement associés aux stratégies RSE des entreprises.

Pourtant, cette situation n'est pas une fatalité. Il existe des leviers d'actions dont peuvent se saisir les représentants des salariés. Il y a eu ces dernières années des avancées en droit qui restent peu médiatisées et parfois méconnues y compris des militants syndicaux :

- La loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte a marqué une avancée significative issue du « Grenelle de l'environnement ». L'article L. 4133-1 du Code du travail instaure en effet un droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale, à l'image du droit d'alerte individuel en santé-sécurité au travail. Il 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. Cette loi a également renforcé les obligations de l'employeur, qui doit informer son personnel sur ce type de risques. Ayant récupéré les attributions de l'ancien CHSCT, le CSE dispose de prérogatives sur ces questions. Ainsi, 8 Loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement.

Il y a eu ces dernières années des avancées en droit qui restent peu médiatisées et parfois méconnues y compris des militants syndicaux.





l'employeur est tenu de réunir l'instance représentative du personnel en cas d'événement grave, lorsque l'activité de l'entreprise a porté atteinte ou risque de porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ; 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. Il existe

Les IRP peuvent se prévaloir de leurs prérogatives environnementales, se former et agir sans nécessairement créer une commission dédiée.

aussi une Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement (CNDASPE)⁹ dont le rôle est de faciliter la remontée des signalements issus

de la société civile sur les menaces à la santé publique ou à l'environnement, de transmettre ces alertes auprès des organismes compétents et d'en suivre l'instruction. La CFDT l'a saisie lors de l'incendie à Lubrizol (Rouen, septembre 2019).

- La possibilité de créer une « commission environnement » au sein du CSE : les représentants des salariés disposent ainsi d'une structure d'échange, dédiée à ces questions. Ils peuvent être ainsi identifiés comme étant acteurs sur ce sujet par les salariés comme par la direction. Néanmoins, la création de cette commission n'est pas un passage obligé pour agir sur les questions environnementales : les IRP peuvent se prévaloir de leurs prérogatives environnementales, se former et agir sans nécessairement créer une commission dédiée.

- Le reporting RSE ou déclaration de performance extra-financière intégrée dans le rapport de gestion présenté au conseil d'administration, à l'Assemblée générale des actionnaires : cette information extra-financière fait l'objet d'une consultation du CSE. Dans la pratique, cette présentation ne se traduit pas souvent par un débat : il est tout à fait souhaitable que ces informations en matière de RSE donnent lieu à davantage d'échanges avec les représentants des salariés. Il

⁹ Cf. le site web destiné à signaler toute menace ou atteinte à la santé publique ou à l'environnement : www.alerte-sante-environnement-deontologie.fr/cndaspe/article/la-commission-cndaspe.





s'agit d'ailleurs de la principale recommandation du rapport de Patrick de Cambourg : « *Mettre à disposition de toutes les parties prenantes des entreprises une information extra financière de qualité permettant d'évaluer la contribution un développement économique, social et financier durable* »¹⁰.

- Un droit d'information élargi en matière environnementale *via* la Base de données économiques et sociales : les procédures d'information et de consultation prévoient que la base de données économiques et sociales de l'entreprise, à laquelle les élus et délégués syndicaux ont librement accès, intègre des éléments à caractère environnemental pour les entreprises de plus de 300 salariés (articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail).

- La loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mère et entreprises donneuses d'ordre oblige les entreprises d'une certaine taille (plus de 5000 salariés en France) à élaborer et publier un plan de vigilance. En demandant à l'entreprise que le plan de prévention des risques d'atteintes graves aux droits humains et à l'environnement dont elle doit se doter soit élaboré avec les parties prenantes, elle incite à co-construire la stratégie de prévention des risques. Et les travailleurs, partie constituante des entreprises, ont évidemment une légitimité particulière à y participer. Si la loi ne précise pas à quelle étape du plan de vigilance les représen-

tants des salariés doivent être associés, elle oblige à ce que le mécanisme d'alerte soit élaboré « *en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société* ». Cette loi concerne les grands groupes, toutefois les PME, en tant que fournisseurs ou sous-traitants, sont également concernées. On le voit notamment avec les appels d'offre ou les politiques

¹⁰ « *Garantir la pertinence et la qualité de l'information extra-financière des entreprises : une ambition et un atout pour une Europe durable* », mai 2019.

Si les entreprises ne s'associent pas spontanément les représentants des salariés, ces derniers ont toute légitimité à demander des informations et à être associés aux plans de vigilance.





d'achats des grands groupes-donneurs d'ordre qui demandent de plus en plus de précisions sur les mesures environnementales, sociales et de gouvernance de leurs fournisseurs.

Si les entreprises n'associent pas spontanément les représentants des salariés, ces derniers ont toute légitimité à demander des informations et à être associés aux plans de vigilance et à ce que le sujet soit mis à l'ordre du jour du comité d'entreprise européen ou du comité de groupe. Dans certains cas, le suivi des plans de vigilance s'effectue dans le cadre du suivi de l'accord cadre international, ce qui permet des rendez-vous réguliers avec des représentants des salariés.

- La loi Pacte du 22 mai 2019 a modifié l'article 1833 du Code civil. Il est désormais précisé que la société « *est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ».

Désormais l'entreprise « est gérée en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

Ceci est valable quels que soient la taille et le statut de l'entreprise dans la mesure où l'article 1833 concerne toutes les entreprises : cette modification consacre un socle minimal légal d'intégration de la RSE dans la conduite des affaires économiques. La confédération a lancé en mars 2020 une campagne intitulée « *Au travail pour le climat* » pour les militants (cf. encadré).

- La formalisation de la « raison d'être » de l'entreprise prévue par l'article 1835 du Code civil peut être également l'occasion de s'interroger collectivement sur les finalités de l'entreprise. Il s'agit d'une proposition du rapport Notat-Sénard¹¹ qui évoquait l'image d'une « *boussole* » : La raison d'être est ce qui donne du sens au projet collectif qu'est l'entreprise. Elle peut être inscrite

¹¹ « *L'entreprise, objet d'intérêt collectif* », mars 2018.





« **Au travail pour le climat** », une campagne CFDT invitant les militants d'entreprise/d'administration à interpellier 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 activité 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. »

dans les statuts et doit s'incarner dans les objectifs poursuivis par l'entreprise et son management.

La raison d'être est un instrument volontaire et non contraignant. Même si elle est inscrite dans les statuts de l'entreprise, sa formulation apparaît généralement générale et donc peu réfutable. Contrairement à la qualité de société à mission qui prévoit la formulation d'objectifs et de moyens adaptés, ainsi qu'un processus de contrôle, la raison d'être peut donc être employée à des fins strictement marketing. Dans ce sens, une enquête de l'Ifop réalisée en octobre 2019 indique que 69% des personnes interrogées considèrent que « *lorsqu'une entreprise formule sa raison d'être, c'est avant tout une opération de communication* ».

- La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 crée une obligation de négocier sur la mobilité durable des salariés pour les trajets domicile-travail en élargissant la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2242-17 mod.). C'est un





acquis de la CFDT.

- L'indexation de la part variable de la rémunération des dirigeants sur des critères RSE peut également être un levier, comme l'indique la proposition 27 du Pacte du pouvoir de vivre. De plus en plus d'entreprises déclarent prendre en compte le développement durable dans leur stratégie. Pour autant, les critères sur lesquels la rémunération variable s'adosse ne sont pas toujours en phase avec les engagements de l'entreprise. Afin d'inciter les dirigeants à prendre véritablement en compte les enjeux sociaux et environnementaux dans leur activité, les administrateurs salariés peuvent peser pour que la rémunération variable soit systématiquement adossée à la performance sociale et environnementale de l'entreprise.

Réaffirmons-le, les représentants des salariés ont toute légitimité à agir sur ces leviers. La RSE ne doit pas rester un sujet d'experts, la formation demeurant technique et exclusivement adressée aux cadres de la fonction RSE ou Développement durable mais pas aux autres managers ou responsables. Or, un accompagnement et une sensibilisation des salariés

La crise liée au Covid19 a montré que les entreprises avaient de grandes capacités d'adaptation et de contribution à l'intérêt général.

est souhaitable. Sans faire de la formation l'unique levier d'action, en élargir le bénéfice à l'ensemble des cadres et des non cadres, permettrait une montée en compétences collective au service d'une meilleure prévention des risques collectifs pour une performance globale améliorée. Il s'agit de renforcer les compétences, développer les capacités. La crise liée au Covid19 a montré que les entreprises avaient de grandes capacités d'adaptation et de contribution à l'intérêt général. Espérons qu'elles ne reprendront pas le *business as usual* et qu'elles sauront donner de la place aux salariés afin de leur permettre d'être, comme ils y aspirent, acteurs et citoyens de l'entreprise.

