



Ute Meyenberg

Le Pacte vert pour l'Europe : des syndicats impliqués

Le 14 juillet 2021, jour des inondations catastrophiques dans l'ouest de l'Allemagne et en Belgique, la Commission européenne a annoncé le paquet législatif « Fit for 55 » qui vise à réduire les émissions de carbone de 55% en 2030 par rapport à 2019. Ce qui prolonge et met en œuvre le Pacte vert¹ présenté fin 2019, qui vise certains secteurs plus spécifiquement (transports, énergie, aviation, construction) et préconise des actions à travers de nouvelles normes et quotas et des mesures fiscales. La neutralité climatique devrait être atteinte d'ici 2050 à travers des mesures juridiquement contraignantes. Quelle sont les implications des syndicats dans cette régulation normative ?

Ute Meyenberg est secrétaire nationale à la CFDT Cadres et vice-présidente d'Eurocadres.

La Confédération Internationale des syndicats (CSI) a proclamé dès 2005 qu'« *il n'y a pas d'emplois sur une planète morte* » et il est primordial que les syndicats soient associés dans les travaux pour l'adaptation au changement climatique. La transition juste, telle que demandée par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans ses principes directeurs en 2015, implique qu'à chaque étape des évaluations de l'impact socio-économique et des stratégies long-terme sous-tendent le maintien de mécanismes de solidarité pour les secteurs et régions les plus touchés.

¹ Cf. ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr





Conformément au « socle européen des droits sociaux », des programmes de protection sociale et de formation adéquats doivent être mis en place dans un climat de dialogue social efficace².

L'action pour la transition juste doit se situer au niveau européen, national, régional et local, sectoriel et en négociation collective au niveau de l'entreprise. Le rapport « Négociation collective et environnement »³ dresse un inventaire des lieux de négociation en analysant plus de 300 documents (accords mondiaux collectifs nationaux et sectoriels et d'entreprise, chartes, codes, guides etc.) recensant les clauses en faveur de la transition écologique. Ce rapport pour la France est issu du projet européen « Agreement » (*A Green Mentality for Collective Bargaining*) qui couvre six pays de l'Union Européenne et s'intéresse au « verdissement » du droit social. Parmi les réalisations concrètes, on compte des accords améliorant l'information, consultation des représentants du personnel, notamment avec le reporting extra-financier, des indicateurs de performance collec-

L'action pour la transition juste doit se situer au niveau européen, national, régional et local, sectoriel et en négociation collective au niveau de l'entreprise.

tive en matière des politiques de rémunération et de l'épargne salariale, la protection des travailleurs contre les intempéries, la pollution, la canicule (notamment dans le domaine du BTP), les politiques de mobilité (aide à l'acquisition de

véhicules propres, politique vélo, covoiturage, etc.), l'organisation du télétravail, des actions de sensibilisation et de promotion en faveur de comportements écoresponsables (logiciel d'écoconduite, primes spécifiques) ou d'aide à la transformation de filières qui se projettent vers la transition énergétique (emplois verts, qualifications, promotion des biodéchets, réduction de l'empreinte carbone, etc.). Face à la profusion des documents, il faut cependant, nuancer : si les clauses environnementales existent, notamment au

² Voir le guide de la CES « *Adaptation au changement climatique et monde du travail* », 2020

³ Alexis Bugada, Véronique Cohen-Donsimoni, Vanessa Monteillet, Audrey Martinez, Caroline Vanuls. Négociation collective et environnement - aGREENment - Rapport français, LexisNexis, collection Planète Social 2021





niveau de l'entreprise, le sujet est généralement traité dans le cadre de négociations concernant d'autres sujets principaux tels que la QVT, l'égalité professionnelle, les salaires et l'intéressement. Par rapport au nombre significatif de documents analysés, il ne représente qu'une part infime des sujets de négociation collective.

Dans les grandes entreprises de dimension internationale les politiques environnementales rentrent dans le cadre de la RSE et la problématique est mieux portée si elle participe à la culture d'entreprise au sens large. Au niveau sectoriel et de la branche, voire dans les ANI, il est rarement traité... et il n'existe pas, à ce jour, un accord portant uniquement sur des sujets environ-

nementaux au niveau de l'entreprise ou d'un secteur. En revanche, ce sont les accords internationaux qui sont souvent les plus inventifs en la matière, y compris dans la responsabilité des entreprises vis-à-vis de leurs sous-traitants. Ces accords

Les politiques environnementales rentrent dans le cadre de la RSE et la problématique est mieux portée si elle participe à la culture d'entreprise au sens large.

font référence aux normes internationales tels que le Global Compact des Nations Unies, aux accords de l'OIT, ISO 26 000 ou Afnor. Notons ici plus spécifiquement les Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, et notamment l'ODD 8 « travail décent et développement économique » qui inspirent les négociations et les politiques RSE.

Les syndicats interviennent également dans un cadre plus conceptuel : certaines grandes centrales syndicales, la CFDT et la CGT, ont changé leurs statuts afin de faire référence explicitement aux problématiques environnementales. Le Pacte de pouvoir vivre, mouvement à l'initiative de la CFDT en réponse à la crise des gilets jaunes, en soulignant qu'il est primordial de ne plus dissocier le social et l'environnemental préconise la transformation de l'appareil productif et des métiers, idées qu'on retrouve dans le Pacte Vert européen. Notons également les travaux du Conseil économique, social et environnemental en la matière qui a préconise la formation⁴ et les investissements d'avenir. La

4 Cf. larevuecadres.fr/articles/faire-passer-le-developpement-durable-par-des-engagements-citoyens/6817





Plateforme RSE de France Stratégie contribue également au ruissellement des idées. Actuellement présidée par la CFDT, cette plateforme, formule des recommandations sur les questions sociales, environnementales et de gouvernance soulevées par la responsabilité sociétale des entreprises et réunit 50 membres d'horizons différents. Ainsi, elle a participé notamment à la révision récente de la Directive du reporting extra-financier et à la consultation publique sur la gouvernance d'entreprise durable lancée par la Commission européenne en octobre 2020.

Vous avez dit transparence ?

Depuis le plan d'action pour la finance durable de 2018 de la Commission européenne, la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) a modifié la vision de la finance. Dans son plan d'action, la Commission européenne a pour ambition de réorienter les flux financiers vers des investissements durables en matière ESG, d'intégrer la durabilité dans la gestion des risques et de favoriser la transparence et une vision long terme. Le reporting est un enjeu clé car il est nécessaire d'avoir des indicateurs qui vont au-delà du simple PIB, voire des performances financières. Ces informations doivent prendre en compte des besoins d'autres porteurs d'intérêt (stakeholders) que des actionnaires. Pour créer des modèles pas uniquement basés sur de développement économique les indicateurs doivent prendre en compte des critères ESG.

En France, la « loi sur la transition énergétique pour la croissance verte » de 2015 instaure pour la première fois des obligations d'information pour les investisseurs et investisseuses institutionnels relatives à leur gestion des risques liés au climat, et plus largement, sur l'intégration de paramètres environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur politique d'investissement. Au niveau européen, c'est la directive sur le reporting extra-financier (2014/95) qui était la première directive européenne demandant un reporting en matière de durabilité. Si sa révision a été attendue de longue date, elle va désormais dans le bon sens :





initialement, seules les entreprises de plus de 500 salariés, les entités cotées et assimilées ayant un bilan supérieur à 20 millions d'euros, ainsi que les entités au chiffre d'affaires net ou au bilan supérieur à 100 millions d'euros étaient concernées. Rebaptisée Corporate Sustainable Reporting Directive (CSRD), elle capte maintenant toutes les entreprises cotées. Plusieurs initiatives juridiques ont vu le jour mais les interrelations entre les diverses réglementations ne sont pas faciles à appliquer. Ainsi, le règlement Disclosure (SFDR) oblige les institutions financières à rendre compte de leurs risques de durabilité. Et le règlement « Taxonomie » (UE 2020/852) devra apporter des précisions afin d'identifier les critères européens en matière de durabilité et couvrir à terme des activités sociales. Aussi les superviseurs tentent-ils d'encadrer la mise en place de ces différents reporting. Avec la position AMF 2020-03, l'Autorité des marchés financiers définit des concepts clés pour assurer la cohérence et la qualité des informations fournies par des sociétés de gestion et d'éviter un « ESG-washing ». De même, l'Association française de gestion (AFG) a publié en août 2020 un guide professionnel sur le sujet qui établit une liste des indicateurs principaux pour évaluer la performance ESG d'une entreprise...

Trop d'information tue l'information ?

Le foisonnement des réglementations ne contribue pas forcément à la lisibilité et transparence. Actuellement, il est très difficile d'y voir clair, tant que les reportings des sociétés sont différents. Dans un rapport d'engagement sur les assemblées générales en 2020⁵ qui recense les politiques ESG des sociétés du CAC 40 à l'aide d'une douzaine de questions, le Forum pour l'investissement responsable (FIR) constate que les réponses sont en-dessous des attentes. La mise en place de labels peut aider au grand public à s'y retrouver.

_____ Pour l'épargne salariale, un label de finance durable

5 Le CAC 40 est-il responsable ? Rapport d'engagement, Assemblées générales 2020, Forum pour l'investissement responsable





existe depuis 2002. Créé à l'initiative de la CFDT, le label du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) regroupe aujourd'hui 15 gammes de produits d'épargne salariale. En France, l'épargne salariale et les investissements des réserves des groupements de protection sociale ont été les précurseurs en la matière. Deux labels étatiques, Greenfin (2015, créé à l'occasion de la COP 21) et ISR (2016) ont

Pour les syndicats, français ou européens, la question environnementale est au cœur des préoccupations.

été mis en place à l'initiative du Ministère de l'environnement et du Ministère des finances afin d'orienter l'épargne des investisseurs non-professionnels vers des placements durables. Pour les syndicats, français ou européens, la question environnementale est au cœur des préoccupations. C'est pourquoi ils participent activement à la mise en place des normes en la matière. Précurseurs en finance responsable en France avec le label CIES, les syndicats, et la CFDT en particulier, cherchent à faire avancer les critères ESG en finance. Le débat actuel tourne autour du « S » - comment introduire plus de critères sociaux dans les reportings.

La nouvelle loi de lutte contre le dérèglement du climat et le renforcement de la résilience face à ses effets promulguée le 24 août 2021 apporte des avancées car il comporte plusieurs mesures pour impliquer les partenaires sociaux dans la transition écologique. Citons : une compétence générale environnementale du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ; un devoir d'information du CSE par l'employeur ; une obligation des négociations GPEC/GEPP de répondre aux enjeux de la transition écologique ; une base de données économiques et sociales enrichie d'une rubrique environnementale. Sur ce dernier point il faudra attendre la publication du décret *ad hoc* pour savoir si les indicateurs de la BDESES seront « alignés » à ceux de la déclaration de performance extra-financière par exemple. Cependant, cette loi limite le pouvoir d'agir des CSE (pas de consultation obligatoire, pas de moyens obligés) et elle n'est pas innovante en matière d'implication des salariés eux-mêmes. En cela elle ne répond pas aux attentes d'engagement direct des salariés/citoyens.

