



HEBDO

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DIALOGUE SOCIAL : UN PROJET D'ANI EST OUVERT À SIGNATURE JUSQU'AU 24 AVRIL

"Document de travail", "boîte à outils", "guide méthodologique, le projet d'accord national interprofessionnel sur la transition écologique et le dialogue social, finalisé mardi soir par les organisations patronales et syndicales, n'impose pas d'obligation nouvelle pour les employeurs. Son objectif : faciliter l'appropriation des outils juridiques existants pour donner une "impulsion" à la négociation de branche et d'entreprise et ainsi favoriser la "révolution verte".

Et de deux ! Après l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur du 10 février dernier, les partenaires sociaux sont parvenus mardi soir vers 23 heures à un nouveau projet d'ANI sur la transition écologique et le dialogue social. Le texte est soumis à signature jusqu'au 24 avril inclus. Mais d'ores et déjà, la CFDT, la CFTC et FO lui ont donné un avis favorable. Par la voix de Madeleine Gilbert, la CFE-CGC dit "avoir pris acte du texte" et prendre le temps de la réflexion ; elle le présentera à ses instances dirigeantes le 17 avril. Du côté de la CGT, une signature "semble peu probable".

Commencée le 8 juillet dernier, cette négociation s'inscrit dans le cadre des travaux de l'agenda social autonome des partenaires sociaux, décidé en 2021. Elle visait à aboutir à un diagnostic partagé sur les enjeux de la transition écologique ainsi que leurs conséquences sur l'entreprise, l'activité et l'emploi. 12 séances ont été nécessaires pour sceller le texte de compromis de 50 pages, articulé autour de cinq chapitres. Sur la forme, il donne des repères juridiques et pratiques qui "permettent d'identifier des pistes de discussions, et plus particulièrement pour les TPE et les PME". Sur le fond, il réaffirme l'importance du dialogue du social, réglementé par le code du travail, mais aussi du dialogue professionnel, notamment dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel et de présence syndicale.

"Efficacité de la démocratie sociale"

Aussitôt, Hubert Mongon, chef de file de la délégation patronale, s'est félicité de l'aboutissement des discussions "dans un contexte social particulièrement complexe". "A nouveau, nous sommes en mesure de démontrer toute l'efficacité de la démocratie sociale et la capacité des partenaires sociaux à dialoguer dans un temps long sur des sujets de société majeurs".

"Nous sommes convaincus que ce défi de la transition écologique ne sera résolu qu'avec le support des entreprises et particulièrement à travers le dialogue social, le dialogue professionnel et le dialogue sous toutes ces formes".

"Il s'agit de concilier la nécessité d'agir pour la planète avec les intérêts des travailleurs pour lesquels il faut préserver l'emploi, la santé et les conditions de travail, argue pour sa part Béatrice Clicq, secrétaire confédérale FO. Ce projet d'accord peut contribuer à réussir ce virage".

Faire en sorte "d'appliquer la loi"...

Pas d'obligation nouvelle pour les entreprises toutefois puisque le projet d'accord n'est pas normatif. "Ce n'est pas la révolution mais l'idée est de donner une impulsion dans les branches et les entreprises", convient Luc Mathieu, chef de file de la négociation pour la CFDT. "Malgré une réglementation et des informations foisonnantes sur le sujet, la transition écologique n'est pas un sujet de négociation. Plutôt que d'attaquer un texte contraignant, essayons déjà de faire en sorte que tout ce qui est prévu par la loi s'applique". Certes la transition écologique fait partie des nouvelles prérogatives des CSE depuis la loi Climat et résilience d'août 2021 mais, dans les faits, le sujet reste trop souvent absent du dialogue social.

... malgré plusieurs obstacles persistants

Or il y a urgence. Mais la question du changement climatique bute sur plusieurs obstacles. "Les employeurs et salariés sont assez démunis en raison d'un manque de formation et d'acculturation, affirme Fabien Guimbretière, membre de la commission exécutive de la CFDT, ex-secrétaire général de la CFDT Agri-Agro. Il y a ici un problème de compétences globales mais aussi une difficulté des employeurs à remettre en cause leur modèle de développement économique".

De plus, "il n'est pas naturel pour les dirigeants et les organisations syndicales de se mettre autour d'une table pour discuter de la transition écologique. L'objectif est donc de donner des clefs de lecture, de droit, des idées sur le dialogue social, des repères. Commençons par utiliser les outils que nous avons à notre disposition notamment pour les PME et TPE", poursuit-il.

Une feuille de route pour les partenaires sociaux

En résumé, "cet accord est finalement une feuille de route précieuse, utile, efficace et opérationnelle pour les partenaires sociaux afin d'accélérer la transition écologique au sein des entreprises et des branches professionnelles ainsi que dans les territoires", insiste Hubert Mongon. En somme, une "boîte à outils importante à la disposition des entreprises, quels que soient leur taille, leurs métiers, leur filière, pour être mieux accompagnées dans le dialogue social".

Mieux traiter des enjeux environnementaux dans les CSE

Le texte rappelle les compétences environnementales du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles et récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière ; politique sociale, conditions de travail et emploi). A condition que l'employeur respecte "son obligation de transmettre des informations précises et écrites dans un délai suffisant", lesquelles doivent permettre "d'apprécier les conséquences environnementales des projets ou des décisions de l'entreprise". Il pourrait dans ce cadre être pertinent de mobiliser l'analyse environnementale, l'audit énergétique, le bilan des émissions de gaz à effet de serre, la déclaration de performance extra-financière, le plan de vigilance ou encore le plan de continuité d'activité, nous dit le projet d'ANI.

Il suggère également, en cas de recours à une expertise, d'intégrer un volet environnemental dans la lettre de mission de l'expert-comptable "pour lui permettre d'élaborer une analyse globale articulant enjeux économiques, financiers, sociaux et environnementaux".

Etoffer la BDESE avec plus d'indicateurs environnementaux

La BDESE pourrait également s'enrichir des nouveaux indicateurs, à l'instar du bilan des émissions de gaz à effet de serre, de la consommation des matières premières ou de l'utilisation des sols dans le volet "gestion durable des ressources" de la rubrique "économie circulaire". Il est également possible de proposer des indicateurs d'utilisation des ressources tels que la quantité d'eau et les KWh consommés, les tonnes de déchets produites,...

Cap sur les mobilités douces et l'intéressement "vert"

S'agissant de l'organisation du travail, le texte recommande de négocier un accord de télétravail, un accord sur le temps de travail qui intègre la prise en compte des aléas climatiques (temps de pause, horaires de travail, équipements,..) ou encore de finaliser un plan de mobilité qui met l'accent sur les transports publics, les voitures électriques, le co-voiturage, la conversion des flottes des entreprises.

Côté rémunération, il préconise l'intégration de critères environnementaux dans la politique de rémunération, notamment dans les accords d'intéressement, ou encore l'orientation des placements des fonds d'épargne vers des investissements socialement responsables. En revanche, Franck Don, chef de file de la négociation pour la CFTC, regrette que le texte fasse l'impasse sur la rémunération des dirigeants, notamment du variable. Une revendication qui s'est soldée par une fin de non-recevoir de la part du camp patronal.

Comité de suivi

En revanche, il se félicite de la mise en place d'un comité de suivi. Les organisations signataires se retrouveront une première fois, avant le 31 décembre 2023, afin de déterminer les critères à mettre en place au niveau national. Le comité se réunira, ensuite "au plus tard deux ans à compter de la conclusion du présent accord, puis sur un rythme annuel". Objectif ? "Etablir un état des lieux de l'évolution des pratiques, analyser la mise en œuvre et l'impact du dialogue social relatif à la transition écologique sur le fonctionnement de l'entreprise". En somme, évaluer la portée de l'accord.

"Un acte manqué" pour la CGT

Si elle salue le fait qu'une délégation complète du côté des employeurs comme des salariés ait pu se réunir et discuter de ces sujets, la CGT dénonce pour sa part "un texte inopérant dans la quasi-totalité de son contenu". Plus précisément, sa représentante, Fabienne Rouchy, parle d'un projet d'accord très insuffisant, pas du tout à la hauteur des enjeux et de l'urgence climatique, qui ne crée aucune garantie supplémentaire pour les salariés. La confédération aurait en effet souhaité un texte normatif et demandait par exemple que soit rendue obligatoire dans les CSE la création de commissions dédiées aux questions environnementales, dotées de leur propre budget, ou encore que l'ANI suggère d'amorcer une réflexion sur la diminution du temps de travail, qui pourrait avoir un impact positif sur l'environnement. Quant au comité de suivi, si son importance est aussi reconnue par Fabienne Rouchy, une réunion au bout de deux ans "n'a aucun sens face à l'urgence de la transition écologique". Elle dénonce donc globalement "un manque de prise de conscience du patronat".

Anne Bariet et Elise Drutinus

<https://www.actuel-rh.fr/content/transition-ecologique-et-dialogue-social-un-projet-dani-est-ouvert-signature-jusquau-24>