

De la crise sanitaire à l'urgence climatique.

Les salariés : des acteurs opérationnels au service de la trajectoire « 1,5 °C » ?

Isabelle Desbarats

Au niveau international :

prévision, par l'**Accord de Paris (2015)**, de limiter la hausse des températures à 2°C, voire 1,5° en 2100 par rapport à l'ère préindustrielle (1880).

Professeur, Université Toulouse-Capitole (CDA)

Au niveau national :

objectif de réduction de 40 % des émissions de GES de la France d'ici à 2030, par rapport à 1990.
+ objectif de neutralité carbone à l'horizon 2050

Un contexte connu cf. changement climatique :

- un phénomène aux effets croissants (incendies en Australie, canicules en Europe...)
- aggravé par la crise économique/ sanitaire de la Covid 19 ? (Vs 30 Md€ dédié à la transition écologique, dans le plan « France relance »)

Dans ces conditions, qu'attendre:

- des pouvoirs publics ? (« L'affaire du siècle » - TA Paris, 3 fév 2021 (condamnation de l'Etat condamné pour « carences fautives » dans la lutte contre le réchauffement climatique : « faute » de l'Etat, incapable de tenir ses engagements de réduction des GES).
 - des organisations privées ,
 - & de leurs parties prenantes internes (salariés) ?

Certes, d'un côté :

Des salariés **victimes** du réchauffement ...

(cf. impact du stress thermique sur les conditions de travail / productivité au travail, / emplois : perte de 80 M. d'emplois Vs. création 18 M. d'emplois en 2030?)

Mais, d'un autre côté :

- Les salariés : des **protagonistes** de la « trajectoire 1,5 °C »?
 - Une situation **nuancée** mais **perfectible**

I. Urgence climatique :
des salariés incités à l'action

II. Urgence climatique :
des salariés en mesure d'agir ?

I - Urgence climatique :

des salariés incités à l'action

Aujourd'hui?

2 outils de **mobilisation salariale** au nom de l'**urgence climatique**.

➤ Une implication écologique stimulée par la loi (A)

➤ Une responsabilisation environnementale aiguillonnée par la responsabilité sociétale de l'entreprise (B)



A- Une implication écologique stimulée par la loi

❖ 2 leviers publics, pour faire des salariés des acteurs de la lutte contre le réchauffement climatique

❖ **soutien financier** *Vs.* **sécurisation juridique**

1. À l'interface vie privée/vie professionnelle :

des incitations financières en faveur d'une mobilité
« vertueuse »

2. En milieu de travail :

la protection du salarié lanceur d'alerte

1. À l'interface vie privée/vie professionnelle :

des incitations financières en faveur d'une mobilité « vertueuse »

Une double réalité:

70 % des salariés français utilisent leur voiture pour aller travailler

Vs.

la question des trajets domicile-travail = sources de contestations sociales, cf enjeux financiers

Dans ce contexte :

un environnement public s'ouvrant aux mobilités « vertueuses »

extension de la « prime transport »

Création du « forfait mobilité durable »
(Décr. n° 2020-541 du 9 mai 2020).

« coup de pouce réparation vélo »

création du « titre mobilité ».

Une implication écologique stimulée par la loi ?

De l'incitation financièreà la sécurisation juridique des salariés lanceurs d'alerte

2. En milieu de travail : la protection du salarié lanceur d'alerte

Alerte écologique en milieu de travail? 2 fondements juridiques

- **Art L. 4133-1 C. Trav** (« tout salarié qui, de bonne foi, estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par son employeur font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement »)
- **Art 6 loi Sapin** (toute personne physique révélant ou signalant, de manière désintéressée et de bonne foi, notamment « un préjudice grave pour l'intérêt général » => éventuelle atteinte écologique causée par l'entreprise?)

Mais un statut protecteur pour TOUS les lanceurs d'alerte

- irresponsabilité pénale, sauf mauvaise foi (dénonciation calomnieuse)
- interdiction des représailles professionnelles

Conséquence ?

- un statut censé inciter les salariés à s'impliquer dans la lutte contre l'urgence climatique
- un levier dont l'efficacité dépend de la lisibilité des règles de traitement des signalements et de protection de leurs auteurs (quid L Vigilance?)

Quelle conclusion cf. environnement public?

- **soutien financier & sécurisation juridique** : 2 leviers publics, pour faire des salariés des acteurs de la lutte c/ le réchauffement climatique

- + **un soutien aux « emplois verts » via la Neg. collective** (cf. agriculture biologique ; investissements dans les énergies renouvelables – photovoltaïque, - ; dans le recyclage /modernisation /renouvellement des équipements pour le traitement des eaux usées)
 - **En ce sens** : Nég coll de branche sur la GPEC laquelle, s'appuyant sur les travaux de « l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications », doit porter une « attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique ». (art L. 2241-12 C. Trav).

 - **Csque?** : moyens légaux donnés aux partenaires sociaux d'anticiper, au niveau de la branche, les conséquences de la transition écologique et énergétique sur les emplois (formation initiale pour les nouveaux emplois « verts ? , formation continue pour adapter les métiers au changement de modèle énergétique ?)

D'une **implication écologique stimulée par la loi ...** à une **responsabilisation environnementale aiguillonnée par la RSE**

B -Une responsabilisation environnementale aiguillonnée par la responsabilité sociétale de l'entreprise

Contexte : quelle est la place de l'entreprise dans la société ?

=> Essentiellement, - voire exclusivement - tournée vers l'intérêt des actionnaires et/ou au service de l'intérêt général ?

Quelle évolution ?

- En France : DD & renforcement continu de la RSE
- Loi Pacte : une étape décisive cf. rôle social et environnemental des entreprises

➤ Une « **voie unique** » (consécration de la RSE dans le CCiv), mais un **tempo variable** (pour partie imposé, pour partie choisi)

➤ Une « **fusée à trois étages** »...

❖ Le 1ier visant toutes les sociétés concernées (art 1833 al 2 : «*la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* »).

❖ Le 2ième permettant aux organisations d'inclure dans leurs statuts « **une raison d'être**, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité »

(Conseil d'Etat : « un dessein, une ambition, ou toute autre considération générale tenant à l'affirmation des valeurs ou des préoccupations de long terme de l'entreprise »)

❖ Le 3ième ouvrant la voie aux **sociétés « à mission »**

Une évolution spectaculaire :

de l'entrée de la RSE dans le code civil ...

& un glissement continu de l'incitation à la contrainte :

De l'intégration de la RSE dans le :

- ✓ C. Com
- ✓ C. Conso
- ✓ C. Trav

- ✓ C. Civ

Article L210-10 C. Com

Une société peut faire **publiquement** état de la qualité de société à mission lorsque les conditions suivantes sont respectées :

1° Ses statuts précisent **une raison d'être**, au sens de l'article 1835 du code civil ;

2° Ses statuts précisent **un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux** que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité ;

3° Ses statuts précisent les **modalités du suivi de l'exécution de la mission** mentionnée au 2°. Ces modalités prévoient qu'un **comité de mission**, distinct des organes sociaux prévus par le présent livre et devant comporter au moins un salarié, est chargé exclusivement de ce suivi et présente annuellement un **rapport joint au rapport de gestion**, (...). Ce comité procède à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission

4° L'exécution des objectifs sociaux et environnementaux mentionnés au 2° fait l'objet d'une vérification par un **organisme tiers indépendant**, selon des modalités et une publicité définies par décret en Conseil d'Etat. Cette vérification donne lieu à un avis joint au rapport mentionné au 3° ;

5° La **société déclare sa qualité de société à mission au greffier du tribunal de commerce**, qui la publie, (...) au registre du commerce et des sociétés, (...)

- pourquoi pas une réduction des GES ?
- source d'inspiration? Les Objectifs de développement durable de l'ONU

2 outils de contrôles ad hoc

- Interne (comité de suivi)
- Externe (OTI)

& un contrôle lourd de conséquences, en cas de violation de l'un des objectifs fixés :

- Suppression de la mention « société à mission » de tous les actes, docs ou supports électroniques émanant de la société
- À la demande du ministère public ou de tte personne intéressée pouvant saisir le pdt du tribunal statuant en référés (Art L210-11 C. Com)

Dans ce contexte de renforcement de la RSE :

2 leviers possibles de responsabilisation salariale

1- Du recours à une formation « écologique » des salariés

- Certes, non imposée par la loi
- Mais pouvant être favorisée par toute organisation RSE souhaitant s'inscrire dans une démarche de *management* environnemental, (dès lors que l'association des salariés à la politique environnementale est l'une conditions d'une certification ISO 14001 ou EMAS) .
- En pratique ? formation RSE /sensibilisation sur des bonnes pratiques écologiques (limitation de la climatisation & chauffage, limitation des déplacements, tri des déchets...).

Ex : norme EN-ISO 14001, qui pose 3 conditions cf. *"formation, sensibilisation et compétence"*, au titre d'un système de management "vert« :

- l'entreprise *"doit identifier les besoins en formation"* et *"exiger que tout personnel dont le travail peut avoir un impact environnemental significatif ait reçu une formation appropriée"*.
- l'entreprise doit établir des procédures pour que son personnel, *"à tous les niveaux et fonctions concernées"*, soit sensibilisé à l'importance de la conformité environnementale, aux impacts environnementaux significatifs *"réels ou potentiels"*, à son rôle et ses responsabilités à cet égard.
- le personnel exécutant des tâches spécifiques pour l'environnement *"doit avoir acquis la compétence nécessaire par une éducation appropriée, une formation appropriée et/ou par l'expérience"*.

2- De l'édiction de règles prescriptives dans des codes ou chartes éthiques

- **Objectifs?** favoriser une implication salariale dans des actions de lutte contre la pollution ou bien en faveur de l'environnement et du DD
- **Limites?** (respect des libertés individuelles / prohibition des discriminations / interdiction d'apporter aux droits et libertés des salariés des restrictions qui ne seraient pas justifiées et proportionnées au but recherché : art. 1121-1 C. Trav)
- **Utilité?** Des prescriptions comportementales précises et non de simples formulations vagues et générales d'un souhait (l'entreprise "souhaite promouvoir la protection de l'environnement " »....)

À ce stade, quels enseignements ?

Urgence climatique : des salariés incités à agir...

- **directement** ou **indirectement**,
- à l'initiative des **pouvoirs publics** et/ou de l'**entreprise**
« **éthique** »

II. — Urgence climatique :

des salariés en mesure d'agir ?

- Une réponse nuancée
 - Quelles pistes d'amélioration ?

II - Urgence climatique : des salariés en mesure d'agir ?

2 modes opératoires possibles en milieu de travail

Pression?

Quel recours à la grève, au nom de la lutte c/ le dérèglement climatique?

- Une voie fermée (sauf revendications « professionnelles »)
- « faire la grève pour le climat n'est donc techniquement pas possible »....
- ... en dépit des « grèves » mondiales pour le climat (ie. mouvements internationaux d'étudiants, de collégiens ou de lycéens).



Action ?

- **Au niveau individuel** – Le télétravail : un outil de lutte contre le réchauffement climatique ? (A)
- **Au niveau collectif** – Une association perfectible des salariés & de leurs représentants à la politique environnementale de l'entreprise (B)

A- Au niveau individuel –

Le télétravail : un outil de lutte contre le réchauffement climatique ?

Rappel 1- Définition & mise en place

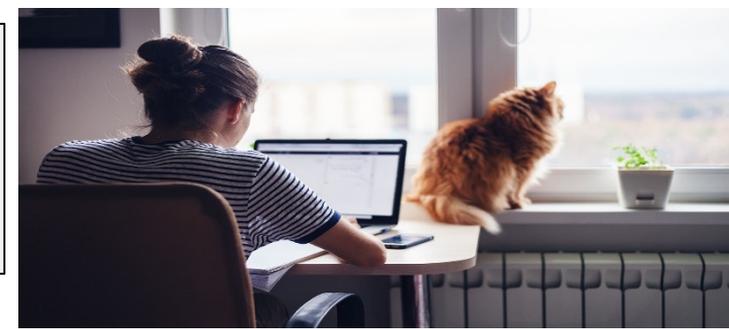
- **Télétravail** = « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les TIC»
- **Mis en place** soit collectivement (accord collectif ou charte patronale), soit individuellement (accord salarié / employeur)

Rappel 2 – Principes structurants

- Principe d'égalité (télétravailleurs/salariés sur site & obligation patronale de formation des télétravailleurs)
- Principe de réversibilité
- Principes de sécurisation du télétravailleur (AT)

Le télétravail : un outil efficace de lutte contre le réchauffement climatique ?

Une réponse nuancée



Côté pile –

Un mode de travail susceptible de réduire l’empreinte environnementale de l’activité professionnelle.

- **En ce sens** : une diminution des déplacements réduisant les émissions de GES, la consommation de combustibles fossiles, la pollution de l’air & les déchets de papier et de plastique.
- **Selon l’ADEME** : « la généralisation du télétravail permettrait de diminuer d’environ 30 % ces impacts et de 58 % les émissions de particules fines ». (Télétravail, (Im)mobilité et modes de vie, Étude du télétravail et des modes de vie à l’occasion de la crise sanitaire de 2020)

Côté face :

un outil de protection de l’environnement à la portée réduite ?

Raison 1 : ambivalence du numérique sur l’environnement & effets « rebonds » pour l’écologie (*réduction des GES Vs production de déchets électroniques & augmentation de la consommation électrique*)

Raison 2 : portée aléatoire d’un télétravail reposant sur un double volontariat.

- ✓ Volontariat de l’employeur (en l’absence d’accord collectif ou de charte)
- ✓ Volontariat du salarié (sauf FM : art L. 1222-11 CT)

Quels enseignements?

- Le télétravail : un outil perfectible de lutte contre le changement climatique
 - Mais un lien d’ores et déjà tissé avec la question environnementale : *cf. art L1222-9 II, 1° C. Trav* (passage en télétravail en cas « d’épisode de pollution »)

B- Au niveau collectif –

Une association perfectible des salariés et de leurs représentants à la politique environnementale de l'entreprise

Les représentants des salariés : des acteurs opérationnels, au service de la trajectoire « 1,5 °C »?

Une réponse - une fois encore - nuancée

1. Le comité social et économique :

des compétences « vertes » limitées (/ ICPE)

2. la transition écologique :

un thème prometteur de négociation collective

...dans un contexte marqué par un rôle croissant du dialogue social

1. Le CSE : des compétences « vertes » limitées

A priori : pas de dimension écologique des thèmes de consultation du CSE

- « orientations stratégiques de l'entreprise »
 - « situation économique et financière »
 - « politique sociale, des conditions de travail et d'emploi »

Cependant :

- Quid enjeux liés à la **DPEF** (insérée dans le rapport de gestion) ?
(art L. 225-102-1, al 5 C. Com => informations – supplétives - à transmettre au CSE, au titre de la consultation « situation économique et financière », dans les entreprise de + 300 salariés cf art R 2312-17 C. trav)

- Une ouverture écologique faisant du CSE un **acteur « vert »**?

Rappel du contexte :

un renforcement continu des exigences de transparence imposées aux entreprises

Du reporting RSE à la déclaration de performance extra-financière (DFEF) : les principales étapes

- **2001** : naissance du reporting RSE (art 116 loi NRE)
- **2010-2012** : enrichissement du dispositif (art 225 loi Grenelle 2 + D. 24 avril 2012)
- **2014** : Directive n° 2014/95/UE du 22 octobre 2014
- **2017** : transposition par l'ord n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises (+ D. n° 2017-1265 du 9 août 2017)

Objectif ? Faire de la performance extra-financière une "*composante à part entière du rapport de gestion*".

1- Entreprises concernées et exemptées ?

organisations concernées?

⇒ Une obligation imposée aux seules **grandes entreprises**:

- **sociétés cotées** comptant **plus de 500 salariés** permanents et, soit un total de **bilan** dépassant **20 millions** d'€, soit un **chiffre d'affaires net** supérieur à **40 millions** d'€ ;
- **sociétés non cotées** comptant plus de **500 salariés** avec un total de **bilan** ou de **chiffre d'affaires net** supérieur à **100 millions** d'€.
- **Également** : établissements de crédit, assurances, mutuelles et institutions de prévoyance, désignés comme d'intérêt public.

Entreprises exonérées?

- **PME cotées**
- filiales françaises dont la société-mère a déjà produit ses informations de manière consolidée.
- EPIC
- SAS non cotées et hors du secteur financier et de l'assurance.

2- quelles informations extra-financières attendues ?

❑ Contenu de la DFEF dans le rapport de gestion? Des informations relatives :

- À la manière dont la société prend en compte les **conséquences sociales et environnementales** de son **activité**,
- ainsi que, pour les seules sociétés cotées, aux effets de cette activité quant au respect des **droits de l'Homme** et à la lutte contre la **corruption**.

Une nouvelle logique :

⇒ **obligation, pour les entreprises, non plus de donner des informations abstraites, mais :**

- d'identifier les risques les plus significatifs
- + donner les informations relatives à ces risques
- + présenter les mesures & politiques pour répondre à ces risques
- + exposer les résultats avec des indicateurs clés de performance.

⇒ Principe **comply or explain**

⇒ **Obligation de justification en cas d'absence d'information sur certains thèmes clés :**

- conséquences de l'activité sur le changement climatique ;
- engagements sociétaux en faveur du DD ;
- économie circulaire ;
- lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- lutte contre les discriminations.

Précisions apportées par décret : C. com., art. R. 225-105, II, A

La déclaration de performance extra-financière doit contenir, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques mentionnées au I de l'article R. 225-105 les informations ci-dessous :

1° Informations sociales :

- a) Emploi :
- b) Organisation du travail :
- c) Santé et sécurité :
- d) Relations sociales :
- e) Formation :
 - **les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement ;**
 - le nombre total d'heures de formation ;
- f) Égalité de traitement :

2° Informations environnementales :

- a) Politique générale en matière environnementale :
 - **l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales** et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
 - les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ;
 - le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours ;
- b) Pollution :
- c) Économie circulaire :
 - i) Prévention et gestion des déchets :
 - ii) Utilisation durable des ressources :
- d) Changement climatique :
- e) Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité ;

3° Informations sociétales : (...)

3- Quelles modalités de contrôle des informations extra-financières ?

- Vérification par un **organisme tiers indépendant**
- Nouvelle fonction du **commissaire aux comptes** : production d'une attestation de présence de la DFEF dans le rapport de gestion.

Dans ces conditions :

Le CSE : un **interlocuteur des dirigeants** cf. impact écologique de l'activité économique

& un **acteur pertinent** de la lutte c/ le réchauffement climatique?

En ce sens :

- **Elargissement des informations visées** dans le respect des ppes de « matérialité » et de « pertinence » (manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité)
- & **enrichissement des informations environnementales** (cf. mesures permettant une prise en compte du changement climatique ; objectifs de réduction des émissions de GES, dans la lignée des recommandations du G20 cf. lutte contre le réchauffement climatique).

Une analyse à nuancer cf. portée limitée de la DPEF

- **Limitation des sociétés visées** (sociétés cotées ayant plus de 500 salariés et soit un total de bilan dépassant 20 M €, soit un chiffre d'affaires supérieur à 40 M €. Pour les sociétés non cotées, sont concernées celles ayant plus de 500 salariés avec un total de bilan ou de chiffre d'affaires supérieur à 100 M €. En revanche, exclusion des PME)
- + **Rôle consultatif du CSE**

Quelles conséquences ?

- Le CSE : des compétences limitées dans le domaine environnemental
- mais des axes d'amélioration ? (par ex : création d'une « commission environnementale », qui pourrait être « consultée sur le volet environnemental du *reporting* extra-financier, les engagements volontaires et le bilan d'émission de GES - S. Millet).

Du CSE à la négociation collective :

- un levier + efficace d'association des salariés à la politique environnementale de l'entreprise ?

2. La transition écologique : thème prometteur de négociation collective ?

=> 2 pistes

❑ d'abord :

au niveau international & européen : le jeu des accords-cadres européens (ACE), accords-cadres transnationaux (ACT), accords-cadres mondiaux (ACM) et autres accords-cadres internationaux (ACI)

- élaborés par une entreprise transnationale, pour imposer une même norme comportementale dans tous les pays d'implantation et tout au long de la chaîne d'approvisionnement
- s'appuyant sur des instruments et des principes internationaux (conventions OIT ; Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales ; Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ; Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme).
- constituant des **outils de régulation privée à géométrie variable**, mais soulevant des **problématiques (juridiques) communes**

ACI/ ACE/AME /ACT :

des outils de régulation privée à géométrie variable.

Variabilité des nationalités des entreprises

...

- & prépondérance des entreprises UE
- Atavisme européen (CEE)?

Variabilité des contenus & enrichissement croissant ...

- droit du travail & droits sociaux fondamentaux
- travail décent
- Engagements environnementaux (secteurs aérien, construction...)

Diversité ?

Le maître mot...

Variabilité de la portée des ACT

- Cf. disparité des engagements souscrits dans le cadre de la «*sphère d'influence*» (ie. «un domaine, des relations politiques, contractuelles ou économiques à travers lesquelles une entreprise peut influencer les décisions ou les activités d'autres entreprises ou de personnes individuelles », ISO 26 000).
- Du silence à l'engagement (/filiale ; fournisseurs & ss-traitants), en passant par des « déclarations d'intention» (objectifs «vertueux» dénués de toute force contraignante...)

Les ACT : des problématiques (juridiques) communes

Les ACT : une nature uniquement contractuelle

- ❑ Cf. absence de volonté des signataires de conférer à l'acte un effet normatif
- ❑ Cf. absence d'acteurs identifiés (syndicaux) de la NC transnationale
- ❑ Cf. absence de cadres normatifs cf. la négociation & la conclusion des ACI, en lien avec un défaut de *reconnaissance institutionnelle* (au niveau UE et international)



Conclusion?

Un simple effet obligatoire, mais non normatif

Question 1 :

nature juridique des ACT?

=> 2 thèses en concours...

Les ACT : une nature conventionnelle

- ❑ Argument majeur :

Absence d'acteur syndical \neq obstacle dirimant, cf. rôle des **représentants élus**

- ❑ Quelle conséquence?

ACT = **accords collectifs *sui generis***, régis par les principes généraux du droit de la négociation collective (ppe de bonne foi)

- ❑ Mais une incertitude :

quid effet erga omnes de l'accord ?

hypothèse la plus simple :

⇒ Mise en place d'un **suivi, d'indicateurs de suivi** et de **sanctions** prévues dans l'accord (ex : rupture des relations commerciales) ...

question 2 :

Quelles sanctions encourues en cas de violation d'un ACT?

Mais quid, dans le silence de l'accord?

⇒ Une réponse tributaire de la nature juridique de accord (contractuelle ou conventionnelle)

⇒ & une interrogation supplémentaire cf. engagement possible de la société mère sur le fondement de la loi vigilance (art 225-102-5 C. Com)

⇒ à la supposer applicable

La transition écologique : thème prometteur de négociation collective ?

➤ Au niveau international **mais aussi national**

=> 2 pistes

1- Cf. intégration de la question climatique dans le champ de la Neg. Coll, via la thématique de la *mobilité des salariés*

➤ Depuis le 1^{er} janvier 2020 et dans les entreprises de plus de 50 salariés ?

➤ Élargissement de la **négociation obligatoire sur l'égalité prof (femmes/hommes) et la QVT** aux « **mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux** » ainsi que sur la prise en charge des frais de transport

Une obligation de négocier cependant limitée aux seules entreprises d'au moins 50 salariés

➤ A défaut d'accord : adoption d'un **plan de mobilité** ayant « pour finalité d'améliorer les mobilités quotidiennes des salariés, en encourageant et facilitant le recours aux transports en commun, au covoiturage ou aux mobilités actives et en assurant une sensibilisation à l'enjeu de l'amélioration de la qualité de l'air ». (Plan transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente) .

2- Cf possibilité de « verdir » la BDES ou d'accentuer la portée environnementale des consultations récurrentes ou ponctuelles du CSE par la voie de la négociation collective

Dès lors : quelle conclusion?

A priori : une **ouverture de la négociation collective** à la problématique écologique, soutenue par une **intégration croissante** des enjeux environnementaux dans les **revendications syndicales**

En ce sens : émergence de « **syndicats verts** » ou « **éco-syndicats** » (cf. « promotion de pratiques écoresponsables à toute échelle (...), anticipation des mutations de l'emploi pour concilier transition écologique et justice sociale, (encouragement à) la neutralité carbone » - J.-E.

Mais ce qui était vrai hier le sera-t-il demain ?

- Quid de la pérennisation de **revendications environnementales** dans le contexte de **crise économique** provoqué par la **crise sanitaire**?
- Quel règlement du « **cruel dilemme** » entre **protection des entreprises**, de **l'emploi** et/ou de **l'environnement** ?



Demain :

Projet de loi « climat & résilience »

(portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets)

- **objectifs ?** Concrétisation d 'une partie des 146 propositions de la Convention citoyenne pour le climat, pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40% d'ici 2030
- Examen en procédure accélérée (examen du projet de loi par l'Assemblée nationale en commission spéciale début mars puis en séance publique à partir du 29 mars 2021).
- **5 thématiques :** consommer / **produire et travailler** / se déplacer / se loger / se nourrir

produire et travailler => Modifier les modèles de production et de travail

=> »Accélération du verdissement de l'économie et adaptation de la gouvernance de l'emploi à la transition écologique ».

- Via un durcissement des clauses environnementales des marchés publics.
- Via une modification de plusieurs dispositions du code minier pour protéger les écosystèmes
- **Via un élargissement de l'info-consultation du CSE à la « transition écologique »**
(Chaque thématique faisant l'objet d'une procédure d'information et de consultation devra prendre en compte les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.) (art 16, 17 et 18)

Merci pour votre attention