

France : et si l'environnement était un sujet pour le dialogue social en entreprise

Planet Labor, 25 juin 2020, n°12025 - www.planetlabor.com

Les questions environnementales sont aujourd'hui très présentes dans les discours des appareils syndicaux et sont parfois débattues dans des enceintes en marge des lieux traditionnels de dialogue social ou de négociation collective. Au niveau des entreprises, la question se pose aussi aux représentants du personnel d'utiliser les leviers du dialogue social pour aborder les sujets sur l'environnement dans les lieux mêmes où se définissent les modes de production. Du côté des directions également, alors que les entreprises sont de plus en plus comptables de leurs externalités vis-à-vis d'acteurs extérieurs mais aussi de leurs propres collaborateurs, la question pourrait se poser des canaux d'expression et de discussion par rapport à des populations de travailleurs de plus en plus conscientes et engagées sur ces sujets. Commission Environnementale mise en place dans le cadre de la négociation des CSE : les cas sont rares et les représentants du personnel se cherchent et sont confrontés à de nouveaux défis. Mais ces expériences pourraient conduire à renouveler les approches.

La place de l'environnement dans les politiques syndicales n'est pas la même selon les organisations, même si au final le mouvement des Gilets Jaunes, avec leur célèbre dialectique « Fin du monde / Fin de mois », a poussé les confédérations même les plus en recul sur le sujet à intégrer, du moins dans leur discours, les questions environnementales. Pour les unes, le combat écologique doit rejoindre les autres combats et conduire à la « convergence des luttes » souhaitée par certaines organisations comme la CGT. Pour d'autres, comme la CFDT, la CFTC et l'Unsa, un nouveau « pacte social et écologique » (ou pacte pour le pouvoir de vivre), associant plus largement d'autres composantes de la société civile, est nécessaire pour précisément ne plus dissocier les questions sociales et environnementales. La CFE-CGC est la première (et la seule) organisation syndicale française à avoir adhéré, en février 2018, au Global Compact des Nations unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement. Dans sa Communication sur l'Engagement (COE), publié le 29 mars 2020, elle détaille ses engagements en faveur du développement durable. Elle y évoque notamment ses actions sur les territoires, mais aussi au niveau des entreprises, pour relayer les objectifs de développement durable.

En termes de dialogue social, le thème de l'environnement est aussi discuté avec les organisations d'employeurs mais plutôt dans des enceintes particulières dédiées à la RSE, dans des secteurs aux enjeux écologiques forts, comme dans la chimie, ou encore au niveau national dans des lieux tels que la Plateforme RSE qui rassemble notamment des organisations syndicales et patronales et qui en tant, qu'instance rattachée à France Stratégie, a pour mission de produire des recommandations pour développer la RSE.

Un dialogue social sur les enjeux environnementaux au plus près de l'appareil productif

Au niveau des entreprises, les commissions développement durable des anciens comités d'entreprise, lorsqu'elles existaient, ont amorcé des pratiques de dialogue social au plus près de l'appareil productif. Les ordonnances Macron et la mise en place des CSE devait précisément, pour certains tenants de la nécessité d'un dialogue social élargi aux questions environnementales, ouvrir une fenêtre de tir pour dépasser la seule approche RSE.

L'expérience de mise en place de la ComEnvi (commission Environnement) chez Capgemini Invent (branche conseil du géant du service numérique) a eu un écho dans la presse. Une négociation est en cours au niveau du groupe Accenture, qui prend du temps pour d'autres raisons qui ont peu à voir avec l'intérêt pour la création de ce type d'instance. « Nous avons des débats récurrents sur lesquels nous n'arrivons pas à nous positionner », raconte Magali Frey, élue CFE-CGC et membre de cette commission. C'était le cas notamment des discussions au sein de la « commission loisirs » du comité d'entreprise sur les voyages proposés. « Cela nous a conduit à avoir une réflexion plus globale et à chercher à savoir ce que les salariés étaient prêts à faire », poursuit-elle. C'est en tombant sur l'article de Mathilde Despax, alors consultante en dialogue social et Emile Meunier, avocat (« Les salariés doivent être au cœur de la transformation écologique de leur entreprise » juin 2018, [ici](#)), que l'idée est venue de créer une commission spéciale dans le cadre de la refonte de l'instance en application des ordonnances Macron.

Face à des élus et une direction convaincus, la ComEnvi a été négociée et a commencé à fonctionner en avril 2019 avant la mise en place de la nouvelle mandature en 2020. Elle est composée de quatre élus du CSE et deux représentants non membres du CSE mais élus par ses membres et se réunit une fois par mois avec la DRH de l'entreprise ainsi qu'avec la Direction RSE du groupe Capgemini qui est invitée. Innovante dans son mode de fonctionnement, puisqu'elle fait se parler une DRH avec une Direction RSE (celle du groupe qui plus est), elle crée aussi un appel d'air à l'engagement de personnes extérieures au milieu syndical, qui ont à cette occasion leur première expérience de représentation du personnel. C'est le cas de Bénédicte Martin, consultante en énergie chez Capgemini Invent, et investie par ailleurs dans des initiatives en lien avec des sujets environnementaux au sein de l'entreprise. C'est précisément ce profil, à la fois expert et engagé au sein de l'entreprise, qui a conduit à ce qu'elle soit approchée pour se présenter. Celle qui fait ainsi le lien avec d'autres initiatives reconnaît en retour qu'intervenir sur ces sujets dans le cadre du CSE permet un autre type d'action « car le CSE a un rôle pivot, il a une vision sur d'autres initiatives, a un budget alloué donc des moyens et une plus grande latitude pour challenger les projets de la direction », souligne t'elle.

Les premiers représentants avaient démarré des initiatives de sensibilisation et de pédagogie en organisant des ateliers sur la fresque du climat*, sur le O déchet ou encore en organisant des « conférences inspirantes ». « C'est effectivement un des premiers objectifs de ces commissions : aider à la prise de conscience sans laquelle rien ne peut se faire par la suite », souligne Mathilde Despax, qui dirige aujourd'hui [Gate17](#) qui se définit comme le « premier cabinet de conseil aux représentants du personnel dédié à leurs prérogatives environnementales. Mais pour elle, « l'objectif doit être que les CSE s'emparent de toutes leurs prérogatives d'information/consultation reconnues aujourd'hui par la loi pour contribuer à la construction de la politique environnementale de l'entreprise ». Car pour l'experte en dialogue social, qui a fait un travail remarquable de recensement dans plusieurs droits (du travail, commercial, de l'environnement) et des législations éparses (loi sur devoir de vigilance, loi Pacte, etc..) qui donnent aux représentants du personnel des moyens d'action, la législation française fournit déjà aujourd'hui du grain à moudre aux CSE qui souhaiteraient agir en ce sens. Rien que dans le Code du travail, les prérogatives des CSE en matière économique et financière, d'organisation du travail, de plan de formation, de reporting extra financier peuvent être mobilisées dans une perspective environnementale. Même si au final, pour la consultante : « une évolution claire de la réglementation, avec l'adoption d'un cadre juridique faisant des IRP des alliés légitimes et incontestables pour l'élaboration et le suivi des mesures relatives à l'atteinte des objectifs de l'accord de Paris » est nécessaire ([tribune parue dans Miroir Social 6 mai 2020](#)).

Reste que la marche à franchir est haute pour les représentants du personnel. Aux sujets techniques (CO₂, déchets, etc.) s'ajoute la complexité d'articuler ces derniers aux enjeux pour les salariés. « Au moment de la création de cette commission, nous n'avions pas encore une idée très claire de toutes ses répercussions. Nous sommes aujourd'hui plus avancés sur le champ de cette dernière et nous sommes conscients qu'il va falloir proposer de nouvelles choses d'un point de vue syndical », reconnaît Magali Frey. En effet, les représentants des salariés de la ComEnvi travaillent à se faire une idée précise de la trajectoire de la baisse des gaz à effet de serre de l'entreprise, puis à être force de proposition pour faire en sorte que l'entreprise respecte l'Accord de Paris**. Proposer aux directions de réduire fortement leur émission de gaz à effet de serre pourrait induire de mettre en œuvre des formations, de revoir l'organisation du travail, de veiller aux implications en matière de santé, de protection des salariés, etc. En plus de ces défis d'appropriation et de compétences, l'autre sujet

pour cette commission est de trouver sa place et d'être reconnue dans un contexte où les salariés eux-mêmes veulent directement porter le changement en se regroupant pour lancer des initiatives.

**Fresque sur le climat, jeu basé sur le rapport du GIEC permettant de mieux comprendre les composantes du dérèglement climatique et son caractère systémique.*

***Accord de Paris qui vise notamment à contenir l'élévation de la température de la planète pour éviter les conséquences d'un changement climatique.*

Planet Labor, 25 juin 2020, n°12025 – www.planetlabor.com

Par Marie-Noëlle Lopez