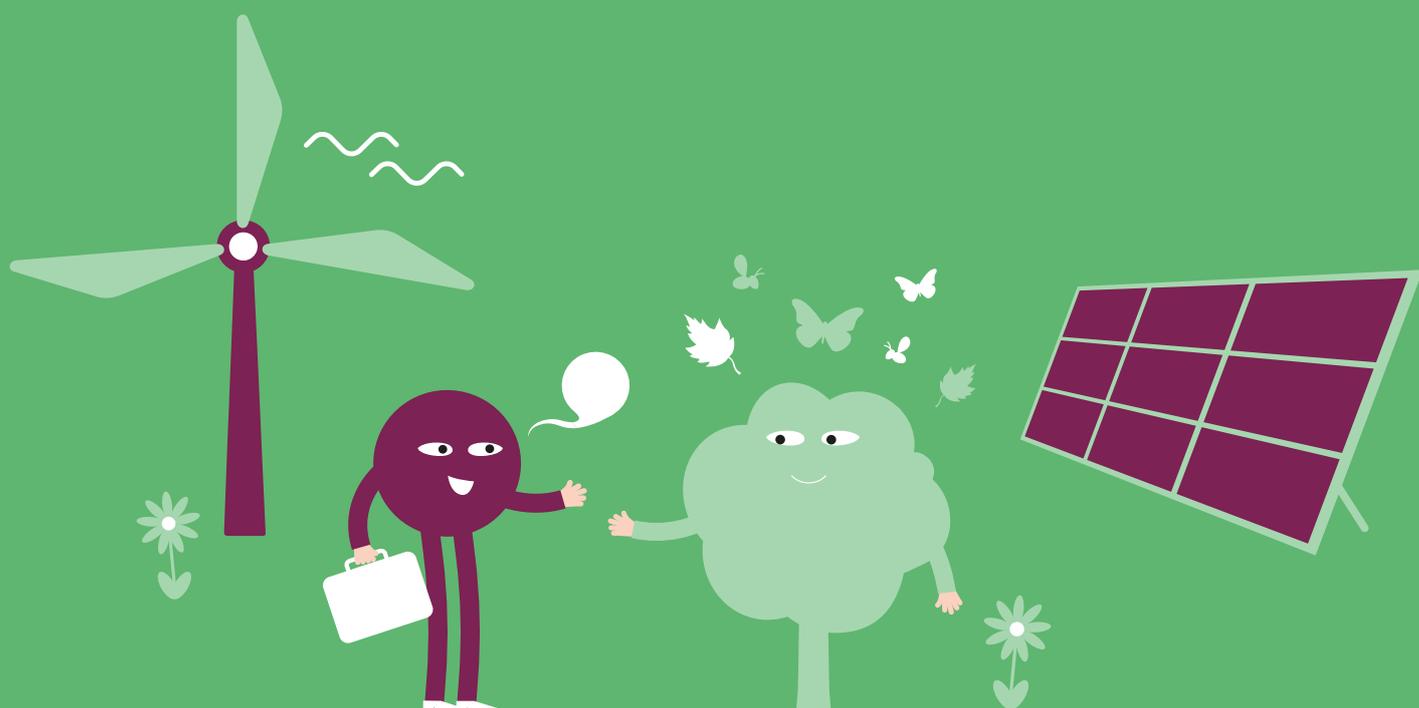




**GUIDE
TECHNIQUE**



**GUIDE DIALOGUE SOCIAL
ET DÉVELOPPEMENT
DURABLE**

2023



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

GUIDE DIALOGUE SOCIAL ET DÉVELOPPEMENT DURABLE



ÉDITEUR
CFE-CGC
42 avenue de la Porte de Clichy
75017 Paris

RÉDACTION
Madeleine Gilbert
Vincianne Vialard

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Adrien Vinet

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Décembre 2023

ISBN : 978-2-38340-045-5

www.cfecgc.org





ÉDITO

MADELEINE GILBERT

Secrétaire nationale
Transition vers un monde durable

« Justice sociale et climatique », « fin du monde et fin du mois même combat », « il n'y a pas d'emploi sur une planète morte »... la convergence des intérêts sociaux et environnementaux sont omniprésents dans les revendications.

Devant la prise de conscience croissante des enjeux environnementaux et des défis liés au changement climatique la législation a évolué afin que les entreprises intègrent des pratiques plus durables.

Néanmoins, une compréhension plus holistique des défis contemporains de transition par les parties prenantes est centrale. L'objectif de neutralité carbone en 2050 nous oblige tous à prendre la mesure du challenge auquel nous sommes confrontés.

Il est encourageant de constater que de nouveaux cadres juridiques sont mis en place pour assainir notre modèle économique et protéger l'environnement. Ces nouvelles réglementations visent notamment à instaurer des pratiques plus durables, à limiter les émissions de gaz à effet de serre, à restaurer la biodiversité et de ce fait à réduire l'impact environnemental global de nos activités.

Bien que préexistant à la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, le dialogue social environnemental entre, avec ce texte, dans une nouvelle dimension : les comités sociaux économiques sont compétents en matière environnementale. En outre, les nouvelles règles applicables à la comptabilité extra-financières (CSRD) viendront à terme renforcer le rôle environnemental du CSE.



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

L'intersection, entre l'environnement et le dialogue social, est cruciale pour aborder ces enjeux de manière inclusive, équitable et réaliste. Ce dialogue permet de prendre en compte les enjeux environnementaux dans les décisions et les politiques de l'entreprise, de contribuer à la transition vers des modes de production et de consommation plus durables, de promouvoir une responsabilité sociale et environnementale plus forte.

Les partenaires sociaux, et les parties prenantes ont de ce fait la responsabilité de s'investir avec efficacité et justesse dans la mise en œuvre de la transition écologique, énergétique dans les instances représentatives du personnel et les instances de gouvernance.

Ce guide s'inscrit dans une démarche proactive et incitative permettant aux représentants du personnel de s'engager dans un parcours de verdissement des normes collectives applicables dans leur entreprise. Leur rôle est central pour garantir que la transition vers la durabilité s'accompagne d'une transition juste, en veillant à ce que les aspects sociaux et économiques soient intégrés de manière équitable dans le processus de changement.

Agissons maintenant avec conviction pour un avenir durable pour le bien de tous, et des générations futures.



SOMMAIRE

FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN VECTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

13. Identifier les nouvelles prérogatives environnementales du CSE

Les consultations

La BDESE

La nouvelle mission de l'expert-comptable

La formation des représentants du personnel élargie

Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP/ex GEPC)

22. Identifier d'autres moyens d'intégrer une démarche environnementale

Le droit d'alerte

Encourager la mobilité durable

Prendre en compte l'environnement dans les activités sociales et culturelles

Raison d'être et société à mission

Développer la stratégie environnementale de l'entreprise grâce aux administrateurs salariés

INSTAURER UNE DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE JUSTE GRÂCE À LA NÉGOCIATION

29. Comment donner plus de moyens au CSE pour une démarche environnementale ?

Créer une commission environnement

Allouer des heures de délégations supplémentaires

Mettre en place une consultation spécifique sur les conséquences environnementales

Négocier le contenu de la BDESE

30. Intégrer l'environnement grâce aux négociations annuelles obligatoires

Négocier une mobilité durable

SE SAISIR DU REPORTING
ENVIRONNEMENTAL DE L'ENTREPRISE

35. DPEF et futur CSRD

37. Devoir de vigilance

38. Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) ou bilan carbone

La France s'est engagée à réduire de 55 % ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2030 en comparaison à 1990, dans l'objectif d'atteindre la neutralité carbone à horizon 2050. Ces objectifs s'inscrivent dans l'ambition commune des signataires des Accords de Paris à contenir la hausse des températures à 1,5 degré Celsius.

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'atteinte de ces objectifs, notamment grâce à une transition vers un modèle d'affaire moins courttermiste, prenant en compte l'impact de son activité sur l'environnement. Le dialogue social est un levier essentiel de cette transition environnementale puisqu'il joue un rôle crucial dans la définition et la mise en œuvre de stratégies durables. Il favorise la compréhension des enjeux environnementaux par l'ensemble des parties prenantes tout en prenant en compte les préoccupations sociales et économiques de l'entreprise.

La relation entre environnement et syndicalisme existe depuis déjà longtemps. Après la Seconde Guerre mondiale, les syndicats s'intéressent à la question environnementale à travers la santé des salariés, touchés par la pollution (charbon, pétrole) et la forte utilisation de produits chimiques.

En 2001, la loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE) instaure via son article L. 118 que les sociétés Françaises cotées doivent présenter dans leur rapport de gestion annuel, parallèlement à leurs informations comptables et financières, des données sur les conséquences environnementales et sociales de leurs activités. Puis, en 2009, la loi de programmation de la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement prévoyait que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs soient saisies sur la possibilité d'ajouter aux attributions des IRP une mission en matière de développement durable. Mais il faudra attendre 2021 avec la loi climat et résilience pour que de telles prérogatives soient inscrites dans le Code du travail.

Depuis plusieurs années, les enjeux environnementaux s'inscrivent dans les obligations des entreprises, notamment à travers le dialogue social. En 2021, la loi climat et résilience rend obligatoire les informations et la consultation des CSE sur les conséquences environnementales.

En avril 2023, les organisations patronales ainsi que la CFDT et la CFTC, signent l'ANI sur la transition écologique et le dialogue social. Bien qu'ayant participé aux négociations sur ce texte, la CFE-CGC a décidé de ne pas le signer, regrettant l'absence de force normative dans le texte. En effet, pour la CFE-CGC l'évolution des textes est une nécessité afin de faire progresser le dialogue social environnemental et ainsi inciter, toujours plus, les entreprises à agir en faveur de la transition environnementale.

Selon une étude récente du cabinet Syndex :

- 22 % des élus CSE affirment que leurs entreprises disposent d'accords spécifiques sur l'environnement et seulement 15 % des élus des CSE ont été formés aux sujets environnementaux ;
- 10 % d'entre eux se sentent compétents pour traiter ces sujets.

Ce guide s'adresse au secteur privé, une note portant sur le secteur public sera publiée prochainement. Ce dernier a donc pour objectif de présenter et expliquer les nouvelles attributions environnementales du CSE en entreprise, mais aussi, de présenter les différents moyens d'intégrer l'environnement grâce ou dans le cadre au dialogue social. Vous pourrez ainsi mieux vous emparer de votre rôle sur ces sujets nouveaux et identifier de nouvelles opportunités d'intégrer la transition écologique dans le fonctionnement de l'entreprise.





FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN VECTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'influence du CSE sur la politique environnementale est conséquente ! Ces prérogatives permettent d'avoir une réelle incidence sur l'empreinte écologique de l'entreprise, encore faut-il s'en saisir et avoir parmi les membres du CSE des personnes impliquées sur ces questions environnementales. L'écologie est un sujet sur lequel les jeunes salariés sont engagés. Ces prérogatives du CSE sont un argument fort pour convaincre ces personnes de s'investir pour un mandat dans l'instance et défendre le sujet au sein de leur entreprise.

IDENTIFIER LES NOUVELLES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES DU CSE

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets enrichit la mission générale du CSE en lui donnant de nouvelles attributions environnementales. Ces nouvelles attributions touchent plusieurs sujets : les consultations ponctuelles et récurrentes, la BDESE, le rôle de l'expert-comptable, la formation, la GEPP.

Les consultations¹

Les consultations récurrentes

Pour rappel, les consultations récurrentes du CSE sont les suivantes² :

- orientations stratégiques de l'entreprise ;
- situation économique et financière de l'entreprise ;
- politique sociale, conditions de travail et emploi.

Suite à la loi climat et résilience, le CSE doit désormais être informé et consulté dans le cadre de ces consultations au regard des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les orientations stratégiques de l'entreprise

Le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur :

- l'activité ;
- l'emploi ;
- l'évolution des métiers et des compétences ;
- l'organisation de travail ;
- le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Il est aussi consulté sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

1 Pour en savoir plus sur ce sujet, le Classeur CSE (disponible sur l'intranet) réunit des fiches de décryptage sur le CSE : sa mise en place et son fonctionnement.

2 Article L. 2312-17 du Code du travail.

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.