

Contribution au Débat public PNACC 3 de l'Association Réalités du dialogue social

L'adaptation au changement climatique suppose l'engagement des partenaires sociaux dans la réflexion portée sur les politiques publiques par le PNACC. **Sur le terrain, la question des effets de la transition écologique sur le travail et les emplois restent encore étonnamment peu traitée.**

- Les directions d'entreprise s'occupent principalement de la décarbonation en raison de l'impact important sur la réduction des coûts de leur production et de l'obligation pour certaines d'entre elles d'établir un bilan de leurs émissions de GES et un plan de transition pour les réduire. Un angle mort reste celui de la biodiversité alors que 55 % des emplois en dépendent.

Il est par ailleurs rare de voir les DRH associés aux démarches de transition écologique. Pourtant, que ce soient les RH ou les représentants des salariés, tout le monde est d'accord, à ce jour, sur cette absence d'anticipation des transformations des emplois. Partant, il apparaît nécessaire de mieux associer le monde du travail à la transition écologique afin de réduire les freins à sa mise en œuvre dans l'entreprise.

- La négociation collective verte demeure conditionnée par le cadre législatif et réglementaire et ne relève pas d'une politique sociale étatique volontaire et assumée de prendre le sujet en main. Elle est principalement tournée vers les accords de mobilité ou les plans de sobriété énergétique.
- Au sein des organisations syndicales, il y a une forte sensibilisation fédérale, mais la transmission des informations environnementales, entre le niveau central et l'échelon local demeure compliquée, voire inexistante.

Il est donc indispensable de renforcer les informations dans la BDESE.

Il est tout autant primordial de passer des formations à la sensibilisation telles que les fresques du climat à des formations méthodologiques pour comprendre et analyser le caractère systémique de la transition écologique. Cette étape est indispensable avant le passage à l'action. Elle peut d'ailleurs être remplie par la formation commune. Le rôle des OPCO paraît ainsi déterminant.

Plus généralement, les moyens mis à la disposition des représentants du personnel afin de s'emparer de leurs attributions environnementales apparaissent sous-dimensionnés pour mener à bien, et en temps utile, la transition.

- Le passage à l'action nécessite des outils adaptés aux réalités de l'entreprise. Il importe de mobiliser des leviers immédiats pour connecter le terrain aux enjeux de transformation écologique, notamment des actions RH, comme l'ajout d'objectifs extra-financiers aux variables.

Le cadre législatif encourage la discussion ; la loi favorise la transposition dans les entreprises et autres types d'organisations. Toutefois, cela ne peut fonctionner qu'avec des relais, dotés d'un leadership institutionnel - gouvernance, organisations syndicales - ou d'opinions – collectifs de salariés.

Ces observations sont nourries par les résultats d'une enquête¹ réalisée par l'Association et commentée par les participants à un groupe de réflexion dédié, réunissant des employeurs, syndicalistes, avocats, maîtres de conférence.

Plusieurs mesures du PNACC répondent à ces préoccupations :

La mesure 34. Intégrer les enjeux de l'adaptation dans les dispositifs d'aide aux entreprises qui évoque notamment le lancement d'une concertation avec les partenaires sociaux sur l'adaptation des entreprises aux conséquences du changement climatique, ainsi que l'ouverture de négociations pour mettre en place des régimes sectoriels comme le régime BTP intempéries.

La mesure 40. Mieux évaluer les actions d'adaptation mises en œuvre par les entreprises car elle mentionne une évolution du contenu de la BDESE en lien avec la CSRD.

La mesure 41. Développer les outils et informations nécessaires aux entreprises pour s'adapter au changement climatique car elle incite les branches professionnelles à produire des guides sectoriels de vulnérabilité au changement climatique. Le dialogue social de la transition écologique est transversal car il se joue dans les branches (réflexion métier) mais également dans les territoires.

D'autres ne vont pas assez loin :

La mesure 11. Adapter les conditions de travail au changement climatique en renforçant les obligations de prévention des employeurs.

L'intention est louable, mais les deux propositions de loi déposées sur le sujet à l'Assemblée nationale ont montré l'importance de bien définir les critères pour apprécier tant les conditions d'ouvertures des nouveaux droits que de leur mise en œuvre.

La mesure 16. Développer l'approche « Une seule santé » pour la prévention des risques sanitaires liés au changement climatique.

Le principe est bon. Toutefois, l'approche « une seule santé » ne doit pas conduire à une dilution du risque professionnel s'agissant de l'obligation de sécurité de l'employeur. Il convient d'être vigilant sur cette thématique.

La mesure 17. Renforcer la surveillance et la connaissance des impacts du changement climatique sur la santé.

Il serait opportun d'imposer une information des commissions CSSCT sur cette thématique afin que la connaissance des impacts soit déclinée dans l'entreprise. Il y aurait ainsi un effet de synergie avec les obligations de l'employeur sur le DUERP.

La mesure 19. Intégrer les enjeux de l'adaptation au changement climatique dans la prévention des risques technologiques.

Il apparaît nécessaire d'intégrer les représentants du personnel à la déclinaison des mécanismes de prévention dans l'entreprise.

¹ Sondage « Dialogue social de la transition écologique. Où en sommes-nous près de trois ans après la loi Climat & Résilience ? », 140 répondants issus des directions d'entreprises et des représentants du personnel et syndicaux – Juin 2024 Réalités du dialogue social