



GOVERNEMENT

Liberté

Égalité

Fraternité

Ministère du Travail, du Plein Emploi, et de l'Insertion

**Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle
et Numérique**



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Séminaire « Politiques de l'emploi »
Interactions de l'économie et du juridique

10 juin 2022

**LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES
DANS L'URGENCE DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE**

Intervenants :

Cédric Audenis, Alexis Bugada, Nicolas Fourmont, Nicole Notat

Introduction

Jean-Emmanuel RAY

Co-président du séminaire

Professeur de droit à l'Université Paris I – Panthéon-Sorbonne

Interventions croisées en trois parties

Cédric Audenis

Commissaire général adjoint de France Stratégie

Alexis Bugada

Professeur de droit privé à l'université d'Aix-Marseille

Nicolas Fourmont

Expert en dialogue social et environnemental au cabinet Gate 17

Nicole Notat

Ancienne secrétaire générale de la CFDT, fondatrice de la société européenne d'évaluation des performances RSE des entreprises Vigeo

Programme du séminaire

- **Introduction par Jean-Emmanuel RAY**
- **Partie I : Les effets de la transition écologique sur l'organisation de l'entreprise**
 - ❖ A – Les effets de la transition écologique sur les emplois et les compétences – par **Cédric Audenis**
 - ❖ B – La protection de l'emploi pour une transition juste – par **Alexis Bugada**
 - ❖ C – Vers une responsabilisation environnementale : quelles implications pour les entreprises et leurs salariés ? – par **Nicole Notat**
- **Partie II : Quels outils ont été mis en œuvre pour accompagner cette transition ?**
 - ❖ A – Négociation collective et environnement – par **Alexis Bugada**
 - ❖ B – Loi Climat et résilience du 22 août 2022 : l'écologisation des CSE – par **Nicolas Fourmont**
 - ❖ C – Les outils de reconversion professionnelle – par **Cédric Audenis**
- **Partie III: Quels leviers pour accélérer ?**
 - ❖ A – La formation continue : clé de réussite pour une transition juste ? Par **Cédric Audenis**
 - ❖ B – Accompagner les syndicats et les CSE – par **Nicolas Fourmont**
 - ❖ C – Droit du travail et environnement : quelles perspectives ? – par **Alexis Bugada**
- **Clôture des débats par Gilbert CETTE**

Partie I : Les effets de la transition écologique sur l'organisation de l'entreprise

- ❖ A- Les effets de la transition écologique sur les emplois et les compétences

par **Cédric Audenis**

- ❖ B- La protection de l'emploi pour une transition juste

par **Alexis Bugada**

- ❖ C- Vers une responsabilisation environnementale : quelles implications pour les entreprises et leurs salariés ?

par **Nicole Notat**

A – Les effets de la transition écologique sur les emplois, et les compétences : on en parle de plus en plus..

- Rapport Parisot (préparation du plan de programmation des emplois et des compétences prévu dans la loi de 2015) (2019)
- Loi Climat et résilience, chapitre II du titre III « Adapter l’emploi à la transition écologique »
- Cycle de séminaires France Stratégie/Onemev/Ademe/CEREQ « Identifier et accompagner les compétences de la transition écologique » (2020-2021)
- Chapitre emploi du plan de transformation de l’économie française du shift projet (2022)
- « Les métiers en 2030 » de France Stratégie et de la DARES (2022)
- Dans la littérature académique : Vona, Marin, Consoli et Popp « green skills » (2015) ; Hafstead et Williams « Job and Environmental Regulation » (2020)

A – Les effets de la transition écologique sur les emplois et les compétences : où en est-on aujourd’hui?

❖ Le recensement des emplois verts

Ademe :

- Les emplois concourant à la transition climatique : 360 000 personnes

Onemev :

- Les éco-activités : 610 000 personnes
- Les métiers verts : 140 000 personnes
- Les métiers verdissants : 3,8 millions de personnes

❖ En pratique, un impact diffus dans l’économie

A – Les effets de la transition écologique sur les emplois, et les compétences : quelles perspectives quantitatives ?

❖ Des certitudes :

- Des besoins accrus d'investissement
- De l'emploi dynamisé (rénovation des bâtiments, énergies renouvelables (EnR), mobilités douces, agriculture, R&D)
- De l'emploi en baisse (production d'énergies fossiles)
- Un impact incertain (industrie)

❖ Un effet macro incertain : une relance keynésienne auto-entretenue... freinée par les frictions sur le marché du travail, la concurrence internationale et la sobriété ?

B – La protection de l’emploi pour une transition juste

- ❖ Postulat : la question environnementale est au cœur de la question sociale

- ❖ Contexte de la rencontre environnement/travail/emploi
 - Contexte factuel : enjeu planétaire = risques mixtes diffus
 - Risques « sortants » liés aux activités qui affectent l’environnement
 - Risques « entrants » liés aux dérèglement environnementaux
 - Contexte géopolitique : inégalités, instabilités et conflits
 - Point central de l’indépendance énergétique (Traité CECA – T. Euratom)
 - Transformation volontaire des économies et des marchés financiers
 - Choix européen : modèle « social-démocrate-environnemental »
 - New deal = Green deal – « fit for 55 » – neutralité carbone 2050
 - Paquet de textes – cohérence d’ensemble – Transformation des marchés (finance verte) – Loi climat – Taxonomie - Fonds « transition juste »

B – La protection de l'emploi pour une transition juste

- ❖ Contexte de la défense de l'emploi/transition écologique
 - Notion de transition juste
 - Face aux transformations environnementales
 - Canicule, pollution, montée des eaux, etc.
 - Risques industriels augmentés
 - Face aux transformations structurelles de l'économie
 - Les marchés du travail émergents
 - La mutation des systèmes de production
 - Les dispositifs d'accompagnement 1) généraux (TransCo) ; 2) sectoriels (charbon/automobile)

Conclusion : fin des logiques en silo – Triptyque Économie/Social/Environnement –
Nécessité d'une dialectique environnementale venant du monde du travail.

C – Vers une responsabilisation environnementale : quelles implications pour les entreprises et leurs salariés

- 1. Naissance de la RSE**
- 2. Loi pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE): un tournant**
- 3. Le pilotage de la transformation, l'enjeu de la méthode**

C – Vers une responsabilisation environnementale : quelles implications pour les entreprises et leurs salariés

Naissance de la RSE (social, environnement, gouvernance)

- ❖ Le « développement durable » fait son entrée dans les conférences internationales (Johannesbourg)
- ❖ Naissance de controverses et de contentieux à partir des années 2000
 - Les entreprises sous surveillance
 - Impacts réputation, image, coûts financiers, attractivité des talents et des produits
 - Obligation de *reporting* (loi relatives aux nouvelles régulations économiques NRE)
- ❖ Émergence et développement de « l'investissement responsable », de la notation extra-financière
- ❖ Des dirigeants perçoivent des transformations de modèle économique à venir
 - Le *statut quo* est un risque
- ❖ Impact de la loi sur le devoir de vigilance, de la loi Pacte
- ❖ Le plan Climat européen

C – Vers une responsabilisation environnementale : quelles implications pour les entreprises et leurs salariés

La loi Pacte: un tournant

- ❖ Reconnaissance dans le code civil d'un « intérêt social de l'entreprise prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité » (article 1833)
 - Le conseil d'administration responsabilisé

- ❖ L'entreprise « peut » se doter d'une « raison d'être » intégrée à ses statuts (article 1835)
 - Une boussole, une promesse qui éclairent les choix stratégiques et opérationnels dans les transformations à conduire
 - Reconnaissance du temps long *versus* temps court actionnarial
 - Reconnaissance que l'entreprise produit de la valeur sociale et environnementale et pas seulement actionnariale
 - Sous-tend sujet de la répartition de la valeur ajoutée, le rôle du conseil, l'AG
 - Investissements, masse salariale (vers un dividende salarié ?), politique d'achats

C – Vers une responsabilisation environnementale : quelles implications pour les entreprises et leurs salariés

Le pilotage de la transformation, l'enjeu de la méthode

- ❖ Les défis climatiques, écologiques, liés à la biodiversité appellent des changements de modèle économique, de système de production et de distribution, de mobilité de tous les secteurs, d'usage
 - Rendent obsolète un certain nombre de compétences, impactent les métiers, l'organisation du travail
 - Leurs traitements et les solutions à inventer conditionnent la croissance et l'économie de demain
 - Leur acceptabilité sociale conditionne la réussite des transformations à conduire
 - Écologie, économie, performance et social intrinsèquement interdépendants

- ❖ Les facteurs de succès:
 - Accord de méthode, dialogue et négociation (sectoriel, entreprise, territoire)
 - Identifier les mutations, les partager, cartographier leurs impacts sur les parties prenantes concernées, dont salariés, adopter un plan de transformation avec les étapes et les échéances associées, évaluer, ajuster
 - Investissement public et privé (*cf.* rapport Perrier)

Echanges avec la salle

Partie II : Quels outils ont été mis en œuvre pour accompagner cette transition

❖ A – Négociation collective et environnement

par **Alexis Bugada**

❖ B – Loi Climat et résilience du 22 août 2022 : l'écologisation des CSE

par **Nicolas Fourmont**

❖ C – Les outils de reconversion professionnelle

par **Cédric Audenis**

A – Négociation collective et environnement

- ❖ Postulat : la négociation collective = outil d’accompagnement de la transition

- ❖ Enjeux pour les syndicats
 - Concurrence/complémentarité des CSE
 - Concurrence/complémentarité des ONG

- ❖ Ouverture des objets de la négociation collective : sujets de nature mixte
 - Ex. Mobilités vertueuses (loi LOM 2019)
 - Ex. GEPEC – GEPP (loi Climat 2021 – Enjeux de la transition écologique)
 - Ex. Négociation structure et contenu de la BDESE (D. 22 avril 2022)

A – Négociation collective et environnement

- ❖ Sujets déjà investis par les partenaires sociaux (rapport Agreement)
- *Autres grands domaines*
 - Incitations/formation aux comportements écoresponsables
 - Traitement des déchets/transition énergétique
 - Protection des travailleurs (canicules, pollutions, intempéries)
 - Green pay

A – Négociation collective et environnement

- *Clauses pépites*
 - Accord de site (covoiturage)
 - Clause propriété intellectuelle (brevet)
 - Inclusivité : recyclage et ESAT

- *Clauses de dialogue social*
 - CSE augmenté (CSSCT-E /Commission environnement)
 - Clause d'échange régulier élus/direction
 - Avenir du droit d'expression ?

Conclusion : le tissu conventionnel contient déjà certaines briques de la transition juste. La négociation collective : outil pragmatique, compétitif et inclusif. Fortes potentialités.

B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

1

Loi Climat et Résilience:

Les évolutions introduites par la Loi et les principaux facteurs de résistance constatés

2

Focus sur la procédure d'information-consultation:

Quelle prise en main par les CSE ?

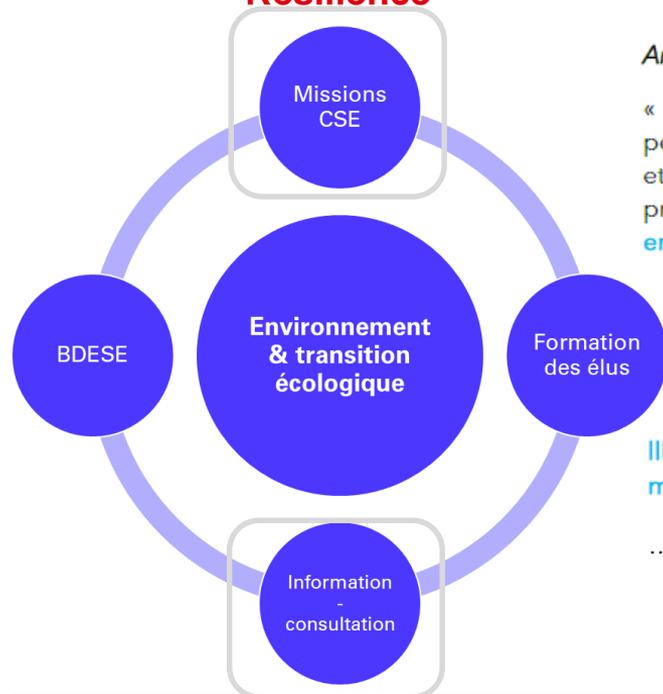
3

Point sur la négociation Gestion des emplois et des parcours professionnelles (entreprise):

Vers une plus grande prise en compte des enjeux relatifs à la transition écologique?

B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

Items modifiés par la loi Climat & Résilience



Nouvelle définition des missions générales du CSE

Article L2312-8 du code du travail

« I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.**

III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

... à savoir *l'organisation du travail, la gestion et la marche générale de l'entreprise.*

B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

La procédure d'information-consultation

Article L2312-17 du code du travail

« Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

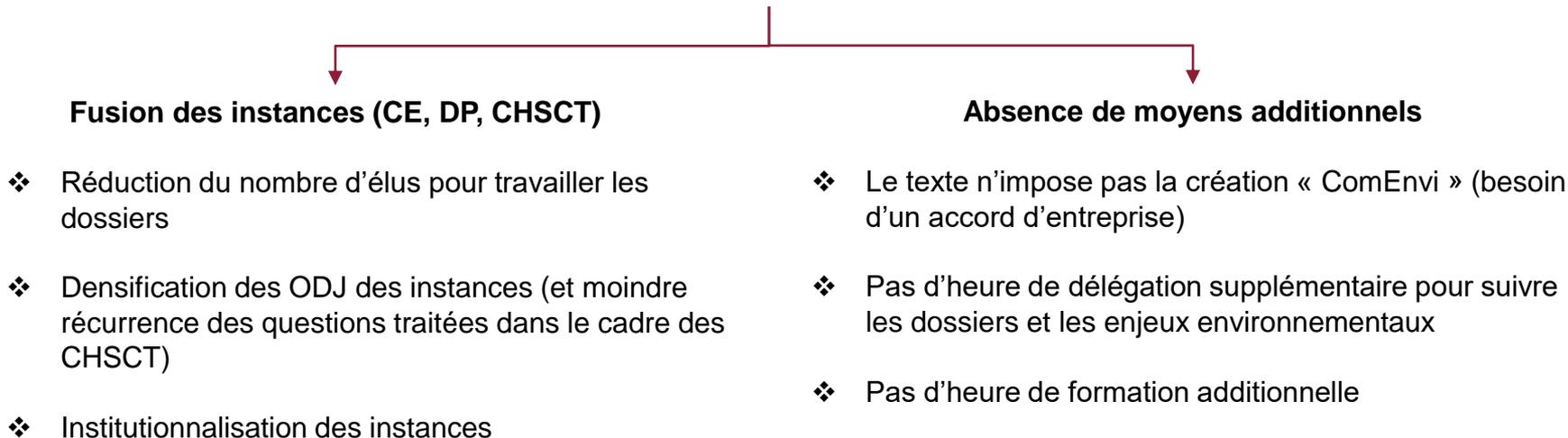
Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. »

L'insertion des questions environnementales aux 3 temps d'information-consultation trouve sa place dans l'économie générale du dispositif. L'évolution est importante et notable.

Pour autant, les enjeux environnementaux auxquels nos organisations vont devoir faire face ne justifiaient-ils pas un détournement spécifique des enjeux environnementaux ?

B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

Les freins identifiés pour une prise en main rapide des questions environnementales



Les élus ont parfois le sentiment d'être pris en cisaille

Réduction des moyens de fonctionnement ≠

profondeur d'analyse & montée en technicité

B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

Quelle prise en main à ce jour par les CSE ?

L'information-consultation



Point de départ et grille d'analyse théorique pour s'ajuster au cadre légal

- ❑ Volet « économique et financier »
 - **Respect de la conformité réglementaire...**
 - ... articulé au fonctionnement de l'entreprise (maîtrise énergétique, usage des ressources, émission de GES notamment qui renvoie à la gestion des bâtis, aux transports, à la production, etc.)
 - Facteur de nature à réorienter les marchés & les pratiques de production et consommation
- ❑ Volet « Orientation stratégique »
 - Donneur d'ordre: intégration des enjeux de DD à la politique générale (modèle d'affaires, engagements pris, moyens engagés, etc.) - démarches volontaires à moyen et long terme
 - Sous-traitant: focus sur les DPEF et plans de vigilance des donneurs d'ordre+ Organisation interne pour tendre vers les objectifs cibles ?
- ❑ Volet « social »

Impacts sur les collectifs de travail

 - Emplois
 - Qualifications et compétences
 - Conditions de travail

B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

Quelle prise en main à ce jour par les CSE ?

Exemple cas 1: **Commerce de détail (ameublement)**

Loi relative à la lutte contre le Gaspillage et à l'Economie Circulaire (Loi AGECE - fév. 2020)

Au 1^{er} janv. 2022: *les clients doivent pouvoir désormais se débarrasser, sans frais, de leurs anciens meubles et literie, en magasin ou à la livraison.*



Impacts financiers?

Impacts sur le volume d'emploi

Métiers concernés ?



B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

Quelle prise en main à ce jour par les CSE ?

Exemple cas 2: Multinationale de l'informatique



Article L229-68 du code du commerce (introduit par la Loi Climat)

Il est interdit d'affirmer dans une publicité qu'un produit ou un service est neutre en carbone ou d'employer toute formulation de signification ou de portée équivalente, à moins que l'annonceur rende aisément disponible au public les éléments suivants (...)



B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

Comment ces questions infusent-elles les négociations d'entreprise ?

❖ Les négociations GEPP (rappel)

- L'employeur est tenu d'engager des négociations, au moins une fois tous les 3 ans, sur le thème de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (Art. L 2242-20) du Code du travail (entreprises de 300 salariés et plus)

+

❖ Apport de la Loi Climat et Résilience

- L'objectif est de mettre en place une GPEC (...) « notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Quelle articulation entre la GPEC et les questions environnementales?

Quelles dynamiques sont à l'œuvre?

Périmètre d'analyse:

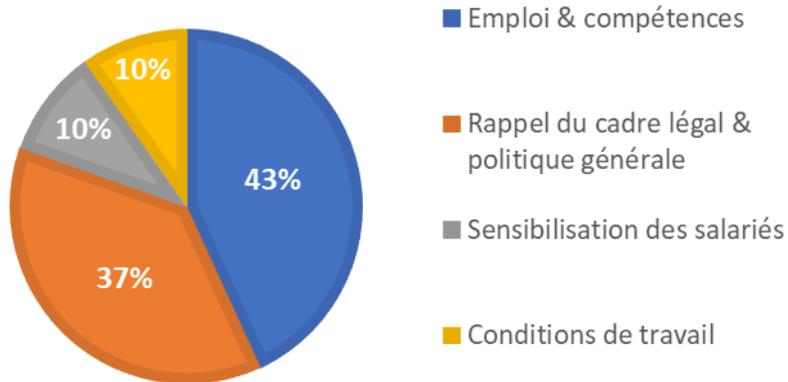
- ❖ 21 accords
- ❖ Accords négociés entre janvier 2020 à avril 2022



Article Gate 17 à paraître

B – Loi Climat et résilience du 22 août 2021: l'écologisation des CSE

Parmi les insertions relatives aux questions environnementales dans les accords analysés, quels sont les items traités ?



Source: Légifrance
Traitement des accords: Gate17

Des engagements fermes sont-ils pris ?

- ❖ Environ 1/3 des insertions renvoie à des propositions opérationnelles (engagements relatifs aux plans de formation, plus marginalement à des recrutements pour coordonner des actions de Développement Durable).
- ❖ Les 2/3 des entreprises de notre panel ont pris des engagements de mener des actions.

Les résultats sont à confirmer mais sur la période 2020 et 2022, les mesures et engagements opérationnels semblent se développer.

C – Les outils de reconversion professionnelle : de nombreux dispositifs existent déjà

- Au niveau individuel :
 - Le bilan de compétences
 - Le CEP (conseil en évolution professionnelle)
 - Le projet de transition professionnelle (« CPF de transition »)
 - Le PRO-A (professionnalisation)
 - Les congés de mobilité et de reclassement ; le dispositif démission-reconversion

- Au niveau des entreprises :
 - Les EDEC (engagements de développement de l'emploi et des compétences)
 - La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, ex GPEC)
 - APLD-FNE formation
 - Transitions collectives (« Transco »)
 - Le CV de site
 - L'accompagnement des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP)

C – Les outils de reconversion professionnelle : mieux les articuler avec les préoccupations de transition écologique

- ❖ Inclure les enjeux de transition écologique dans ces dispositifs (dispositions de la loi climat et résilience)
 - La GEPP doit inclure les enjeux de transition écologique
 - Le CSE prend en compte les conséquences environnementales
 - Les opérateurs de compétences (OPCO) informent et accompagnent les entreprises sur les enjeux de transition écologique
 - Ajout de deux PQ dans le domaine de la transition écologique dans les CREFOP

- ❖ Les reconversions restent difficiles à accompagner, encore plus à orienter

- ❖ Pas de statistiques sur les reconversions liées à la transition écologique

C – Les outils de reconversion professionnelle : pour la transition écologique : quelques cas pratiques

- Le kit d'accompagnement des transitions professionnelles des filières impactées par la transition écologique
- La vision prospective partagée des emplois et des compétences (VPPEC) sur la filière « transformation et valorisation des déchets »
- Le support de dialogue prospectif sur la rénovation énergétique des bâtiments dans le Cambrésis
- La loi prévoyant la fin progressive de la recherche et de l'exploitation des hydrocarbures
- Les reconversions de l'usine Bosch à Vénissieux, de Renault à Flins
- Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée : 43 % des activités des entreprises à but d'emploi (EBE) liées à la transition écologique

Echanges avec la salle



GOVERNEMENT

Liberté

Égalité

Fraternité

Ministère du Travail, du Plein Emploi, et de l'Insertion

**Ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle
et Numérique**

Partie III : Quels leviers pour accélérer ?

- ❖ A – La formation continue : clé de réussite pour une transition juste ?
par **Cédric Audenis**

- ❖ B – Accompagner les syndicats et les CSE
par **Nicolas Fourmont**

- ❖ C – Droit du travail et environnement : quelles perspectives ?
par **Alexis Bugada**

- ❖ D - Un exemple concret : l'accord triennal de Renault du 14 décembre 2021
par **Nicole Notat**

A – La formation continue : clé de réussite pour une transition juste ?

- La formation continue doit permettre de toucher l'ensemble des actifs
- Beaucoup d'offre de formations sont déjà en place

Quelques exemples : *labellisation RGE ; module e-learning sur l'économie verte à destination des conseillers Pôle emploi ; accompagnement de l'OPCO Uniformation ; accords APLD-FNE formation ; plateforme mobile de formation intégrée au travail dans le BTP en Hauts de France ; offre de formation « verdie » de Centre Val de Loire.*

- Mais aucun outil ne permet à ce stade de les recenser de manière consolidée.

A – La formation continue : clé de réussite pour une transition juste **? *Des freins à lever***

- ❖ Revoir l'ensemble des processus de formation
- ❖ Donner les bonnes incitations aux PME
- ❖ Donner les bonnes incitations aux salariés
- ❖ Grandes incertitudes sur les besoins futurs : quelle temporalité ? à quelle échelle territoriale se situer ?

A – La formation continue : clé de réussite pour une transition juste **? *Pour accélérer, les leviers sont aussi***

- ❖ Une boussole nationale pour cadrer les anticipations
- ❖ Capitaliser sur les expériences réussies
- ❖ Rendre ces métiers attractifs (conditions de travail, rémunération, perspectives de carrière, reconnaissance sociale)
- ❖ Intégrer systématiquement les enjeux de transition écologique dans les exercices de prospective (GEPP, engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)) et le dialogue social

B – Accompagner les syndicats et les CSE

Retours d'élus et de représentants syndicaux

Des élus CSE ne se sentent pas directement concernés par la transition écologique.

“ *Nous ne sommes pas dans l'industrie, la question se pose moins pour nous dans les services* ”

Sentiment que la question est plus ou moins déjà traitée et sous-contrôle. Il arrive que la thématique soit aussi identifiée comme une problématique « direction ».

“ *Nous avons un guide sur les écogestes (tri des déchets, distribution de gourdes, communication pour inciter à éteindre les PC et les lumières, usage « résonné » de la climatisation, etc.)* ”

Des élus se focalisent sur des fondamentaux syndicaux, les domaines ne sont pas toujours articulés

“ *Nos priorités se portent sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail. Les salariés nous attendent sur ces points, l'environnement n'est pas notre priorité absolue.* ”

Connaissance relative des textes réglementaires et normatifs en lien avec les questions environnementales

Porter à la connaissance des représentants de salariés ces évolutions réglementaires et leurs impacts sociaux

B – Accompagner les syndicats et les CSE

Reprise de 3 des 24 propositions du groupe de travail « GYROS » (2020)

GYROS

Environnement vient du terme "virer" (tourner) qui trouve son origine dans le grec "gyros" (cercle, tour) puis dans sa transformation latine "gyrare" et "in gyrum".

L'impératif écologique nous force à repenser nos modèles économiques et sociaux. En entreprise, les salariés détiennent des solutions et doivent être légitimement représentés sur ces questions.

Ce site présente les conclusions de travail d'un groupe d'experts du dialogue social.

- Le Groupe de Travail -

Participants



L'ensemble des participants sont intervenus en leur nom, sans mandat de représentation de leur organisation ou entreprise. Ils ont chacun mis à disposition du groupe leur expertise et connaissances acquises durant leur parcours professionnel ou leur engagement syndical.

Mathilde Despax (GATE 17)

Magali Frey (CFE-CGC)

Elsa Martinez (Réalités du dialogue social)

Marie Noëlle Lopez (Planet Labor)

Mathilde Thery (Conseil en politiques agricoles et environnementales)

Aude Reygades (CGT)

Pascal Auger (CFDT)

Charles Barreau (Association Ruptur)

Maxime Blondeau (Printemps écologique)

Arnaud Casado (Maître de conférences, Université Panthéon-Sorbonne)

Hubert Despax (Avocat - Droit social - GATE 17)

Emilie Meunier (Avocat - Droit de l'environnement, association HOP - GATE 17)

Francis Orosco (CFTC)

Anthony Ratier (Ex conseiller technique dialogue social européen)

Jean-Luc Delenne (Ex directeur des relations sociales du Groupe Carrefour)

Observateurs

Christophe Fourel (Ministère des Solidarités et de la Santé)

Youri Tabet (Direction Générale du Trésor)

Mathieu Chanlier (GATE 17)

Ingrid Kandelman (GATE 17)

Site internet
GT Gyros



<https://www.gt-gyros.org/>

B – Accompagner les syndicats et les CSE

Élargir les thèmes d'information et consultation du CSE

Créer une commission obligatoire dédiée au sein du CSE

Donner des moyens de formation aux membres de cette commission (3 jours)

Modification de L. 2312-17 du Code de travail

(...)4° L'adaptation des activités, des métiers et des compétences liés à l'impératif écologique et la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise

Insérer un article L. 2315-(?), sous-section 6

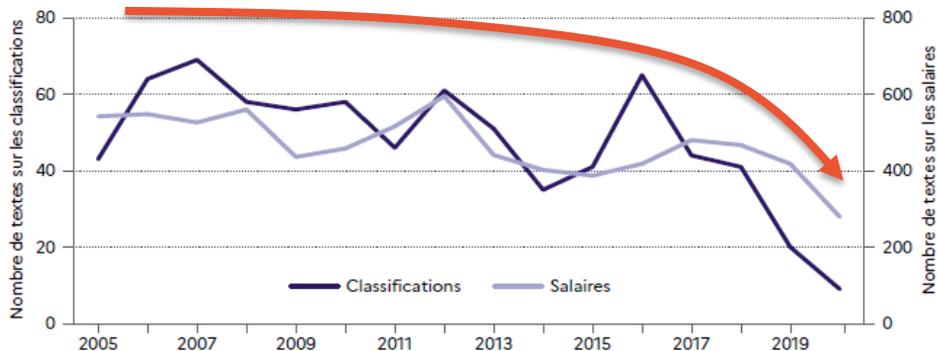
- une commission préservation de l'environnement et prévention des risques environnementaux est créée au sein du comité social et économique.
- Elle sera notamment en charge d'analyser les prochaines mutations sociales et économiques liées à l'impératif écologique

La réglementation et les dispositions normatives environnementales vont se renforcer. Il s'agit de donner **davantage de centralité en enjeux de transition écologique** au sein des instances, et d'explicitier **l'articulation environnement/enjeux d'emploi - qualifications - compétences**.

B – Accompagner les syndicats et les CSE

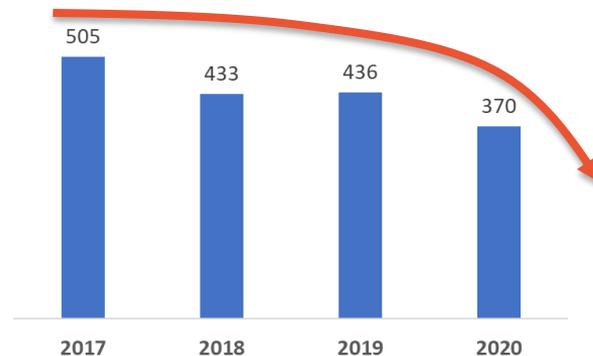
Dynamiques des négociations portant sur les classifications

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salariés



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - DGT (BD3C)

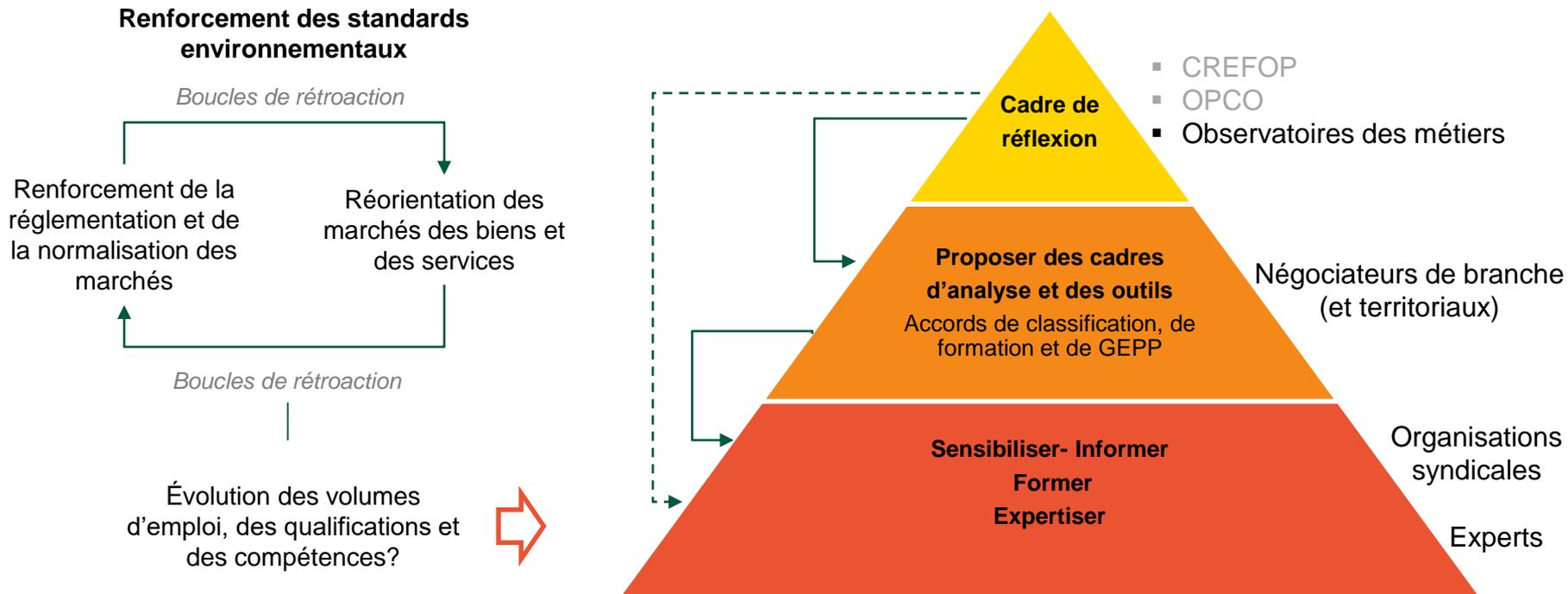
Nombre d'accords et d'avenants d'entreprise relatifs aux thèmes des classifications (50 salariés et plus)



Sources: *Bilan de la négociation collective* (consolidation Gate17)

Il apparaît essentiel de mutualiser les moyens et d'outiller les partenaires sociaux d'entreprise. Le développement et l'intensification des négociations de branche (classification, GEPP et formation en particulier) permettraient d'offrir des cadres d'analyse et des outils aux négociateurs d'entreprise.

B – Accompagner les syndicats et les CSE



C – Droit du travail et environnement : quelles perspectives ?

- ❖ Postulat : relier le management local et le management global

 - ❖ Intérêt managérial de l'implication des salariés
 - Garantie de meilleure conformité
 - Réduction du risque de condamnation civile de l'entreprise (préjudice environnemental)
 - Réduction du risque de condamnation pénale des dirigeants

 - ❖ Nécessité d'une implication de l'interprofession et des branches
 - Pertinence d'un ANI « vert » programmatique
 - Pertinence d'accords de politique déclarative des branches

 - ❖ Au-delà du droit du travail : le droit de la protection sociale
 - Sujet au cœur de la notion de travail décent (déclaration du centenaire OIT)
 - Construire la sécurité sociale écologique du 21^{ème} siècle (rapport Sénat)
 - Organismes de protections sociale acteurs de la finance verte ?
-

C – Droit du travail et environnement : quelles perspectives ?

5 Conseils de lecture (open access) :

I - Rapports nationaux Agreement + référentiel (en anglais) : <https://agreement.adapt.it/>

II - Base de données de clauses vertes (programme Agreement) :

Partie 1 : <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940086/document>

Partie 2 : <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940089>

III - Documents du programme de recherche GRETA (P. Tomassetti) : <https://gretamsca.univ-amu.fr/>

IV - Réalités du Dialogue Social (RDS) : Le référentiel du dialogue social et de la transition écologique : <https://www.rds.asso.fr/publication-le-referentiel-du-dialogue-social-et-de-la-transition-ecologique-enjeux-methodologie-et-accompagnement-des-acteurs-sociaux/>

V - France Stratégie : Soutenabilité ! Orchestrer et planifier l'action publique : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/soutenabilites-orchestrer-planifier-laction-publique>

D- Un exemple concret : l'accord triennal de Renault du 14 décembre 2021

Présenté par Nicole Notat

*Ancienne secrétaire générale de la CFDT,
fondatrice de la société européenne d'évaluation des performances RSE des entreprises Vigeo*

Echanges avec la salle

Clôture des débats

Gilbert CETTE

Co-président du séminaire

Professeur d'Economie à NEOMA Business School

Bibliographie

- ❖ **Cette, G. et Koudadje, G.** (2022), « Premiers pas vers un dialogue social et environnemental », Semaine sociale Lamy n°2001
- ❖ **Ray, J-E.** (2020) « Faut-il créer des syndicats « verts » ? », article paru dans Le Monde.
- ❖ **Bugada, A.** (2021), « Le verdissement du dialogue social », : JCP E 2021, 1199.
- ❖ **Bugada, A., Cohen-Donsimoni, V., Martinez, A., Monteillet, V. et Vanuls, C.** (2021), « Négociation collective et environnement », LexisNexis, coll. Planète social, 2021.
- ❖ **France Stratégie, Céreq et Ademe.** (2021), « Identifier et accompagner les compétences de la transition écologique », Synthèse du cycle 2020 de webconférences.
- ❖ **France Stratégie, Dares.** (2022), « Les métiers en 2030 »
- ❖ **Klahr, A. et Masnou, B.** (2022), « CSE et environnement : l'opportunité de la négociation collective », Bull. Joly Travail.