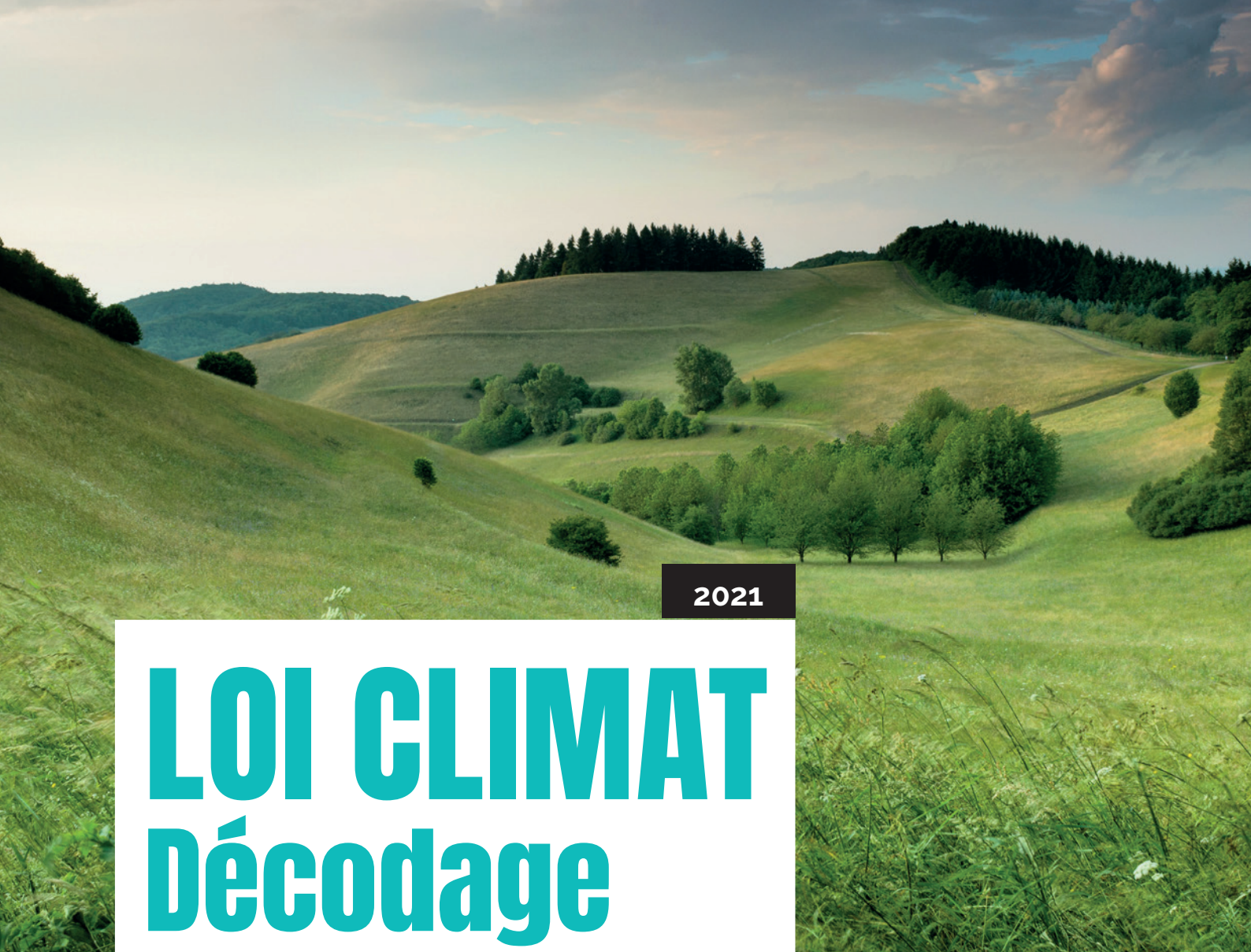




2021

LOI CLIMAT

Décodage

Syndex pour

les IRP

Pour bien comprendre les nouvelles
prérogatives des CSE

En partenariat avec

EL EDITIONS
LEGISLATIVES
Lefebvre Dalloz

actuEL CSE

Le quotidien des représentants du personnel

 **syndex**
L'EXPERTISE ENGAGÉE

Sommaire

1. UNE MISSION GÉNÉRALE ÉTENDUE À L'ENVIRONNEMENT	3
2. LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES	4
3. LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS PONCTUELLES	5
4. LA BDES DEVIENT ENVIRONNEMENTALE	6
5. L'EXPERTISE : EXTENSION DES INVESTIGATIONS	7
6. DANS LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION : LA GEPP	8
7. FORMATION DES MEMBRES DU CSE AUX QUESTIONS D'ENVIRONNEMENT	9
8. ET SYNDEX DANS TOUT ÇA	10

Avertissement

Les éclairages apportés ici le sont en l'absence et dans l'attente d'un décret d'application à paraître et devant en particulier porter sur la BDESE.

1.

UNE MISSION GÉNÉRALE ÉTENDUE À L'ENVIRONNEMENT



Ce que dit la loi

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte 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.

Désormais, cette mission devra être envisagée « **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions** » (art. L. 2312-8).



article L.2312-8, I du Code du travail



Décodage Syndex

La loi donne un rôle inédit aux CSE en étendant leur mission à l'environnement : ils sont désormais en droit de prendre position sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, et ce dans toutes les décisions de l'entreprise.

Les modifications apportées par la loi à la mission du CSE permettent à celui-ci d'interroger l'ensemble de conséquences « environnementales » de l'activité de l'entreprise : sur le climat mais aussi sur la résilience du vivant (biodiversité, bien-être animal...), sur les pollutions durables (rejets dans l'eau, l'air, le sol...) ou encore sur les ressources épuisables (recyclage, économie circulaire...).

Si le rôle du CSE porte sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, il peut aussi être intéressant de s'interroger sur les effets du changement climatique sur l'entreprise.

À noter : la loi ne prévoit ni moyens supplémentaires, ni commission spécifique pour traiter des questions environnementales au sein du CSE. Ces points peuvent néanmoins être négociés avec l'employeur au moment du renouvellement du CSE.



2.

LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

Ce que dit la loi

Au cours des trois consultations récurrentes obligatoires (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale, emploi et conditions de travail), le comité social et économique est informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Point de vigilance : cette nouvelle information sur les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » relève de l'ordre public. Elle ne peut donc pas être supprimée par accord d'entreprise ou de branche.

 Articles L. 2312-17 et L. 2312-22

Décodage Syndex

Lors des trois informations-consultations obligatoires, la direction doit désormais partager avec le CSE les éléments permettant de connaître et comprendre les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Chacune des consultations donne ainsi au CSE l'occasion de s'intéresser aux mesures mises en place par l'entreprise :

- d'une part pour limiter ses conséquences négatives sur l'environnement. Les mesures prises dans ce sens relèvent des **politiques d'atténuation** ;
- d'autre part pour s'adapter aux changements, ce qui revient à interroger sa **politique d'adaptation**.

Dans le cadre de la situation économique et financière, il sera intéressant de connaître le coût de ces mesures (investissements, évolution de mix-énergétique, etc.) ainsi que les

risques économiques associés aux atteintes à l'environnement (exemple : achats de crédits carbone, risque de condamnation de l'entreprise, etc.), mais aussi les économies éventuelles (exemple : récupération de chaleur, économies en eau, en papier, etc.).

Au niveau de la politique sociale et des orientations stratégiques, connaître les mesures prévues par l'entreprise permettra d'anticiper les conséquences sur les emplois, les métiers, la formation, les conditions de travail.

Il importe aussi que l'avis du CSE rende compte des observations et propositions de l'instance sur le champ environnemental : c'est en effet l'outil par lequel le CSE matérialise sa position et exprime ses demandes.

3.

LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS PONCTUELLES

Ce que dit la loi

Dans le cadre de ses attributions générales, le CSE doit être consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Cela englobe notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technolo-

gies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et les mesures prises en faveur des handicapés.

Le comité social et économique devra être informé et consulté sur les conséquences environnementales des différentes mesures prévues ci-dessus.

 **Article L.2312-8, II et III**

Décodage Syndex

Les conséquences environnementales font désormais partie de la grille de lecture du CSE pour toute mesure ou projet que l'employeur soumet à sa consultation. C'est donc aussi un angle que l'employeur doit adopter en incluant systématiquement les informations sur le volet environnemental des projets qu'il présente au CSE. Cela s'applique aux projets importants modifiant les conditions de travail, mais aussi aux projets de restructuration et PSE.

Les conséquences environnementales à envisager pourront être de différents ordres, selon la nature du projet. Par exemple :

- l'externalisation d'une activité ou sa délocalisation (avec ou sans fermeture de site) pourra avoir un impact en termes d'émission de gaz à effet de serre, y compris en modifiant les flux logistiques ;

- dans le cas d'un déménagement ou de l'extension d'un bâtiment, outre les effets sur le climat, les conséquences sur la biodiversité ou les mesures à prendre pour éviter des pollutions durables pourront être examinées ;
- des changements de process de production notamment (intensité énergétique, effluents, recyclage, impacts vétérinaires/animal...) exposés dans le cadre d'une réorganisation et/ou restructuration seront concernés par les analyses.

Il s'agit alors d'un volet spécifique sur les conséquences environnementales intégré dans la consultation ponctuelle.

4.

LA BDES DEVIENT ENVIRONNEMENTALE



Ce que dit la loi

La base de données économiques et sociales (BDES), qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE, devient la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). À l'avenir, la BDESE devra contenir des informations sur

les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Cette nouvelle rubrique concerne tant la BDESE mise en place par accord que la BDESE qui s'impose à l'employeur en l'absence d'accord.

 Articles L. 2312-21 et L. 2312-36



Décodage Syndex

La BDES doit logiquement intégrer les informations environnementales en lien avec l'activité de l'entreprise.

La nature précise de ces informations devrait idéalement faire l'objet d'une discussion voire d'une négociation avec la direction : selon les activités d'une entreprise certains indicateurs de suivi des impacts environnementaux sont plus pertinents que d'autres.

La loi ne prévoit pour l'instant que l'intégration d'un indicateur spécifique : « investissement environnemental en lien avec l'objet social de l'entreprise ». Le contenu de ce nouvel indicateur devrait être précisé par un décret d'application à paraître prochainement.

Il n'est toutefois pas nécessaire d'attendre ce décret pour engager la réflexion et la négociation avec votre direction : **votre expert pourra vous aider à proposer des indicateurs qui auront du sens dans le cas de votre entreprise.**

Exemples d'informations environnementales pouvant intégrer la BDESE

- 1) Prévention et gestion des déchets
 - les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets.
- 2) Utilisation durable des ressources :
 - consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;
 - consommation de matières premières et part de matériaux issus de l'économie circulaire ;
 - consommation d'énergie et évolution du mix (part des énergies renouvelables).
- 3) Changement climatique :
 - estimation par postes des émissions de gaz à effet de serre générés par l'activité de la société ;
 - mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ;
 - objectifs à moyen et long terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre et moyens mis en œuvre à cet effet.

5.

L'EXPERTISE : EXTENSION DES INVESTIGATIONS



Ce que dit la loi

La mission de l'expert-comptable chargé d'assister le CSE dans le cadre des trois consultations récurrentes comporte désormais une dimension environnementale.

A cet effet, il est prévu que la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou **environnemental** nécessaires à la compréhens-

sion, selon le cas, des orientations stratégiques de l'entreprise, de ses comptes ou de sa politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi.

 **Articles L. 2315-87-1, L. 2315-89, L. 2315-91-1**



Décodage Syndex

Pour accompagner l'extension des prérogatives du CSE, la mission de l'expert en vue des consultations obligatoires est étendue aux sujets environnementaux. Les expertises sur projets importants et sur restructurations s'enrichissent également de cette nouvelle dimension environnementale.

Dans le cadre de sa mission, l'expert a accès aux documents internes de l'entreprise utiles

à sa mission, et pas uniquement à ce que contient la BDESE. Il dispose ainsi de capacités d'investigation sur les analyses et les outils produits par l'entreprise concernant ses problématiques environnementales. Il pourra en estimer les coûts et les risques. Il pourra aussi évaluer les mesures mises en œuvre par l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi, les conditions de travail.

Syndex, un cabinet expérimenté dans le champ du développement durable et de la RSE

Depuis près de 20 ans, Syndex développe ses compétences environnementales sur des sujets tels que les émissions de gaz à effet de serre, l'économie circulaire, la gestion des déchets, etc. Le cabinet, pionnier dans l'accompagnement des IRP, a contribué à différentes études sur les effets de la transition écologique sur l'emploi dans de nombreuses filières, au niveau national comme européen. Nos experts ont également développé des méthodologies pour l'analyse des reporting RSE et des plans de vigilance.



6.

DANS LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION : LA GEPP

Ce que dit la loi

La négociation périodique supplétive de branche comme d'entreprise sur la GEPP doit désormais prendre en compte les enjeux de la transition écologique. Concrètement, les entreprises d'au moins 300 salariés devront toujours, dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de GEPP, aborder les questions relatives à la formation profession-

nelle, l'abondement du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE), mais désormais en ayant à l'esprit de « *répondre aux enjeux de la transition écologique* ».

 Article xx

Décodage Syndex

Les thématiques environnementales sont devenues des éléments significatifs influençant l'orientation de l'activité de nombreuses entreprises. Celles-ci doivent adapter leur fonctionnement ou leurs produits à des contraintes d'atténuation des effets qu'elles produisent sur l'environnement ou, à l'inverse, s'adapter aux évolutions de l'environnement.

Ces changements, majeurs dans certains secteurs, conduisent à faire évoluer la quantité et le contenu des emplois : certains métiers ou compétences sont voués à se réduire, d'autre en revanche vont se développer. Votre entreprise a-t-elle anticipé ses futurs besoins ? Comment compte-elle faire évoluer ses emplois ? Un diagnostic préalable est utile pour savoir quoi négocier et quelles priorités établir.

A noter : Les organisations syndicales peuvent toujours se faire accompagner par un expert

pour préparer la négociation. Sa mission n'est toutefois pas à la charge de l'employeur – sauf accord.

Syndex produit depuis plus de 10 ans des analyses prospectives alliant emploi, compétences et environnement, tant à l'échelle de filières industrielles (automobile, chimie, sidérurgie, services, agro-alimentaire...) que d'entreprises. Il s'agit d'une pièce essentielle dans l'établissement d'une véritable politique de gestion de l'emploi et des compétences.

7.

FORMATION DES MEMBRES DU CSE AUX QUESTIONS D'ENVIRONNEMENT

Ce que dit la loi

L'article du code du travail qui permet aux élus titulaires du CSE élus pour la première fois de bénéficier d'une formation économique de 5 jours est modifié pour permettre l'intégration d'une dimension environnementale dans cette formation. Ainsi, il est désormais prévu que la formation pourra notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Bon à savoir ! La formation économique sociale et syndicale dont tout salarié peut bénéficier inclut dorénavant le thème de l'environnement. A cet effet, le congé est renommé « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

 Articles L. 2315-63 et L. 2145-1

Décodage Syndex

L'intégration des thématiques environnementales appliquées à l'entreprise est un sujet récent dans le contexte du dialogue social. C'est donc un sujet sur lequel les représentants des salariés doivent se former.

Le Code du travail prévoit désormais que la formation économique de 5 jours destinée aux

élus de CSE intègre la dimension environnementale parmi les thématiques qui sont abordées.

Syndex propose cette formation à l'ensemble des CSE qui le souhaitent. Interrogez votre expert pour définir avec lui une formation adaptée à vos besoins.



8.

ET SYNDEX DANS TOUT ÇA

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis près de 50 ans. Sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CSE, les CHSCT du public, les comités d'entreprise européens ainsi que les organisations syndicales nationales et européennes.

Expert-comptable et expert habilité SSCT, Syndex est également agréé comme organisme de formation.

Notre métier : vous accompagner

Que vous souhaitiez comprendre comment se porte votre entreprise et où elle va, pour traverser les crises, vous former ou négocier, nous vous apportons la meilleure réponse possible à votre situation :

- des expertises économiques, santé, conditions de travail dans des secteurs multiples (métallurgie, énergie, finance, santé, agro-alimentaire, etc.) ;
- un accompagnement personnalisé autour de 5 métiers : l'expertise économique et sociale, l'expertise sur les conditions de travail, la formation des IRP, l'accompagnement à la négociation d'accords, et l'expertise des mutations économiques (PSE, opérations de concentration, digitalisation, etc.).

Une équipe sur mesure

Nos experts ont des profils variés : économistes, ergonomes, analyses financiers, ingénieurs, experts-comptables, contrôleurs de gestion, sociologues, psychologues du travail, etc.

Nous travaillons également avec des partenaires : avocats, expert RGPD, actuaires...

Nous pouvons ainsi constituer l'équipe qui répondra le mieux à vos besoins. Présents en France, dans les Outre-mer et en Europe, nos experts ont une connaissance fine des enjeux économiques, sociaux et des conditions de travail de votre territoire. Celle-ci se combine à une ou plusieurs spécialisations sectorielles.

QUELLE QUE SOIT VOTRE SITUATION, NOUS AVONS LA SOLUTION !

POUR SAVOIR COMMENT SE PORTE L'ENTREPRISE

- > Expertise politique sociale, expertise situation économique et financière
- > Contrôle de la participation
- > Droit d'alerte

POUR ÊTRE ACTIFS DANS LES PÉRIODES DE CRISE OU DE TRANSFORMATION

- > Expertise risques graves, enquêtes sur les conditions de travail
- > Expertise PSE, expertise sur projet important, expertise recherche de repreneur
- > Expertise OPA/concentration

POUR VOUS FORMER

- > Pour bien démarrer votre mandat
- > À tout moment, en fonction de votre actualité

POUR SAVOIR OÙ VA L'ENTREPRISE

- > Expertises orientations stratégiques
- > Expertise sur projet et nouvelles technologies

POUR VOUS FAIRE ENTENDRE ET NÉGOCIER

- Appui aux organisations syndicales*
- > Accord collectif PSE, accord de performance collective, accord de rupture conventionnelle collective
 - > Expertise égalité professionnelle
 - > Qualité de vie au travail



Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE

Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND-EST

Villers-les-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Villeneuve-d'Ascq - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

**Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-
POITOU-CHARENTES**

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

**Syndex PROVENCE-ALPES-
CÔTE-D'AZUR**

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT/SSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33.6.70.88.64.30
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

Tél. : +33.6.01.97.45.57
contact.reunion@syndex.fr

ALLEMAGNE

info@wilke-maack.de

BELGIQUE

contact@syndex.eu

ESPAGNE

contact@syndex.es

POLOGNE

info@syndex.pl

ROUMANIE

contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI ET IRLANDE

contact@syndex.org.uk



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE
EXPERT AGRÉÉ CHSCT et CSE
22, rue Pajol - CS 30011
75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.