

VOUS N'ALLEZ PEUT-ÊTRE  
PAS CHANGER LE MONDE MAIS  
VOUS AVEZ LE POUVOIR D'AGIR

Avec les experts Syndex, saisissez-vous de  
votre nouveau rôle pour l'environnement



*LOI CLIMAT*

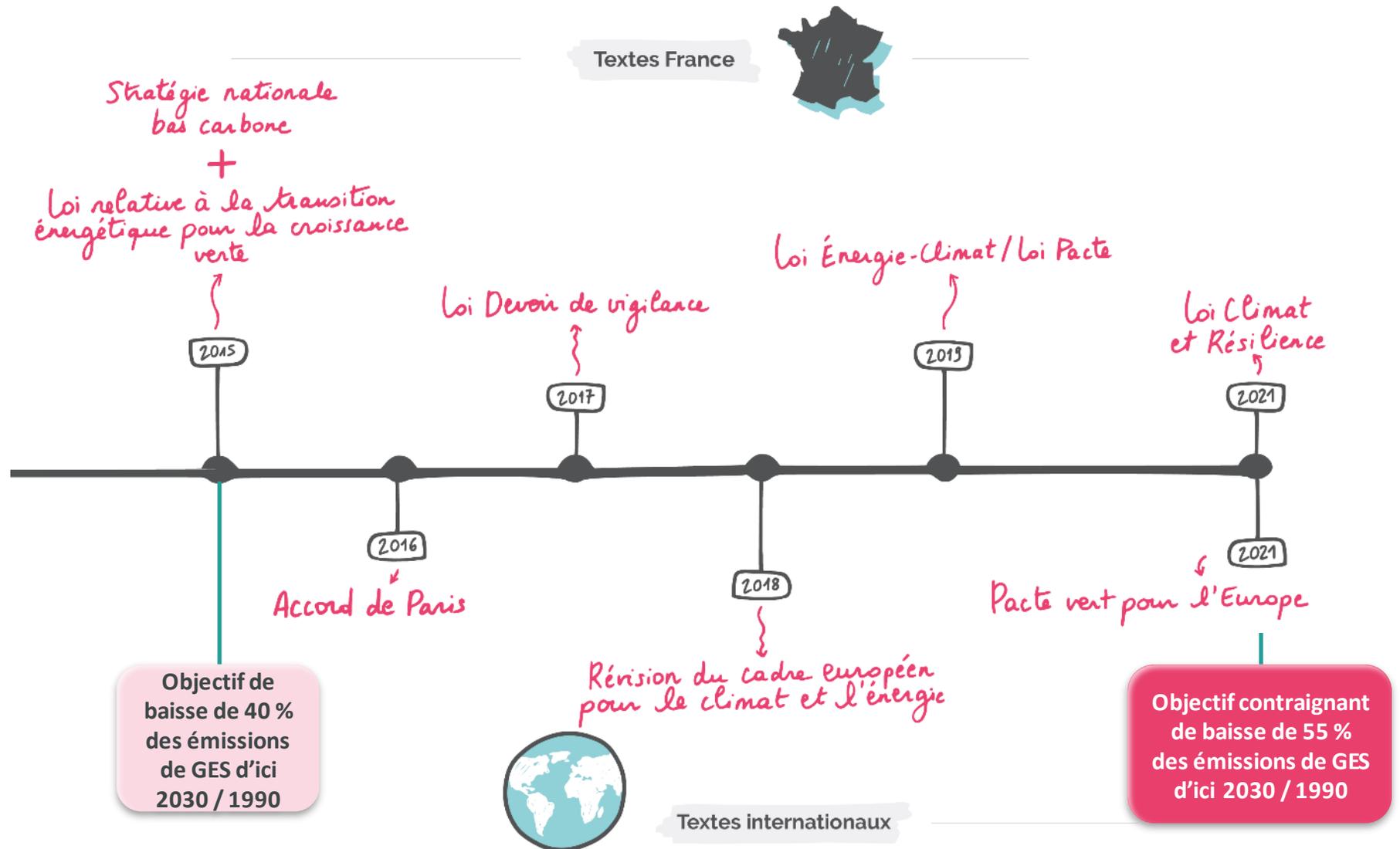
# DE NOUVELLES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES POUR LES CSE DE L'INGÉNIERIE

# #1

**LES CADRES POLITIQUES ET  
RÉGLEMENTAIRES SONT EN  
PLEINE MUTATION SUR LES  
QUESTIONS  
ENVIRONNEMENTALES**

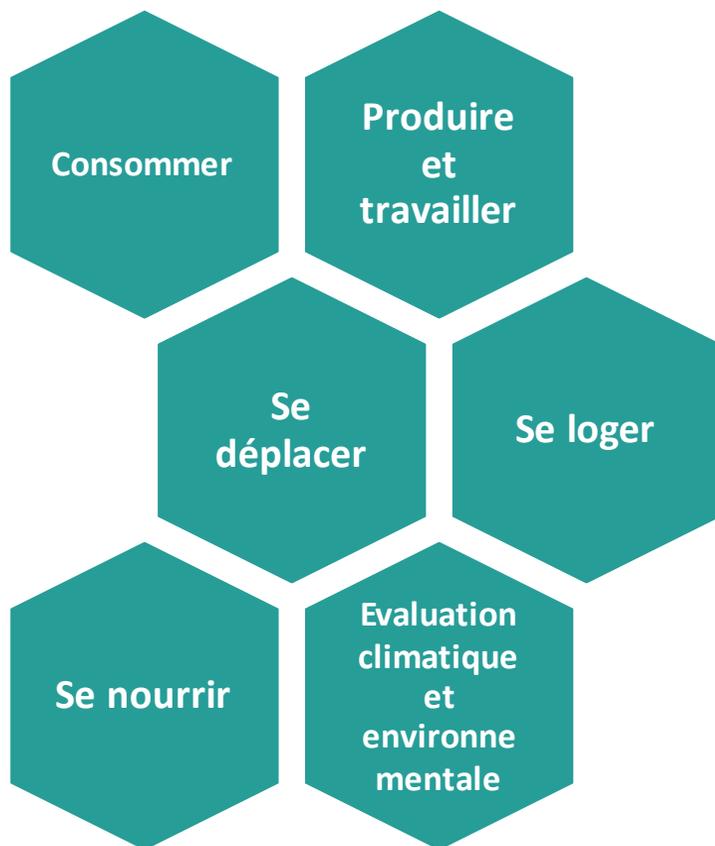


# UNE ACCÉLÉRATION DES CADRES CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT DEPUIS 2015...



# POUR RAPPEL, LA **LOI CLIMAT** (AOÛT 2021) ACCÉLÈRE LA TRANSITION DANS DE NOMBREUX DOMAINES

## Loi climat : les composantes



- ▶ **Dernière loi votée** en la matière...
  - Après de nombreuses autres : Grenelle, Croissance Verte (LTECV), stratégie nationale bas carbone (SNBC)...
- ▶ ... sur la base des conclusions de la **convention citoyenne pour le climat**
  - Mise en place après la crise des **gilets jaunes**
- ▶ Exemple de **mesures** :
  - **Interdiction des vols aériens pour les trajets <2h30 en train**
  - **Flottes** : Quota de véhicules propres plus stricts et formation à la conduite électrique
  - Les articles 40 à 43 modifient le **code du travail**

# #2

**LA LOI « CLIMAT ET  
RÉSILIENCE »  
ÉLARGIT LES PRÉROGATIVES  
DES CSE AUX QUESTIONS  
ENVIRONNEMENTALES**



# LA MISSION DES CSE EST ÉLARGIE À LA PRISE EN COMPTE DES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES DÉCISIONS DE L'ENTREPRISE



## Code du travail - Article L. 2312-8 , alinea I

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.**



## Article L. 2312-8 , alinea III

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

### **Les mesures mentionnées au II :**

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

# LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DOIVENT MAINTENANT ÊTRE ABORDÉES À CHAQUE CONSULTATION DU CSE

## ▶ À chaque consultation récurrente, il est désormais prévu d'aborder l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise

- Cette disposition est obligatoire, même lorsqu'un accord sur les consultations a été conclu et n'aborde pas ce thème.



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

## ▶ Lors des consultations ponctuelles, le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences

**environnementales** des décisions de l'employeur qui entrent dans le champ de l'obligation générale de consultation du CSE lorsque le projet intéresse « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » (article L.2312-8)

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



Article  
2312-8

# AVEC DES MOYENS AMÉNAGÉS

## BDES... E

Base de données économiques, sociales et **environnementales**

Un indicateur spécifique  
« **investissement environnemental en lien avec l'objet social de l'entreprise** »  
(attente du décret)

## FORMATION

**Stage économique des membres titulaires au CSE** inclut désormais les « **conséquences environnementales de l'activité des entreprises** ».

Durée inchangée de **5 jours max**

## EXPERTISE

Prérogatives de l'EC : éléments d'ordre économique, financier, social **et environnemental** nécessaires à la compréhension des OS, des comptes...

# LES ÉVOLUTIONS DES EMPLOIS, DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DEVRONT PRENDRE EN COMPTE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

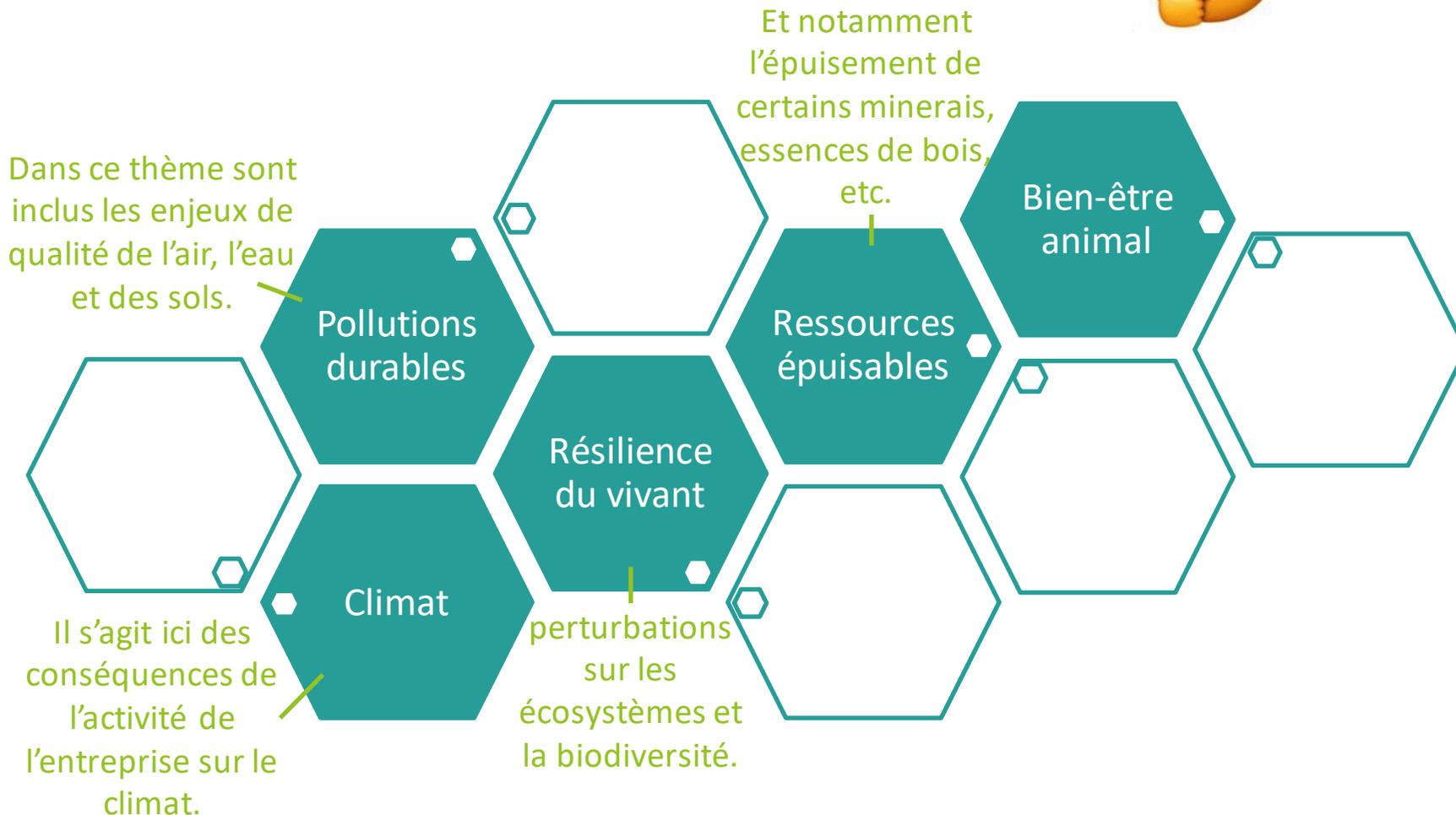
- ▶ **La négociation sur la GPEC** engagée au niveau de la branche (tous les 5 ans) et **sur la GEPP** au niveau de l'entreprise (tous les 3 ans), **doivent intégrer les enjeux de la transition écologique** (L.2241-12 et L.2242-20)



Article  
L.2241-12 et  
L.2242-20

# LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DES DÉCISIONS DE L'ENTREPRISE ?

Késako ?

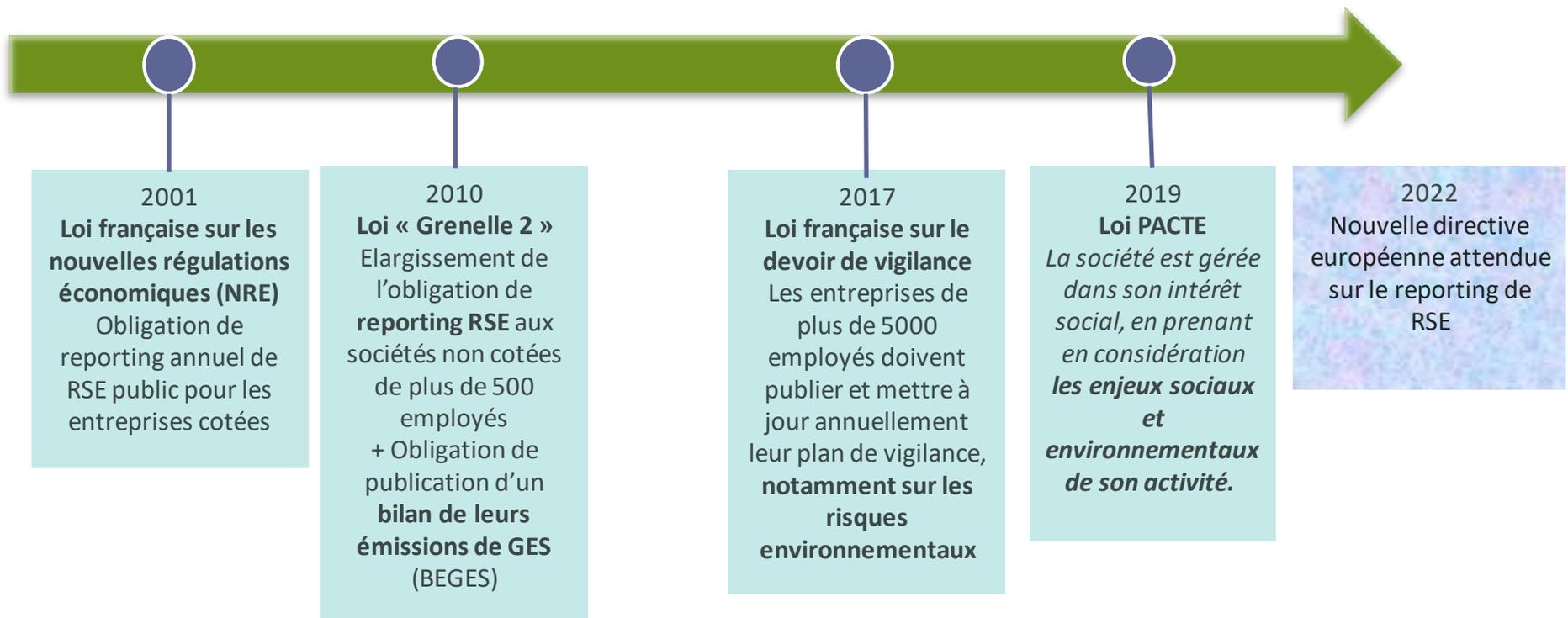


#3

**ET CONCRÈTEMENT POUR LES  
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL?**



# LES GRANDES ENTREPRISES ONT DES OBLIGATIONS DE REPORTING ANNUEL SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX (DONT CEUX RELATIFS AU CLIMAT) DEPUIS 2002 EN FRANCE



# AVOIR UNE VISION CLAIRE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DE VOTRE ENTREPRISE

## En amont

### Politique d'achats

*Qualité de la relation avec les sous-traitants, politique de prix, choix des prestataires selon des critères environnementaux ?*

### Matières premières

*Nature de principales matières premières ? Qualité de la filière d'approvisionnement, condition d'extraction ? Perspective d'épuisement des ressources ? Recyclabilité ?*

### Services

*Impact environnemental des principaux sous-traitant ? Impact carbone de l'usage des services dématérialisés (cloud, ...) ?*

### Emballages

*Quantité et nature des matériaux utilisés ? Re-usage et/ou recyclabilité ?*

### Transport

*Bilan carbone du transport des approvisionnements selon la localisation des fournisseurs*

## Dans l'entreprise

### Investissements

*Part des investissements allégeant l'empreinte environnementale ?*

### Consommation d'énergie

*Efficiency en production ? Mix énergétique ? Bilan des gaz à effet de serre ?*



### Pollution

*Des sols, de l'eau, atmosphérique ? Artificialisation des sols, impact sur la biodiversité ?*

### Gestion des déchets

*Triés ? Revalorisés ? Polluants ?*

### Transport des salariés

*Empreinte carbone ? Plan de mobilité ?*

## En aval

### Evolution du marché

*Augmentation ou baisse de la demande ? Evolution des produits et services ?*

### Evolutions légales

*Impliquent-elles une évolution du produit/service ? Des conditions de production ou de distribution ?*

### Services

*Impact environnemental des principaux sous-traitants impliqués dans la distribution du produit/service ?*

### Recyclage

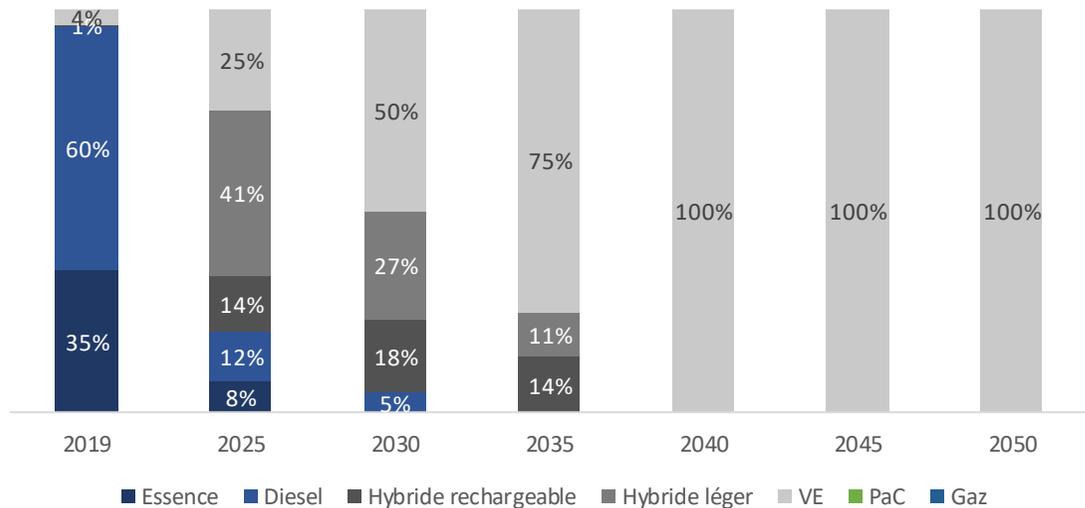
*Contrainte de recyclabilité ? Implication dans une filière REP ? Gestion des produits hors d'usage ?*

### Transport

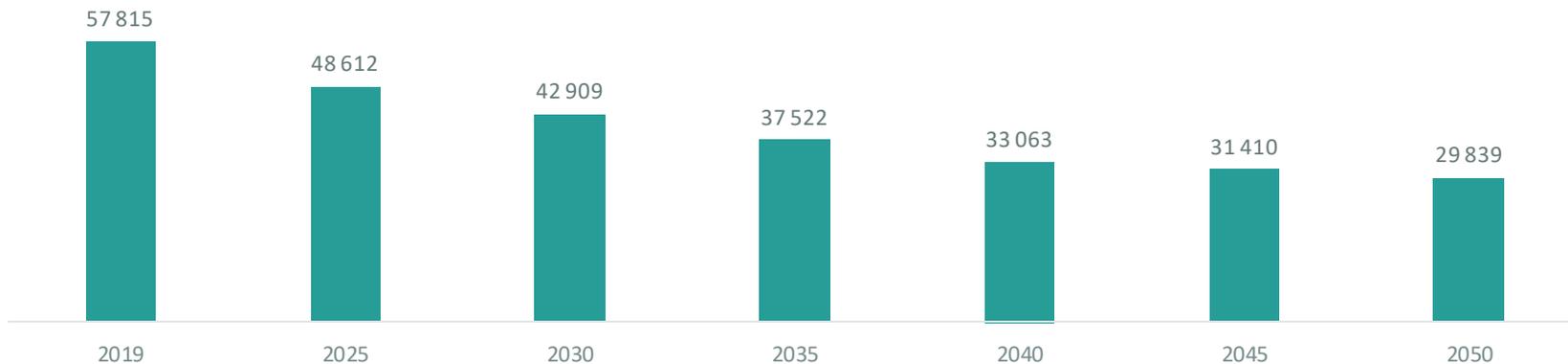
*Bilan carbone du transport de la livraison des produits/services ?*

# EXEMPLE DE LA BAISSÉ DES ÉMISSIONS DE CO2 DANS L'AUTOMOBILE

- ▶ Législation européenne pour les émissions de CO2 à l'usage : en moyenne 95g/km pour les véhicules neufs.
- ▶ A l'horizon 2035 : interdiction des moteurs thermiques



Evolution prévisionnelle de l'emploi dans la filière moteur en France



# L'INDUSTRIE AUTOMOBILE FAIT ÉVOLUER LA DEMANDE AUPRÈS DES SOCIÉTÉS D'INGÉNIERIE

- ▶ Les services de R&D des constructeurs automobile font abondamment appel à de la prestation d'ingénierie, en particulier dans le développement moteur et logiciel.
- ▶ La réduction du nombre de plateformes moteur et la transformation du produit « thermique » vers « électrique » à un double effet sur le marché « automobile » dans l'ingénierie :
  - Quantitativement : une demande qui se réduit
  - Qualitativement : une demande qui évolue de compétences mécaniques/fluide vers l'électrique et l'électronique de puissance.

# EXEMPLE : LE VIVANT DANS LES MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE

		Thématiques			
		Déchets	Bâtiment et travaux publics	Mobilité	Espaces paysagers
Secteurs	Transport	Logistique des déchets	Nouvelles infrastructures de transports en commun	Offres de transport en commun	Aménagement des voies
			Réseau autoroutier	Electro	Aménagement de l'espace Trame verte / Trame bleue
			Logistique des déchets (chantiers)	Plates-formes logistiques multimodales pour le fret	
	Automobile	Déconstruction du véhicule	Infrastructure de support des véhicules électrifiés	Nouveaux usages de la mobilité	
		Collecte et valorisation des déchets de l'usage et du produit automobile		Maintenance des véhicules électrifiés	
Énergie	Valorisation des ordures ménagères et déchets industriels	Réseaux de distribution de l'énergie, réseaux de chaleur	Réseaux de distribution d'énergie pour la recharge des véhicules électrifiés	Valorisation agronomique des produits résiduels organiques (composts, boues, cendres)	
	Biomasse énergie	Smart grid,		Gestion des végétaux en fin de vie et production de biomasse	
		Cogénération			
Eau	Valorisation des boues et de l'eau usée	Nouveaux réseaux de distribution de l'eau non potable (pluie ou épurée)	Transport fluvial	Protection des zones de captage	
	Récupération d'énergie sur eaux usées	Gestion patrimoniale des réseaux (branchements conformes)	Gestion des points d'attache et des berges en respectant l'espace de mobilité du fleuve	Gestion des écoulements d'eau naturels en ville (gestion des eaux pluviales et végétalisation des berges des cours d'eau)	
		Traitement des eaux usées (éco-station d'épuration)		Qualité de l'eau et dépollution des	
		Collecte des eaux usées		Limitation des espèces invasives du milieu aquatique	
		Chantiers propres			
Bâtiment	Matériaux de construction	CEP Travaux publics CEP Bâtiment		Résilience urbaine / adaptation aux effets du changement climatique	
	Collecte et traitement des déchets de chantier	Extraction de matériaux	Intégration / interaction de télétravailleurs dans les bâtiments	Aménagement des espaces, jardins familiaux, toitures et murs végétalisés, agriculture périurbaine, circuits courts	



## COMMENT SE SAISIR DU SUJET EN TANT QU'ÉLU CSE ? DES IDÉES POUR S'INSPIRER...

1. Savoir si l'entreprise relève d'un secteur d'activité concerné par la stratégie nationale bas carbone et identifier ses enjeux prioritaires en termes de développement durable
2. Se former à la transition écologique et aux problématiques environnementales
3. Engager le dialogue avec l'employeur autour des enjeux environnementaux
4. Obtenir de l'information auprès de l'employeur (bilan GES de l'entreprise, Reporting RSE / DPEF, Plan de vigilance, indicateurs, BDESE)
5. S'informer (Ademe, fonds de décarbonation de l'industrie, plan France Relance, ministère de la Transition écologique...)
6. Négocier le contenu de la BDESE
7. Se faire accompagner et conseiller
8. Mettre en place une commission environnement ?
9. Partager le sujet auprès des salariés
10. Engager une réflexion sur les ASC sous l'angle de l'impact environnemental
11. Engager une réflexion sur les conséquences en termes d'emploi et des compétences (consultations récurrentes du CSE, dialogue avec l'employeur, ...)

# QUE DEMANDER À SON EXPERT : QUELQUES EXEMPLES D'INVESTIGATIONS POSSIBLES

***Analyser les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Premier constat autour :***

- des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise
- des mesures mises en place pour réduire ses impacts ou pour s'adapter aux contraintes de l'évolution des marchés à long terme

***Analyser le reporting climat de l'entreprise et la performance extra-financière***

- scope retenu, principales sources d'émission de l'entreprise et les mesures prévues pour réduire les émissions
- impacts sociaux et environnementaux de l'activité de l'entreprise

***Analyse de la gestion des risques sociaux et environnementaux***

(plans de vigilance d'entreprise, controverses sociétales)

***Analyse des évolutions prévues dans la GPEC du fait des enjeux liés à la transition écologique de l'entreprise***

***A partir de données concernant la transition écologique dans son secteur d'activité de l'entreprise, positionner l'entreprise par rapport aux plans d'actions développés dans son secteur :***

- Analyser les politiques environnementales mises en œuvre par l'entreprise
- Analyser les politiques de transition d'activité mises en œuvre par l'entreprise
- Impact du prix du carbone sur la compétitivité des sites

# #4

**TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET  
SOCIALE : COMMENT PESER PAR  
LA NÉGOCIATION ?**

The image features the words "TIME FOR ACTION" rendered in a bold, 3D, light blue font. The letters are stacked vertically, with "TIME" on top, "FOR" in the middle, and "ACTION" at the bottom. The text is set against a soft, light blue background that has a subtle gradient and a slight shadow beneath the letters, giving it a three-dimensional appearance.

# LA NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS IMPOSE DÉSORMAIS DE PRENDRE EN COMPTE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ▶ L'article L2242-20 du Code du Travail prévoit que les entreprises et groupes d'au **moins trois cents salariés** engagent **tous les trois ans** une négociation sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels** et sur la mixité des métiers.
- ▶ Cette négociation doit porter en particulier sur « *la mise en place d'un dispositif de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique,** ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés* ».

Ajout de la loi climat d'août 2021

# BEAUCOUP DE MUTATIONS SONT PROBABLES DANS L'INGÉNIERIE

Plusieurs réponses possibles, selon les activités de l'entreprise

## Réponses-types

## Conséquences-types

Activité croissante,  
cette tendance va se  
poursuivre à moyen terme

- Des embauches, des mutations internes, ou encore la transformation des contrats courts en CDI, paraissent possibles sur ces métiers.
- Mais il faut vérifier si d'autres évolutions (automatisation par exemple) ne vont pas venir modifier la façon de produire et donc le niveau de l'emploi.

Forte activité,  
mais cela ne va pas durer

- La question de la sécurisation des parcours professionnels de l'ensemble des salariés concernés (y compris les CDD et les intérimaires, éventuellement recrutés pour un pic d'activité) est posée.
- C'est, dès à présent, qu'il faudrait travailler pour préparer l'avenir.

Activité stable ou en mutation

- Derrière une situation de stabilité, il y a toujours des évolutions en cours ou à venir : par exemple, il y aura peut-être des départs à remplacer à terme. Ou l'entreprise peut vouloir produire autant, mais avec moins de personnel.
- Les métiers concernés doivent alors être bien identifiés.

Repli d'activité

- La question de la reconversion progressive des salariés de cette activité est posée, et donc de leur probable sortie de l'entreprise.
- Deux points à préciser pour évaluer le temps dont on dispose : le rythme auquel ce repli peut se poursuivre, et le moment où la taille de l'activité sera considérée comme trop réduite pour pouvoir se poursuivre.

Activité condamnée

- La question de la reconversion des salariés de cette activité est donc clairement posée, et donc de leur possible sortie de l'entreprise.
- Elle doit être d'autant plus anticipée que la cessation de l'activité peut être brutale.

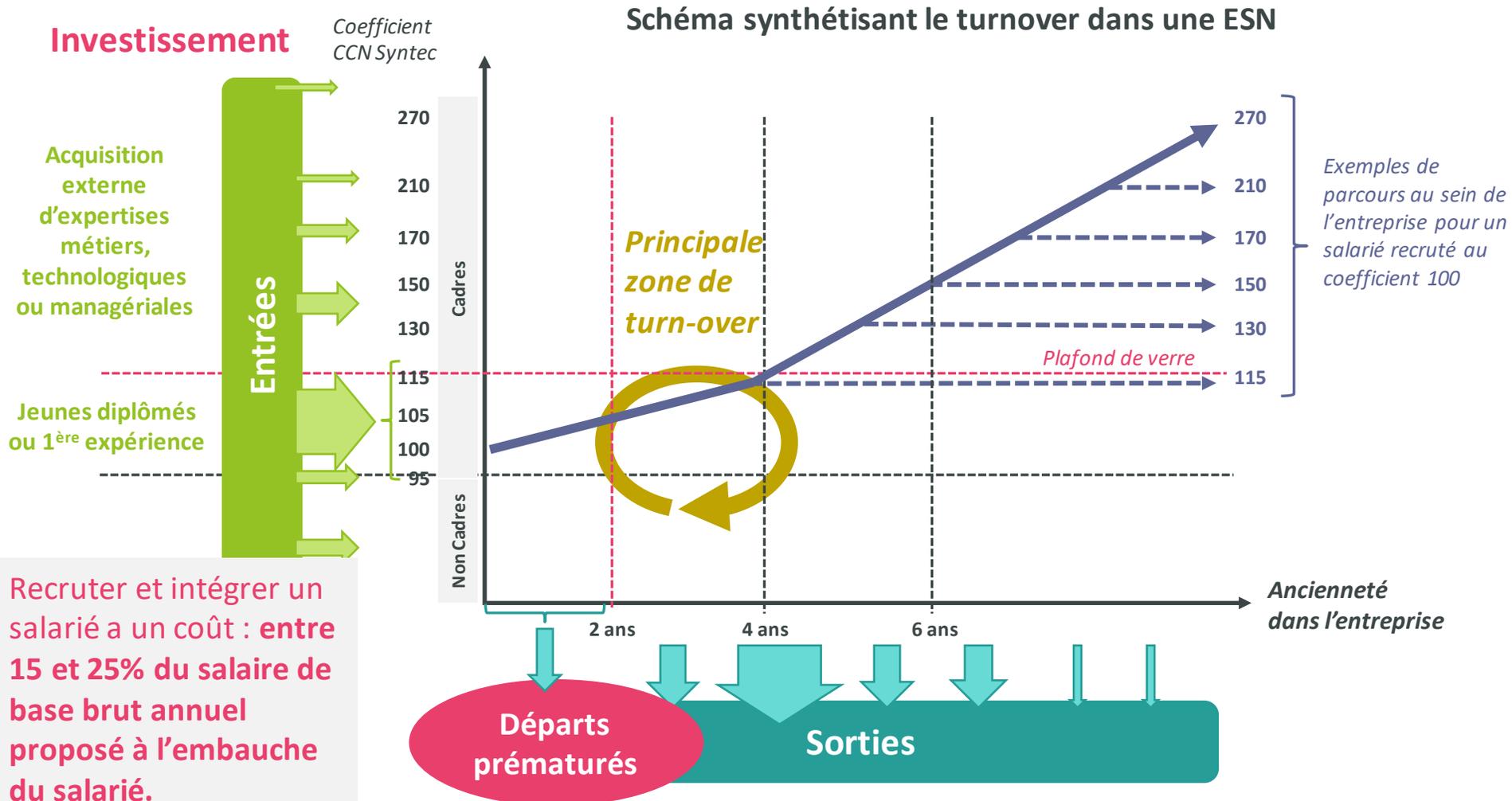


# LES DISPOSITIFS DE SÉCURISATION DES PARCOURS RELÈVENT DE DIFFÉRENTES PROBLÉMATIQUES

De nombreux outils peuvent permettre la mise en œuvre de la GEPP. Il s'agit de choisir ceux qui permettront d'atteindre l'objectif recherché.



# LE COÛT DU TURN-OVER NON MAITRISÉ : UN LEVIER POUR PRIVILÉGIER FORMATION ET ANTICIPATION



# LE COÛT DU TURN-OVER NON MAITRISÉ : UN LEVIER POUR PRIVILÉGIER FORMATION ET ANTICIPATION

Un cas concret (extrait d'une de nos missions d'accompagnement)

Une ESN d'environ 2 600 salariés CDI

500 départs de salariés CDI courant de l'année, dont 200 salariés de moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise

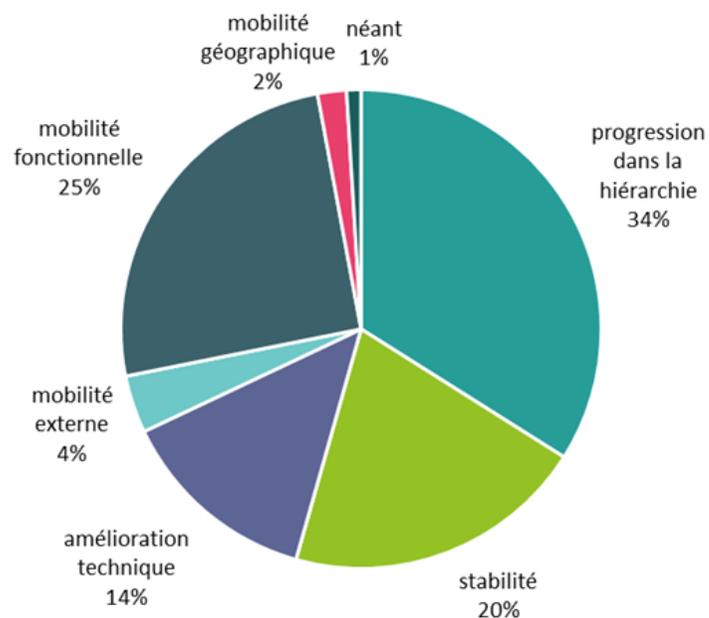
Pour cette ESN, **notre estimation** du coût du recrutement et d'intégration de ces 200 salariés non fidélisés se situe dans une fourchette allant de **1 M€ à 1,6 M€...** *soit entre 1 à 1,5% de la masse salariale*

... autant de moyens supplémentaires qui pourraient être réalloués à la fidélisation et à la préparation de l'avenir: politique salariale, renforcement du dispositif de formation...

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, UN LEVIER SOUVENT SOUS-EXPLOITÉ



## Exemple de souhaits des salariés issu d'un cas réel



- ▶ **Obligatoire il se tient tous les deux ans au minimum.**
  - À ne pas confondre avec l'entretien annuel d'évaluation !
- ▶ **Trois intérêts majeurs :**
  - C'est l'occasion pour le salarié et l'entreprise de prévoir un parcours professionnel et de planifier des formations.
  - Il aide à mettre en adéquation les souhaits des salariés et les besoins de l'entreprise.
  - Il contribue au respect par l'employeur de son obligation de maintenir l'employabilité de chacun de ses salariés
- ▶ **Il est malheureusement trop souvent considéré comme une simple formalité légale,** conduit par des managers insuffisamment formés à ses enjeux, et ses informations pas toujours exploitées.

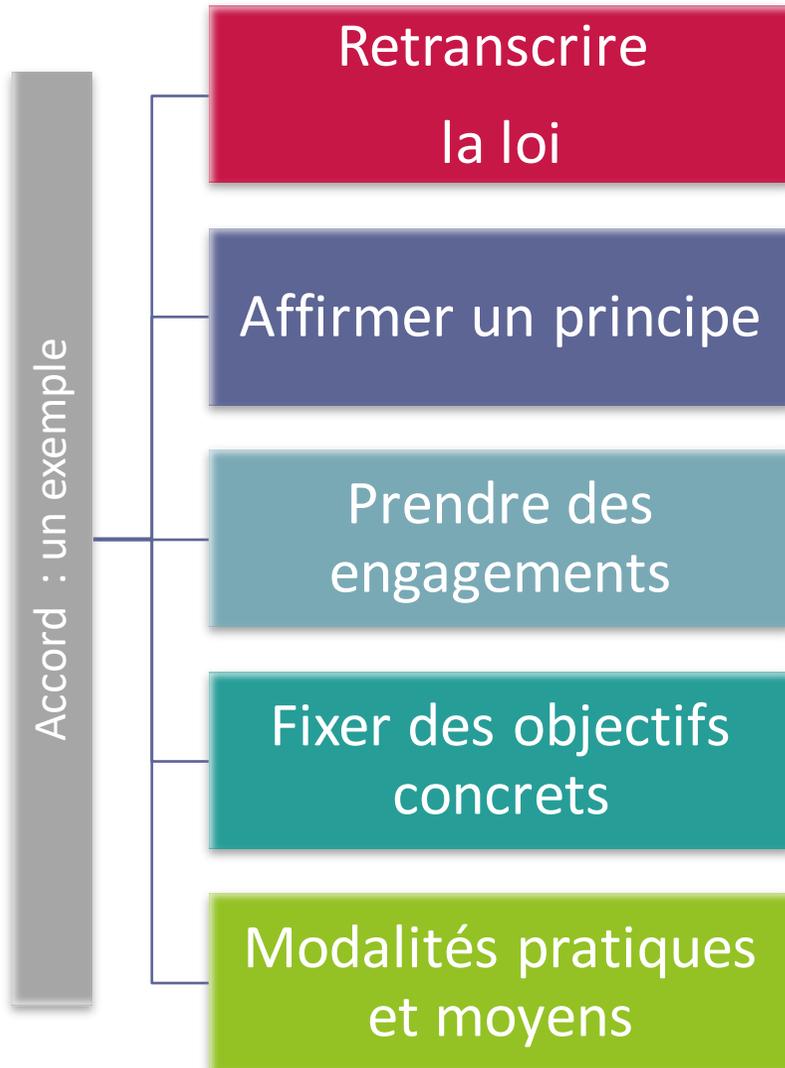
# LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DOIT ÊTRE FACILITÉE PAR DES RÉFÉRENTIELS ADAPTÉS... ET VISIBLES !



- ▶ Identifier plus facilement les **passerelles entre les métiers** permet d'enrichir les possibilités de parcours professionnels au sein de l'entreprise, facteur de sécurisation tant pour le salarié que pour l'employeur.
  - Lorsque les entreprises proposent des **parcours professionnels types** (ce qui est déjà loin d'être le cas de toutes), ceux-ci s'inscrivent souvent dans des rails managériaux (encadrer de plus grandes équipes) ou des silos mono-spécialité (filière expertale).
  - Quand il existe des **nomenclatures de compétences**, celles-ci sont souvent établies en silo par les référents des métiers, sans possibilité de repérer les compétences transverses à différentes spécialités.
- ▶ Les dispositifs de **visibilité** (offres d'emplois et de formation dans l'intranet) et d'**incitation** (valorisation et aide à la mobilité) contribuent à la sécurisation des parcours internes.

# UN BON ACCORD DE GEPP DOIT COMPORTER DES ENGAGEMENTS CONCRETS DE L'EMPLOYEUR

*Extraits accord XXXX:*



*« XXXXX s'engage à mettre en place des mesures d'accompagnement en matière de formation, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés... »*

*« Recrutements : ...maintenir les actions... en vue d'assurer la pérennisation des compétences... »*

*« XXXXX se fixe comme priorité durant la période de consacrer un effort de formation particulier pour les salariés positionnés sur les métiers en mutation »*

*« XXXXX se donne comme objectif de consacrer en moyenne x heures de formation par salarié de telle catégorie. Il suivra cet objectif à l'aide des indicateurs suivants : ... »*

*Pas de précision*

Merci de votre attention





## CONTACTS

**Emmanuel Palliet**

[e.palliet@syndex.fr](mailto:e.palliet@syndex.fr)

06 80 48 47 89

**Catherine Guillon**

[c.quillon@syndex.fr](mailto:c.quillon@syndex.fr)

06 58 60 81 75



**CONSEILLER  
ET ACCOMPAGNER  
LES REPRÉSENTANTS  
DES SALARIÉS**

**CABINET D'EXPERTISE  
POUR LES CSE**

**Suivez-nous sur  
les réseaux sociaux**

**syndex.fr //  // **