



CONTROVERSE

138

Sous la responsabilité de Gwenola Bargain, Maître de conférences à l'Université de Tours,
Jérôme Porta, Professeur à l'Université de Bordeaux
et Tatiana Sachs, Maître de conférences à l'Université Paris Nanterre

Quel droit du travail pour la transition écologique ?

L'armature juridique de la transition écologique ne peut rester l'apanage du droit de l'environnement. Seule une contamination de l'ensemble du droit économique, et notamment du droit du travail, par l'exigence de transition écologique peut œuvrer à la mue que doit connaître le système productif. Si la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets vise à ériger les conséquences environnementales des activités des entreprises comme objet de dialogue social, ces avancées sont-elles à la hauteur des enjeux ? La question a été soumise à des « experts » qui accompagnent les représentants des salariés dans l'exercice de leurs attributions, parfois dans leurs luttes. Savine Bernard et Elsa Marcel, avocates en droit du travail, travaillant aux côtés des salariés et ayant notamment accompagné ceux de la raffinerie de Grandpuits dans leur mobilisation contre le PSE, portent une conviction forte : celle de la convergence de l'obligation patronale de la prévention des risques pour les salariés et la préservation de l'environnement. Voilà qui les conduit à déplorer l'affaiblissement du rôle des représentants du personnel en la matière, que ne viennent pas contrecarrer les innovations récentes. Membre du service développement durable et RSE du cabinet d'expertise Syndex qui intervient auprès des CSE pour les aider à décrypter et analyser les informations fournies par l'employeur, Dara Jouanneaux partage la même conviction : seule une approche pluridisciplinaire des transformations que doivent connaître les entreprises peut permettre une transition juste. Et l'auteur de regretter la timidité des avancées récentes, pour mieux proposer des pistes d'évolution possible.

Sécurité des travailleurs, emploi et protection de l'environnement : même combat !

Savine Bernard et Elsa Marcel, avocates

Alors que se propage une rhétorique patronale prétendument écologique pour justifier des suppressions de poste, la survenance régulière de catastrophes industrielles démontre en réalité que la sécurité des travailleurs, le maintien de l'emploi et la préservation de l'environnement sont indissociables. Si un produit est nocif pour l'environnement, il l'est avant tout pour le salarié qui le manipule ou le côtoie quotidiennement. Quand l'environnement est atteint à la suite de la réalisation d'un risque sur un site, les salariés sont les premiers exposés. Ainsi, parmi les trente et une victimes de l'explosion du site AZF

de Toulouse le 21 septembre 2001 figurent onze salariés travaillant sur le site et dix salariés d'entreprises extérieures dont cinq sous-traitants présents ce jour-là. Plus généralement, selon le Bureau d'analyse des risques et pollutions industriels (BARPI), entre 1992 et fin 2017, 65 % des accidents technologiques sont intervenus sur des installations classées pour la protection de l'environnement dites « sites Seveso », 16 % des accidents technologiques ont donné lieu à une pollution des eaux de surfaces ou des eaux souterraines et 9 % à une pollution atmosphérique et 18 % de ces accidents technologiques ont entraîné des conséquences humaines graves.

Aussi, œuvrer à la prévention des risques pour la sécurité des salariés est essentiel pour renforcer la prévention des risques pour l'environnement. Garantir la sécurité des salariés est incontournable la protection de l'environnement. Ainsi, chaque citoyen résidant à proximité d'un site industriel et tout particulièrement Seveso a un intérêt direct à l'amélioration des conditions de travail des salariés de ce site.

Comme le déclare Adrien Cornet, délégué syndical CGT travaillant sur la raffinerie Grandpuits de Total, « les ouvriers sont les premiers à subir la pollution, ils habitent à côté de leurs usines, vont se baigner avec leurs enfants dans des rivières où l'eau des usines est rejetée. L'intérêt premier des ouvriers est donc de prendre et d'avoir des normes environnementales les plus hautes pour vivre dans un endroit sain contrairement au patronat qui ne pense qu'à son profit ». Le Code du travail doit donc être le rempart contre les catastrophes environnementales et les salariés doivent pouvoir être des acteurs du Code de l'environnement car le travailleur est le meilleur allié de la défense environnementale.

I. - Le constat du rapport de la commission de l'Assemblée nationale après la catastrophe AZF

À la suite de la catastrophe AZF a été créée par l'Assemblée nationale une commission d'enquête sur la sûreté des installations industrielles et des centres de recherche et sur la protection des personnes et de l'environnement en cas d'accident industriel majeur.

Cette commission fait le constat, après avoir réalisé plus de quatre cents auditions et visité dix-sept sites industriels, d'un « certain décalage entre le discours des organisations professionnelles et de certaines entreprises présentant systématiquement la sécurité comme une priorité absolue et la réalité de pratiques encore trop souvent caractérisées par une pression croissante des impératifs de rentabilité et par la marginalisation des salariés » (p. 8). Oh surprise, mais c'est l'Assemblée nationale qui le dit, les entreprises sacrifieraient donc la sécurité de leur site à des objectifs de rentabilité. Elles marginaliseraient les salariés sur la réflexion sur la sécurité alors qu'ils risquent leur vie en allant travailler sur ces sites. Au nom du « plus jamais ça, ni ici ni ailleurs », la commission formulait donc des propositions aux fins de « lutter plus efficacement contre le risque d'accident industriel et de mieux protéger les personnes en cas d'accident » (p. 7).

Or, à l'inverse des propositions de la Commission, les dernières réformes ont renforcé la marginalisation des salariés dans la prévention des risques. Plus encore, alors qu'aucun rempart n'a été mis en œuvre contre la pression des impératifs de rentabilité qui continue donc d'être à l'œuvre, l'État cherche à restreindre le contrôle du juge sur l'obligation de prévention des risques.

II. - Les représentants du personnel, un maillon déterminant du suivi des risques

Alors que « 80 % des accidents industriels majeurs dans le monde seraient dus à un facteur humain », la Commission préconisait de placer les salariés au cœur de la protection de leur site, de leur vie et de la préservation de leur environnement : « seuls les hommes présents sur place ont la capacité de pouvoir interrompre les enchaînements logiques qui relient l'existence des risques à l'accident, l'unanimité s'est faite devant la Commission pour dire que la sécurité des personnes et de l'environnement à l'extérieur dépend avant tout de la vigilance, de la rigueur et de la compétence à l'intérieur de l'établissement » (p. 62). Aussi, pour la Commission, « cette prise en compte nécessite de s'attaquer

à trois problèmes, une rare impuissance des représentants du personnel sur la sûreté des sites, la fragilisation des installations résultant de l'externalisation de certains travaux et le développement de l'emploi précaire » (p. 62); « les industriels doivent rompre avec l'attitude qui consiste à regarder la participation des salariés et de leurs représentants dans la prévention des risques, comme une concession faite à la loi et à la démocratie sociale, alors qu'ils peuvent être un maillon déterminant du suivi des risques » (p. 66).

Pour la Commission, il était donc essentiel d'accroître les prérogatives des représentants du personnel dans la sûreté de leur site et elle formulait quatorze propositions (numérotées 29 à 43) pour « modifier en profondeur la légitimité et le fonctionnement des CHSCT » (P. 70), parmi lesquelles une augmentation du nombre des membres du CHSCT et de leur crédit d'heures dans les établissements Seveso, y autoriser les CHSCT à créer une commission de la sûreté industrielle, permettre au CHSCT de se faire assister par un expert lors de la réalisation des études de danger (étude obligatoire dans les entreprises classées pour la protection de l'environnement en application de l'article L. 512-1 du Code de l'environnement), instituer un avis motivé obligatoire du CHSCT sur ces études, prévoir que l'absence d'avis motivé du CHSCT sur l'étude de dangers entache d'illégalité la décision d'autorisation des autorités publiques, créer sur les sites à entreprises multiples d'un CHSCT de site habilité à intervenir dans toutes les entreprises participantes, etc.

C'est l'inverse qui s'est passé avec les ordonnances Macron qui ont fait disparaître les CHSCT. Au lieu de donner plus de prérogatives et de moyens à une instance dédiée à la santé et à la sécurité, il n'existe plus d'instance dédiée et les élus du CSE doivent faire plus (assumer les fonctions des défunts CE, DP et CHSCT) en étant moins nombreux, au détriment de la préservation de la sécurité des salariés, de celle du site et de leur environnement. La disparition des CHSCT est une bombe pour l'environnement (et les salariés). Elle renforce leur marginalisation pour la sûreté de leur site dénoncée par la Commission, à l'opposé de ce qui est préconisé pour lutter contre les catastrophes environnementales.

Si la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (*sic*) ébauche un début d'interaction entre salariés et environnement en obligeant désormais l'employeur à donner des informations sur les conséquences environnementales de ses décisions et de son activité, elle n'appréhende pas la question de la préservation de l'environnement au regard de la sécurité du site, comme le préconisait la Commission.

III. - La pression des impératifs de rentabilité : la baisse des effectifs, un facteur aggravant des risques

Si le PDG (à l'époque de TotalFinaElf) faisait part à la Commission de sa conviction que la réduction des effectifs améliore la sécurité des salariés aux motifs (fort logique mais quelque peu cynique) qu'il y a alors « moins de personnels exposés sur les sites » (p. 63), la Commission concluait de son enquête que les effectifs sont bien un facteur aggravant de risque. Elle posait comme une nécessité qu'ils soient adaptés non à un fonctionnement normal mais pour faire face à une situation de crise : « la baisse constante des effectifs organiques, ramenés à un niveau minimum suffisant pour un fonctionnement normal mais inadapté pour faire face à une situation de crise ou pour permettre le déroulement de plans de formation satisfaisants, devrait être mentionnée comme un facteur aggravant de risque » (p. 63).

La Commission notait également que l'exploitant doit être prêt à réagir à tout accident d'une manière adaptée, ce qui implique tout particulièrement que des équipes d'intervention suffisantes soient disponibles : « la rapidité de l'intervention de ces équipes en cas d'incident ou d'accident est souvent déterminante pour en limiter les conséquences. Cette rapidité ne peut, de manière générale, être assurée que par les équipes propres de l'exploitant. La plupart des établissements de grande taille comptent des équipes de pompiers professionnels souvent remarquablement équipés et disposent en complément de salariés formés comme pompiers auxiliaires en tant que de besoin. L'efficacité de l'intervention des équipes spécialisées paraissant supérieure à celle des pompiers auxiliaires, les équipes spécialisées doivent être maintenues à un niveau suffisant. [...] La Commission a, à cet égard, été particulièrement surprise par les informations qui lui ont communiqué sur l'évolution des équipes de secours affectées aux terminaux méthaniers.

Sur de tels sites, et plus généralement sur les établissements industriels particulièrement dangereux, la disponibilité d'effectifs suffisants de pompiers professionnels et auxiliaires est nécessaire » (p. 96 et 97).

La Commission formulait donc en proposition 55 d'imposer sur les sites particulièrement dangereux la présence d'équipes de pompiers professionnels et auxiliaires salariés de l'entreprise, avec des effectifs suffisants, définis en association avec le CHSCT. La suffisance des effectifs est donc au cœur de la sécurité d'un site et de son environnement ; la Commission jugeant même nécessaire d'instituer une cogestion sur la détermination de la composition de l'équipe d'intervention.

Or les entreprises continuent d'être dans une logique de diminution de leurs effectifs, dont ceux affectés à l'équipe d'intervention ou à la surveillance des sites (aux motifs du recours à la télésurveillance ou à l'automatisation). Ainsi, en 2021, au sein de TOTAL devenu TotalEnergies, le PSE de Grandpuits ramenait notamment les effectifs de l'équipe d'intervention de 5 à 4 salariés (arrêt de la CAA de Paris du 25 janv. 2022, n° 21PA05618) et une réorganisation sur le port de Mardyck visait à modifier la composition de l'équipe d'intervention et à diminuer le nombre des tournées de surveillance aux motifs d'une télésurveillance renforcée (TJ Dunkerque, 22 avr. 2021, n° 21/00045).

IV. - L'État cherche à créer une zone de non-droit sur le contrôle en amont de la prévention des risques

C'est notamment à l'occasion des réorganisations avec PSE et alors que les salariés dénoncent déjà un sous-effectif structurel, que le juge doit contrôler si le paramétrage des postes fait dans le cadre de la nouvelle organisation, permet à l'employeur d'assurer son obligation de sécurité. Par ce biais, le juge a la responsabilité de contrôler si l'ensemble des mesures de prévention prises, et notamment le nombre de postes arrêté, sont suffisantes pour garantir la sécurité du site.

Alors que le juge judiciaire, juge naturel entre les deux personnes de droit privé que sont les instances représentatives du personnel et l'employeur, avait, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, maintenu son contrôle sur le respect par l'employeur de son obligation de prévention des risques dans le cadre des réorganisations avec PSE aucune disposition légale ne prévoyant un transfert de compétence vers l'administration à ce titre (Versailles, 6^e ch., 1^{er} déc. 2015, n° 15/01203), c'est l'État qui, par le biais d'un déclinatoire de compétence allait réclamer que ce contrôle soit désormais exercé par la DIRECCTE (puis la DRIEETS). Le Tribunal des conflits, dans sa décision du 8 juin 2020, accédait à cette demande, opérant donc rien moins qu'un transfert de compétence juridictionnelle sans disposition légale le prévoyant.

C'est donc désormais l'administration puis le juge administratif qui doivent, même en présence d'un accord signé, exercer un contrôle sur l'adaptation du projet à la prévention des risques. Alors que le juge judiciaire pouvait se consacrer au seul examen du respect de l'obligation de sécurité à l'égard des salariés restants sans être tenté de la mettre en balance avec les mesures du PSE destinées à ceux qui partent, le juge administratif est désormais supposé exercer un multiple contrôle d'intérêts qui peuvent diverger.

Maintenant que l'État se retrouve à défendre pour l'employeur devant le juge administratif des PSE qu'il a homologués ou validés, il fait preuve d'un enthousiasme bien moindre quant à l'étendue du contrôle qu'il revendiquait. Ainsi, devant le Tribunal des conflits, il faisait valoir qu'il exercerait un contrôle étendu et anticipé : « l'analyse selon laquelle l'obligation de sécurité intègre l'obligation de prévention des risques n'est aucunement contestée. Il n'est pas question de restreindre la définition de l'obligation de sécurité. Cependant, cette obligation s'impose à différents stades d'une procédure. L'objectif de la réforme de 2013 a été de confier à la compétence de l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, le contrôle de cette obligation au juge compétent pour connaître du stade de la procédure au cours de laquelle elle s'impose. Loin d'affaiblir les garanties des salariés ou d'exonérer l'employeur de son obligation de sécurité, l'objectif est d'assurer le respect de cette obligation, notamment en consolidant le bloc de compétence administrative permettant d'assurer un contrôle systématique de l'anticipation des conséquences du projet de réorganisation sur les conditions de travail en cas de PSE » (mémoire du ministère du Travail à monsieur le vice-président du Tribunal des conflits, 25 mai 2020, p. 7). « Ainsi, contrairement à ce que semble indiquer le TGI, il n'est pas question de limiter l'obligation à une réparation des risques réalisés mais bien de donner sa pleine effectivité à l'identification des risques et aux mesures de prévention associées avec le véto que constitue

un refus d'homologation ou de validation d'un PSE qui fait obstacle à toute mise en œuvre, comme la suspension de la mise en œuvre du projet de réorganisation ordonnée par le juge dans le cadre de l'affaire citée en objet » (p. 8).

Désormais, devant les juridictions administratives, à l'inverse, l'État demande un contrôle minimum. Il considère ainsi qu'il n'est pas nécessaire de contrôler que les études de danger soient effectuées pour apprécier le respect de l'obligation de prévention des risques (réponse du ministère du Travail au mémoire en réplique dans le cadre de la requête contentieuse dirigée contre la décision de la DRIEETS Île-de-France validant l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise Total Raffinage France en date du 27 juillet 2021). Or, les études de danger exposant les risques environnementaux, on voit mal comment un projet peut prévenir les risques si les études ne sont pas préalablement élaborées ni comment apprécier si les effectifs sont « à un niveau minimum suffisant » pour faire face à une situation de crise. De même, l'État considère qu'il peut valider un PSE alors que le plan d'opération interne (POI prévu à l'article L. 515-41 du Code de l'environnement) n'a pas été élaboré aux motifs « que lorsqu'un projet s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées dans le temps, le CSE doit être consulté à chacune des étapes importantes » (même mémoire). Il valide donc un paramétrage des effectifs et notamment de toutes les équipes appelées à intervenir dans tous les scénarii d'incident sans que ces scénarii soient élaborés alors que ces équipes risquent leur vie.

Les tribunaux saisis ont à ce jour validé cette position portée par l'État (CAA Paris, 25 janv. 2022, n° 21PA05618, *CSCEC Total, CSE Total Grandpuits et CGT/TotalEnergies*).

Quand, devant le juge judiciaire, il réclamait un contrôle en amont du juge administratif, désormais, devant le juge administratif, il revendique un contrôle ultérieur du juge judiciaire aux motifs du projet complexe.

Si on va retourner devant le juge judiciaire puisque nous y sommes invités et qu'il est d'ailleurs le juge légitime des parties en cause, cette hypocrisie est grave. L'employeur et l'État, complices, revendiquent par ce stratagème une absence de contrôle en amont des projets de la suffisance des effectifs pour assurer la sécurité du site, y compris pour les sites industriels Seveso. On pourrait s'en amuser si ce n'étaient la sécurité des travailleurs et de leur environnement qui étaient en jeu. Il suffit d'aller sur l'espace réservé au Bureau d'analyse des risques et pollutions industriels (BARPI) sur le site du ministère de la Transition écologique qui inventorie les incidents et accidents technologiques survenus annuellement pour constater leur nombre, leur étendue et la gravité de leur cause (rejet de matières dangereuses, incendies, explosions, etc.).

Monsieur Lanouzière, directeur général de l'ANACT, a bien expliqué que, si les risques doivent bien évidemment être évalués à tout moment, il est essentiel qu'ils le soient en amont d'un projet : « tous les préventeurs le savent. C'est à la faveur d'un projet qu'il est possible de tirer le meilleur parti des principes généraux de prévention. Qu'il s'agisse d'une nouvelle usine, nouvelle chaîne de production, nouvelle machine [...]. C'est très en amont du processus de décisions puis tout au long de son déploiement que l'on doit anticiper les risques et donc les éviter ». « *A contrario*, tous les préventeurs gardent douloureusement en mémoire les projets auxquels ils ont été associés dont les risques n'ont pas été anticipés. Car, une fois le projet mis en œuvre, une fois le risque avéré, il est beaucoup plus difficile de le combattre à la source, exigence du troisième des neuf principes généraux énoncés à l'article L. 4121-2 du Code du travail. Faute d'avoir su éviter le risque, la pratique montre qu'on ne peut plus qu'en limiter les effets, sur un mode exclusivement correctif, nécessairement moins satisfaisant. L'histoire de la santé et de la sécurité au travail regorge d'exemples en la matière » (« Les restructurations et leurs effets sur la santé », SSL 29 avr. 2013, p. 6).

Ce qu'il énonce pour la préservation de la sécurité du site est donc valable pour la préservation de l'environnement.

V. - La perspective des acteurs du terrain : la convergence des impératifs de sécurité des travailleurs et de protection de l'environnement

Si l'État a sans ambiguïté fait le choix de privilégier les impératifs de rentabilité revendiqués par l'employeur au détriment de la sécurité des salariés et de la protection de l'environnement, certains syndicats de terrain s'emparent eux de la question. Ils créent des liens avec

les associations de défense de l'environnement. Ils travaillent non seulement à des projets alternatifs qui préserveraient l'environnement et ne relèveraient pas uniquement d'un *green washing* mais à échanger leurs compétences. Si les associations sont aguerries et expertes sur la portée écologique d'un projet, elles le sont moins en matière de catastrophe industrielle. Les travailleurs, sur ce terrain de la sécurité, sont eux beaucoup plus compétents. En ce sens, Adrien Cornet, délégué syndical CGT Grandpuits affirme: « ce n'est pas un vain mot de dire que demain, avec les compétences des travailleurs, en leur assurant un travail qui les éloigne de la précarité, on pourrait les faire travailler pour l'écologie, pour la planète, pour protéger l'environnement. Un exemple: demain, quand on va dépasser les normes qui polluent les fleuves dans lesquels on rejette les eaux issues de notre industrie, plutôt que d'aller chercher des solutions pour diluer, pour cacher ces dépassements, les ouvriers arrêteraient la production, ils chercheraient à résoudre le problème par une maintenance de l'outil de travail, qu'ils redémarreraient ensuite en toute sécurité. Tout simplement parce qu'ils habitent aux abords de ce fleuve ».

Les travailleurs et les associations environnementales, sans les entreprises et sans les moyens donnés par l'État, font le même constat que la Commission « une politique efficace de prévention des risques industriels majeurs ne saurait plus longtemps ignorer toute contribution syndicale et sociale et se réfugier derrière une formule souvent évoquée devant la Commission celle du “pas su, pas dit, pas pris” » (p. 85).

Aussi, l'interpénétration des enjeux écologiques et de la lutte pour les droits des travailleurs est amenée à se renforcer. Alors que le dernier rapport du GIEC produit un constat glaçant, la crainte pour l'avenir de la planète est devenue une préoccupation majeure de l'ensemble de la population. Dans le même sens, le recul des droits sociaux et l'appauvrissement de pans entiers de la société suscitent une colère profonde. C'est au sein de cette confluence que le slogan « fin du monde, fin du mois » s'impose comme l'un des enjeux incontournables de la période à venir.

Assurer l'implication des salariés et de leurs représentants : une condition de la transition juste

Dara Jouanneaux, Intervenante du cabinet Syndex membre du service Développement durable RSE

Si la préoccupation écologique occupe un espace médiatique, politique et juridique croissant, un constat s'impose: la financiarisation de l'économie constitue un frein à la transformation écologique et expose particulièrement les salariés (I). Dans ce contexte, le bilan des outils dont disposent les représentants des salariés reste mitigé (II). Aussi, après avoir constaté que les avancées de la loi Climat et résilience restent insuffisantes (III), convient-il d'évoquer des pistes d'évolution possibles (IV).

I. - L'exigence de transformation écologique à l'épreuve de la financiarisation de l'économie

La transition écologique s'accélère, poussée par la multiplication de phénomènes météorologiques extrêmes et une prise de conscience croissante dans l'opinion publique. Elle s'accompagne d'un essor du numérique qui bouleverse les pratiques, avec l'intelligence artificielle, l'automatisation ou encore l'internet des objets, que la crise sanitaire a contribué à accélérer. Autant de mutations qui, combinées entre elles, génèrent des transformations considérables, notamment dans les entreprises. La révision en cours, et à venir, de nombreuses directives européennes dans le cadre du Pacte vert européen, qui vise la neutralité carbone en 2050 et la réduction de 55 % des gaz à effet de serre en 2030, va encore nettement amplifier les transformations. On peut citer, à titre d'exemple, les constructeurs automobiles. La

réglementation CAFE les contraint à une réduction des émissions de 100 % en 2035. Ils doivent donc revoir entièrement leurs gammes de produits d'ici à 2030 et adapter leur outil industriel en conséquence.

Bien que cette transition écologique soit portée par le politique, le fonctionnement de l'économie reste marqué par une inertie certaine, lié notamment à la primauté donnée à l'objectif de profitabilité à court terme pour distribuer des dividendes.

Malgré une crise économique majeure en 2020 (bien supérieure en France au 1^{er} choc pétrolier ou à la crise des *subprimes*), les sommes versées aux actionnaires sont restées très importantes dans de nombreux secteurs, parfois inchangées par rapport au niveau d'avant crise. Certaines entreprises se sont endettées pour maintenir leurs dividendes. À l'inverse, les investissements sont sous contrainte. Il n'est pas rare de les voir rester au mieux stables, malgré des résultats souvent en hausse. Or il semble difficile d'engager une transition écologique sans investir. Certains acteurs comme l'Agence internationale de l'énergie, invite d'ailleurs les entreprises à investir massivement dès aujourd'hui dans les technologies peu matures nécessaires à la transition, comme l'hydrogène ou les batteries, afin d'être en mesure d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre de l'accord de Paris.

Par ailleurs, pour sécuriser les résultats, les entreprises engagent des programmes d'économie de coûts qui se traduisent par le non-remplacement des départs (et donc la multiplication des postes vacants), l'optimisation massive des fonctions supports (RH, paye, achats, informatique, etc.), de multiples réorganisations, qui peuvent être accompagnées de plans de départs volontaires, de plans sociaux ou de ruptures conventionnelles collectives. Les suppressions de postes peuvent être, entre autres, justifiées par les gains de productivité présumés de la numérisation, mais aussi par la nécessité d'adapter l'entreprise à la transition écologique.

Chemin faisant, un constat s'impose : l'emploi et les conditions de travail servent indéniablement de variable d'ajustement. C'est plus rarement le cas des dividendes. Dans ce contexte, les représentants des salariés doivent accompagner ces changements, avec un pouvoir restreint (avis consultatif uniquement) et des moyens réduits depuis une dizaine d'années par une série de lois qui ont modifié le dialogue social en France (instauration de délais préfix, cofinancement des missions d'expertise, fusion des instances représentatives du personnel entraînant une réduction significative du nombre d'élus, des heures de délégation et un affaiblissement des relais de proximité).

II - L'accompagnement social des transitions : un bilan mitigé à ce jour

Les reprises et reconversions de sites existent, mais sont assez rares. La désindustrialisation de l'Europe se poursuit. Les enjeux environnementaux et d'indépendance peuvent conduire à la relocalisation d'activités, mais les projets restent aujourd'hui marginaux. Pour autant, a-t-on vraiment les moyens d'accompagner socialement la transition écologique ?

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un outil intéressant. Elle fait l'objet de deux obligations pour l'employeur. D'une part, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise doit obligatoirement porter également sur les conséquences de cette stratégie sur les emplois et les compétences. D'autre part, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) doit faire l'objet d'une négociation triennale dans les entreprises de plus de trois cents salariés. Cette dernière, depuis la « loi climat », doit désormais notamment « répondre aux enjeux de la transition écologique » (C. trav., art. L. 2242-20). La mise en place d'une GPEC claire, transparente et outillée est souvent demandée par les syndicats, faute de visibilité sur le sujet. En effet, la consultation sur les orientations stratégiques omet ou sous-dimensionne souvent le volet ayant pour objet les conséquences sur les emplois et les compétences (qualitativement et quantitativement). Quant à la négociation triennale sur la GEPP, celle-ci produit souvent des résultats décevants : lorsqu'elle n'est pas simplement omise ou retardée, les accords qui en résultent se contentent trop souvent de lister des obligations légales existantes (entretiens professionnels, plan de développement des compétences, etc.) ou des dispositifs publics (conseil en évolution professionnelle, etc.), le plus souvent sans prendre d'engagements concrets. Lorsque des engagements ou des dispositifs volontaristes sont prévus, le dialogue social et les résultats qui en découlent sont souvent décevants. Comme souvent, la mise en œuvre des accords col-

lectifs après signature fait défaut. Directions RH et représentants des salariés manquent de moyens humains et techniques pour assurer une mise en œuvre effective des accords (agenda social surchargé, manque de personnel dans les directions pour préparer, traiter et suivre les différents sujets, systèmes d'information RH défaillant ou insuffisamment développés, réduction du nombre d'élus et de leurs heures de délégations, etc.).

Autrement dit, l'emploi est une variable d'ajustement et les outils d'accompagnement social restent souvent peu performants. Dans ce cadre, les représentants du personnel adoptent parfois, à leur corps défendant, une vision court-termiste de préservation de l'emploi et des conditions de travail, faute d'avoir les instruments pour anticiper les mutations de l'emploi.

III. - L'impact de la loi Climat et résilience dans le dialogue social commence à peine à se faire sentir

La loi climat et résilience élargit les prérogatives des CSE en leur permettant de donner un avis sur les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise. Les enjeux de la transition écologique doivent également être intégrés dans les négociations GPEC au niveau des branches (tous les cinq ans) et GEPP dans les entreprises (tous les trois ans, v. *supra*). Pour cela, le contenu de la base de données économique et sociale doit être élargi à l'environnement et les élus peuvent se former en la matière. Pour autant, ni le nombre d'heures de délégation ni le nombre de jours de formation n'ont été augmentés.

Quelques mois après la promulgation de la loi, l'impact de ces nouveaux droits commence à se faire sentir : nous avons eu plus de sollicitations d'élus depuis fin 2021 que ces dix dernières années. Si les réflexions sur l'environnement existaient de longue date au niveau des confédérations et de certaines fédérations syndicales, elles font désormais partie des priorités. Par ailleurs, elles semblent désormais ruisseler plus largement au niveau régional, et des équipes syndicales en entreprise, et ce dans de nombreux secteurs. Au-delà des réflexions, de plus en plus de représentants des salariés se forment sur le sujet, mettent en place des plans d'action pour verdir les activités socioculturelles, créent des commissions environnement, négocient des plans de mobilité durables ou intègrent les questions environnementales dans les consultations. Lors de réorganisations par exemple, ils cherchent à connaître l'impact en termes de gaz à effet de serre. De nouvelles offres d'accompagnement émergent sur ces différents sujets.

La question de l'environnement étant par ailleurs toujours plus présente dans la société, elle peut permettre aux syndicats de renforcer le lien avec les salariés, notamment les plus jeunes, d'autant plus que 2022 et 2023 seront des années électorales avec le premier renouvellement des mandats après la fusion des IRP.

Toutefois, si le sujet commence à émerger dans le dialogue social, il n'en devient pas viral pour autant. Les problématiques d'emplois et le manque de moyens évoqués plus haut demeurent très présents et la marche à franchir pour réellement se réapproprié ces sujets est haute, tant du côté salarié que du côté des directions. Aujourd'hui, certaines directions évoquent à tort le fait qu'il n'est pas encore possible d'inclure les impacts environnementaux dans les consultations car le décret sur la BDESE n'a pas encore été publié.

Enfin, avec la mise en œuvre progressive du Pacte Vert européen et la révision de la directive sur le marché carbone, de plus en plus de secteurs vont être impactés par la transition écologique. Les mécanismes en œuvre sont techniques et complexes, les transformations qu'elles impliquent peuvent être majeures. Le sujet émergera donc forcément dans le dialogue social quand ces changements deviendront réalité dans les entreprises. Il est donc d'autant plus important que les partenaires sociaux montent en compétence sur le sujet et soient impliqués dans l'anticipation de ces changements.

IV. - Des pistes de réflexion pour renforcer la prise en compte de l'environnement dans le dialogue social

La transition écologique ne se fera pas (ou mal) sans l'implication des salariés. Les conditions doivent être acceptables pour les salariés. C'est le concept de transition juste portée par les syndicats.

Pour nourrir un dialogue social fructueux, il nous semble tout d'abord important de maintenir une analyse pluridisciplinaire des enjeux en rapprochant les conséquences environnementales des questions économiques, sociales, stratégiques, organisationnelles et des conditions de travail. En effet, il ne sera possible d'assurer les investissements nécessaires à la transition écologique et des conditions acceptables pour les salariés que si les contraintes imposées par le modèle économique financiarisé se desserrent un peu.

Ensuite, il nous semble primordial que les représentants des salariés aient accès à une information pertinente : à la fois sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, mais également sur les conséquences des enjeux environnementaux sur l'avenir de l'entreprise (quelle transformation future de l'activité, à quel coût, pour quelles conséquences sociales?). La mise en place d'une BDESE riche et bien construite constitue un enjeu majeur. Or nous constatons que les informations transmises correspondent généralement au minimum demandé par la loi, sur les conditions de travail par exemple. Les expertises sont également un moyen d'enrichir l'information transmise aux représentants de salariés (*via* les analyses thématiques ou sectorielles, l'accès aux entretiens de direction ou à des bases de données par exemple). Or les budgets ne seront pas forcément augmentés et les missions non récurrentes (PSE ou projet important) n'ont pas été clairement élargies à l'analyse des conséquences environnementales.

La qualité et la loyauté des informations transmises sont donc cruciales. Les moyens sont également importants pour que les élus puissent se réappropriier ces sujets et s'exprimer de façon éclairée. Il peut s'agir par exemple :

- d'un nombre d'heures de délégations suffisant pour les représentants des salariés puissent jouer correctement leur rôle ;
- de la création de commissions environnement dans les CSE dotées de moyens supplémentaires ;
- de la création ou du renforcement de dispositifs permettant d'anticiper les changements et des moyens et outils pour les mettre en œuvre. Au sein d'observatoires des métiers (parfois prévus par les accords de GEPP), on pourrait imaginer une nomenclature des métiers structurée par leur degré d'exposition à la transition climatique (en termes d'évolution requise des compétences, en termes de volumétrie future, etc.), en articulation avec les changements que la transition climatique va nécessiter.

Sans une information pertinente et des moyens supplémentaires, le dialogue social sur l'environnement aura du mal à prendre son essor et les représentants du personnel pourront difficilement prendre part à la transition. Or les élus connaissent bien leur entreprise, sur le terrain, parfois depuis longtemps. Ils sont en capacité de faire des propositions très concrètes sur les changements d'activités ou les moyens nécessaires pour faire évoluer les compétences et l'organisation.

Dans le cadre de la mise en œuvre du changement, les observations du travail sur le terrain via les analyses « santé, sécurité et conditions de travail » nous semblent être précieuses. À l'heure où la question des conditions de travail est particulièrement vive, le droit d'enquête des élus et les expertises permettant d'observer le travail de près sont souvent très riches d'enseignement, pour identifier les risques ou ajuster une organisation cible conçue de façon trop théorique par exemple, et ainsi favoriser des conditions de travail décentes et durables. Cela peut être utile pour les directions qui descendent rarement à ce niveau d'analyse. Cela peut se révéler précieux par exemple pour identifier les ajustements nécessaires à une organisation cible par exemple.

Il pourrait également être intéressant d'étudier le renforcement des obligations des entreprises en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (informations à transmettre, moyens à mettre en place, intégration systématique d'une commission de suivi dans les accords, etc.), mais aussi en matière de reconversion, de dépollution et de reprises de sites industriels.

Enfin, il pourrait être judicieux de renforcer l'existant. Même si le paysage juridique n'est pas parfait, des instruments existent. Pour qu'ils ne restent pas lettre morte, des moyens humains, financiers et du temps de réflexion seront nécessaires. Cela doit passer par la vigilance de l'ensemble des acteurs mobilisés dans ces processus (les représentants des salariés et leurs appuis-conseils, juristes, avocats et experts-comptables), y compris jusqu'à la construction d'une jurisprudence qui renforcerait la légitimité des représentants des salariés sur ces sujets.