

Accord national interprofessionnel

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DIALOGUE SOCIAL

Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023
relatif à la transition écologique et au dialogue social

NOR : ASET2350844M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les défis d'une transition écologique juste

Les défis de la transition écologique sont majeurs. Adaptation au changement climatique, atténuation de ses effets, préservation de la biodiversité et des écosystèmes, gestion de la raréfaction des ressources, limitation des pollutions de l'eau, de l'air et des sols, font partie des nombreux enjeux environnementaux mis en évidence par la communauté scientifique.

Les défis économiques et sociaux liés aux enjeux de la transition écologique sont multiples, s'agissant par exemple :

- de décarboner et d'adapter aux changements environnementaux (changement climatique, érosion de la biodiversité et pollutions) les unités de production, les bâtiments, les flottes de véhicules, les produits, les énergies ;
- d'anticiper l'évolution des emplois, des qualifications et des compétences ;
- de pérenniser certaines des activités de production et développer de nouvelles filières et emplois ;
- d'envisager une réindustrialisation bas carbone en France et la mobilisation des compétences et des qualifications françaises pour garantir la souveraineté énergétique ;
- d'assumer l'ampleur des investissements nécessaires à la transition écologique.

L'objectif défini par la France et l'Europe en application de l'accord de Paris est d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, avec une étape intermédiaire de réduction des émissions de 57 %

en 2030. Les crises écologiques et énergétiques que nous traversons génèrent des attentes de plus en plus fortes de la société et mobilisent progressivement tous les acteurs (gouvernements, collectivités territoriales, ONG, employeurs, organisations professionnelles, organisations syndicales, salariés, instances représentatives du personnel, consommateurs, etc.), à toutes les échelles (locale, nationale, européenne, mondiale).

Cette mobilisation se traduit à la fois par :

- un corpus législatif et réglementaire de plus en plus dense et technique aux niveaux national, européen et international, que peut justifier l'importance des enjeux environnementaux à traiter, mais que chaque partie prenante doit comprendre et s'approprier ;
- et par des démarches volontaires des entreprises et des branches professionnelles qu'il convient de valoriser.

Le rôle des entreprises dans la transition écologique

Les entreprises jouent un rôle important pour faire face à ces enjeux environnementaux, économiques et sociaux, à la fois parce qu'elles sont en capacité de trouver des solutions et parce qu'il en va de leurs perspectives d'avenir. L'entreprise est un acteur de la transition écologique pouvant contribuer, à son niveau, aux évolutions conformes au bien commun de la société et au développement durable de son territoire.

L'implication des salariés et de leurs représentants dans les actions menées en faveur de la transition écologique est déterminante pour atteindre les objectifs fixés par l'entreprise.

Grâce notamment au développement de la recherche et l'innovation, à leur choix d'organisation et à leurs modes de production, les entreprises participent aux transformations indispensables pour mener une transition socialement juste permettant de construire une croissance responsable et durable.

La transition écologique constitue une opportunité. Elle permet de créer de nouvelles activités et de répondre aux attentes des salariés, en particulier les jeunes générations ; elle est porteuse de créations et d'évolutions d'emplois et de métiers, même si elle est également source de contraintes et d'incertitudes (opérationnelles, juridiques, financières, et sociales, etc.) inhérentes à chaque processus de transformation.

Pour que les entreprises, qui sont toutes impactées par les enjeux environnementaux, appréhendent au mieux la transition écologique, il apparaît nécessaire de :

- disposer d'une meilleure visibilité pour pouvoir réaliser des investissements à long terme, ce qui requiert notamment tant sur le plan national qu'europpéen, une meilleure lisibilité des politiques publiques et la plus grande stabilité possible, compte tenu de la nécessité de prendre en compte les évolutions du contexte économique, social et environnemental ;
- tenir compte des différentes échelles territoriales et de leurs spécificités (internationale, européenne, nationale et locale) et de la diversité du rayon d'action des entreprises en fonction de leur taille (grandes entreprises, ETI, PME, TPE) et de leur secteur d'activité (filères ou branches professionnelles) ;
- s'inscrire dans le cadre des chaînes de valeur, c'est-à-dire prendre en considération les relations avec l'ensemble des parties prenantes : fournisseurs, sous-traitants, clients, consommateurs, mais aussi, les collectivités territoriales, les services déconcentrés de l'État, les agences et instituts environnementaux, etc.

Par ailleurs, l'identification et la priorisation des enjeux sont essentielles pour une prise en charge adaptée à la situation de chaque entreprise. Pour cela, les analyses de risque et de matérialité ainsi que la réalisation de diagnostics visent à établir une hiérarchie pertinente des enjeux

d'une stratégie de développement durable. Les entreprises peuvent ainsi prioriser les actions permettant d'organiser et de mettre en œuvre la transition écologique et de faire évoluer l'organisation de la production selon leurs moyens.

Concrètement, les entreprises et leurs parties prenantes sont déjà engagées à des degrés divers, dans la transition écologique et les questions environnementales sont intégrées dans leur stratégie globale et dans leur gestion. Cela se concrétise notamment par l'importance que prennent pour elles :

- l'anticipation de l'évolution des emplois, des compétences, des qualifications, de l'organisation et des conditions de travail ;
- l'application de la réglementation en matière environnementale ;
- le reporting extra-financier, dès lors qu'elles sont concernées ;
- les investissements dans la transition écologique et énergétique et aux trajectoires de décarbonation ;
- la mise en œuvre de démarches volontaires d'amélioration continue, voire de labellisation.

La place du dialogue social dans la transition écologique

Les acteurs du dialogue social (salariés et leurs représentants, employeurs, organisations patronales et syndicales) sont mobilisés pour la préservation d'emplois de qualité ainsi que sur la question de conditions et d'organisation du travail, de la santé et de la sécurité. Ils sont également conscients et impliqués dans les défis transversaux posés par la transition écologique.

Le dialogue social, au sens du code du travail, se matérialise au niveau de l'entreprise ou du groupe par la relation de l'employeur avec les organisations syndicales, d'une part, avec les membres du CSE, d'autre part, lorsqu'ils existent. Il est également mis en œuvre notamment au niveau de la branche professionnelle ou des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

Le dialogue social occupe une place essentielle dans l'anticipation, l'appropriation, l'acceptabilité et l'accélération de la transition écologique, notamment au regard des impacts économiques et sociaux liés à la transformation des activités, des emplois et des qualifications. En effet, les acteurs du dialogue social élaborent une vision globale des enjeux à la fois économiques, sociaux et environnementaux. Il contribue aussi à la nécessaire implication des salariés dans la mise en œuvre de la transition écologique dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'appréhension des opportunités et des défis de la transition écologique en termes d'activités, d'emplois, d'évolution des métiers, de formation, de compétences, de qualification et de conditions de travail et d'en limiter les impacts négatifs.

Les acteurs du dialogue social ont un rôle décisif à jouer en la matière ; ils doivent construire des solutions conjuguant performance économique, sociale et environnementale.

Il se noue également un dialogue plus large entre le chef d'entreprise et ses salariés (et/ou avec leurs représentants), dit dialogue professionnel, notamment pour les plus petites structures.

Les outils juridiques existants offrent un cadre qui permet d'organiser le dialogue social prenant en compte les enjeux environnementaux, selon des modalités adaptées à chaque entreprise et aux branches professionnelles. L'objet de cet accord est de faciliter et d'encourager leur appropriation par les acteurs sociaux dans l'entreprise, en tenant compte de ses spécificités, de son secteur d'activité et de son implantation géographique, mais également dans les branches professionnelles. Cette appropriation qui passe notamment par une revue des principales dispositions juridiques doit permettre d'activer tous les leviers du dialogue social adaptés à chaque niveau, dans le but de réaliser une transition écologique socialement juste.

En d'autres termes, il s'agit de faciliter la poursuite de la mobilisation des entreprises et des branches professionnelles par le dialogue social, pour permettre de tenir compte des enjeux environnementaux.

Cet accord comporte 5 chapitres :

1. Identifier des leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique ;
2. Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise ;
3. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives ;
4. Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels ;
5. Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique : quelles opportunités ?

Ils sont globalement structurés autour de deux types de repères :

- des repères juridiques : présentation des principaux outils juridiques prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, permettant d'encadrer et d'organiser le dialogue social relatif à la transition écologique entre interlocuteurs sociaux dans l'entreprise, dans les branches professionnelles, ainsi que dans les territoires ;
- des repères pratiques pour nourrir et approfondir le dialogue social : présentation des outils permettant d'établir un bilan dans le cadre du dialogue social en matière environnementale et d'identifier des leviers de changement susceptibles de répondre aux enjeux environnementaux ainsi que des idées de pratiques.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail ces repères pratiques permettent d'identifier des pistes de discussions, et plus particulièrement pour les TPE et les PME.

1. Identifier des leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique

Le dialogue social en matière environnementale permet d'envisager des actions tournées vers la transition écologique de l'entreprise adaptées à sa situation au regard de sa taille, secteur d'activité, situation géographique, etc. Il peut s'engager tant au niveau de l'entreprise que du groupe ou de la branche notamment dans le cadre de négociations.

Ce dialogue peut se dérouler en deux phases. Avant d'envisager des actions concrètes, il peut être utile dans un premier temps :

- de dresser un bilan de la situation de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de transition écologique.

Ce bilan peut s'appuyer sur les actions déjà engagées ou les outils déjà mobilisés dans différents domaines et sur l'analyse de leur portée. Ces derniers sont identifiés ci-après et peuvent nourrir la réflexion s'ils ne sont pas déjà mobilisés ;

- de hiérarchiser les priorités de l'entreprise pour mettre en œuvre la transition écologique.

Il s'agit d'identifier ce qui peut avoir un impact significatif sur une entreprise et ses parties prenantes, compte tenu des répercussions de ses activités sur l'environnement.

Cette analyse permet :

- d'établir une hiérarchie pertinente des enjeux d'une stratégie de développement durable. Chaque enjeu est priorisé du point de vue de l'entreprise, du groupe et de ses parties prenantes. Sont retenus ceux qui sont prioritaires des deux points de vue ;
- d'articuler les actions et chantiers dans le temps de manière cohérente afin d'adopter une démarche environnementale globale et progressive, adaptée à la situation de chaque entreprise ou groupe.

Cette hiérarchisation des priorités et leur articulation dans le temps peut utilement faire l'objet d'un accord.

Les actions envisagées au terme de l'éventuelle phase de bilan, doivent être concrètes, réalistes, accessibles, opérationnelles à court et moyen et long terme. Elles permettent d'impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise ou du groupe et font évoluer les pratiques de l'entreprise à tous les niveaux de l'organisation.

Repères pratiques

Pour faire face aux enjeux environnementaux (changement climatique, érosion de la biodiversité, pollutions, etc.), on peut identifier, à titre d'illustrations, différentes actions constituant des leviers de changement et de développement économique et social pouvant nourrir la réflexion des acteurs du dialogue social dans plusieurs domaines (voir ci-après).

Certaines actions peuvent être adaptées et mises en place dans les TPE/PME dans le cadre d'un dialogue direct entre employeur et salarié lorsqu'il n'y pas d'instances représentatives. À cet égard, il peut être utile de faire référence à la délibération commune des partenaires sociaux sur « La RSE dans les TPE-PME » du 21 décembre 2017, ou de faire appel aux CPRI ou autres commissions paritaires concernées.

■ Les actions par domaine :

- ressources humaines :
 - organisation du dialogue social relatif à la question environnementale :
 - forme et contenu des discussions : mode d'organisation et de hiérarchisation des chantiers de la transition écologique, via un accord de méthode, ou, à défaut, une charte ;
 - formation des représentants du personnel en matière environnementale ;
 - contenu de la base de données économiques, sociale et environnementale (BDESE) ;
 - organisation et conditions de travail :
 - aménagement des temps et des lieux de travail conformément aux dispositions du code du travail : télétravail, espaces de coworking, etc. ;
 - prise en compte des risques environnementaux et notamment climatiques dans l'organisation du travail afin, de préserver la santé et la sécurité des salariés ainsi que la continuité des activités en fonction des spécificités de l'entreprise ;
 - plan de mobilité des salariés permettant d'optimiser les déplacements des salariés d'une entreprise (trajets professionnels et domicile-travail), tout en diminuant les émissions carbone et polluantes : co-voiturage, transports en commun, mise en place du forfait mobilités durables, etc.
- politique de gestion des ressources humaines :
 - sensibilisation et formation interne en matière d'environnement :
 - intégration des enjeux environnementaux dans le plan de développement des compétences de l'entreprise : gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) intégrant les enjeux de la transition écologique pour anticiper les évolutions en termes d'emplois et de compétences au regard de la stratégie de décarbonation et d'adaptation de l'entreprise ou du groupe face aux changements environnementaux ;
 - politique de formation et de sensibilisation des dirigeants sur la transition écologique permettant de répondre aux enjeux identifiés en matière de GEPP (cf. *supra*) ;
 - politique de sensibilisation des salariés et de la direction : organisation d'ateliers « fresque du climat », communication sur les écogestes (fiches pratiques), organisation d'événements en lien avec l'environnement ;
 - politique de rémunération de l'entreprise permettant d'articuler performance économique, sociale et environnementale ;

- plans d'épargne salariale orientés vers des fonds labellisés ISR ;
- organisation de la production :
 - recherche et développement : intégration d'une réflexion systémique sur les conséquences environnementales des processus de production (conception de nouveaux procédés, utilisation de matériaux innovants non polluants etc.) ;
 - implication dans des actions collectives externes à l'entreprise :
 - travaux de normalisation techniques concernant l'écoconception d'un produit ou d'un service, travaux collectifs de l'organisation professionnelle du secteur en matière d'environnement ;
 - travaux collectifs sur un référentiel RSE (centre technique, référentiel sectoriel) ;
 - mise en place de bonnes pratiques : tri des déchets, restauration circuit court, maîtrise des consommations, etc. ;
 - politique de sobriété et efficacité énergétique permettant de diminuer la facture énergétique et d'améliorer la résilience des activités : maîtriser et réduire la consommation énergétique (éclairage, chauffage, climatisation, numérique, etc.) en s'appuyant sur un audit énergétique :
 - plan de sobriété énergétique, certification (Iso 50 001 – énergie) ;
 - recours aux systèmes de production de chaleur et de froid reposant sur des énergies renouvelables ou recyclées (chaleur générée par l'incinération des déchets, les serveurs informatiques, les réseaux d'eaux usées, etc.) ;
 - rénovation thermique des bâtiments, etc. ;
- stratégie de réduction de l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise permettant de réduire les coûts de production, la dépendance aux matières carbonées (définitions des objectifs et planification des moyens et investissements) :
 - bilan des émissions de gaz à effet de serre ;
 - système de management environnemental (exemple : Iso 14001) ;
 - économies sur la matière (ou ressources naturelles) ;
 - écoconception des produits et les services (durables, réparables, recyclables et/ou reconditionnables) ;
 - optimisation des flux et logistique verte ;
 - réduction et valorisation des déchets ;
 - développement et diversification des activités en s'appuyant sur la vente d'usage ;
 - valorisation des démarches environnementales par la labellisation ;
 - politique en faveur de la biodiversité permettant de préserver les écosystèmes : sols, eau, matière première, combustibles, qualité de l'air, pollinisation, etc. ;
 - actions environnementales prévues par le plan de vigilance des entreprises mis en place dans les entreprises d'au moins 5 000 salariés en vertu de l'article L. 225-102-4 du code de commerce.
- achats responsables, notamment en intégrant des critères environnementaux et sociaux dans les appels d'offre, en recourant à des fournisseurs et sous-traitants respectueux de l'environnement, (le cas échéant via une certification/labellisation), achats locaux ;
- mobilités :
 - développement d'une politique de mobilité durable (verdissement de la flotte de véhicules, rationalisation des déplacements professionnels, etc.) ;
 - formation des collaborateurs (exemple : écoconduite), etc.
- plan de continuité d'activité : intégrant les risques liés aux changements environnementaux (rupture d'approvisionnement, fortes chaleurs, inondation, etc.) afin de renforcer la résilience des activités.

- engagement environnemental :
 - engagement dans des dispositifs d’accompagnement et de valorisation d’actions tels que, par exemple, « Entreprises engagées pour la nature » selon l’Office français de la biodiversité ;
 - mise en place de mécénat de compétences ;
 - recours au volontariat territorial en entreprise vert (VTE) ;
 - communication vis-à-vis de l’extérieur en matière environnementale et extra-financière : publication par l’entreprise d’une information relative à son impact environnemental, (rapport RSE, déclaration de performance extra-financière, bilan gaz à effet de serre, audit énergétique, etc.) ;
 - partenariats avec des ONG et associations ;
- gouvernance environnementale et extra-financière :
 - vision stratégique de long terme intégrant la dimension écologique, personne ou équipe dédiée à l’environnement dans l’entreprise ;
 - existence d’un comité transition écologique rattaché aux instances de gouvernance ;
 - questions environnementales traitées dans les organes de direction ;
 - définition d’une raison d’être de l’entreprise ;
 - évolution vers un statut d’entreprise à mission, existence d’une politique RSE, etc.

Pour activer ces leviers, l’agence de la transition écologique (ADEME) déploie des financements, des conseils et des services d’accompagnement adaptés à la situation, la taille des entreprises (<https://agirpourlatransition.ademe.fr/entreprises/>).

D’autres organismes ou document tels que le guide du Gouvernement sur les principaux dispositifs pour la transition écologique des TPE et PME peuvent être mobilisés (cf. annexe 2).

2. Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l’entreprise

Le dialogue qui s’engage au niveau de l’entreprise peut prendre plusieurs formes. Il a vocation à s’organiser à différents niveaux, avec différents interlocuteurs. À cet égard, plusieurs constituants de ce dialogue peuvent être identifiés :

- les mécanismes de dialogue social réglementés par le code du travail, ce qui inclut tous types de négociation, consultation ou échange d’informations entre, d’une part, les représentants du personnel et les organisations syndicales présentes dans l’entreprise le cas échéant et, d’autre part, l’employeur ou ses représentants ;
- le dialogue professionnel, notamment dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel et de présence syndicale, qui se noue directement entre employeur et salariés (et/ou avec leurs représentants). Il permet ainsi d’impliquer directement les salariés sur les questions opérationnelles relatives aux activités de l’entreprise et au contenu du travail.

Ces différents constituants sont autant d’outils, dont certains sont mis en avant par le législateur, qui permettent une mise en œuvre sociale de la transition écologique dans les entreprises.

2.1. Les compétences du CSE en matière environnementale

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE a pour mission d’assurer l’expression collective des salariés et de permettre 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.

Dans ces entreprises, les membres du comité social et économique disposent d'outils, étudiés plus en détail ci-après, qui permettent d'appréhender la question de la transition écologique de l'entreprise et d'engager le dialogue avec l'employeur :

- les informations-consultations ;
- le droit d'alerte et les attributions particulières du CSE dans les établissements comprenant une installation classée ;
- la base de données économiques sociales et environnementales ;
- la formation des représentants des salariés ;
- les heures de délégation ;
- le recours aux experts ;
- les commissions du CSE quand elles existent ;
- les représentants de proximité ;
- les activités sociales et culturelles.

La négociation d'un accord collectif permet d'enrichir et d'améliorer les moyens du CSE et des représentants des organisations syndicales afin d'assurer une mise en œuvre sociale de la transition écologique.

2.1.1. La compétence environnementale du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles

En vertu de sa compétence générale visée à l'article L. 2312-8 du code du travail (rappelée *supra*), dans les entreprises d'au moins 50 salariés, outre les cas expressément prévus par le code du travail (offre publique d'acquisition, opération de concentration, licenciement collectif pour motif économique, etc.), le CSE doit être consulté avant toute prise de décision de l'employeur ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise.

Après avoir été dûment informé par l'employeur sur le projet, notamment sur ses conséquences environnementales, et avoir éventuellement exercé son droit de recourir à l'expertise, le CSE rend un avis, qui prend en compte l'impact environnemental. L'avis du CSE peut inclure des vœux et des propositions de nature à favoriser la mise en œuvre d'une transition écologique socialement juste dans l'entreprise, qui seront examinés par l'employeur.

Ces consultations permettent d'aborder avec les membres du CSE, les enjeux environnementaux de manière transverse, en lien avec les autres enjeux intéressant les salariés tels que la formation, l'emploi, les conditions de travail, la santé et la sécurité, l'organisation du travail et la stratégie de l'entreprise, etc.

Le CSE peut ainsi émettre un avis qui prend en compte les enjeux environnementaux articulés avec les enjeux économiques et sociaux.

Repères pratiques

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, il est possible d'inscrire à l'ordre du jour des CSE, un point régulier sur la politique environnementale, en plus des thèmes obligatoires ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible – par accord majoritaire – d'étendre les prérogatives du CSE aux questions environnementales afin qu'il soit informé et consulté sur ces questions.

2.1.2. La compétence environnementale du CSE dans le cadre des consultations récurrentes

Outre les consultations ponctuelles, la compétence environnementale du CSE a vocation à s'exercer, en vertu de la loi, dans le cadre des trois consultations récurrentes portant sur :

- les orientations stratégiques ;
- la situation économique et financière ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

En effet, le CSE est nécessairement informé des éventuelles conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, lors de chaque consultation récurrente, et ce, même en présence d'un accord d'entreprise adaptant le contenu, la périodicité ainsi que les modalités des consultations récurrentes, conclu en application de la loi.

À l'issue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE émet un avis et peut proposer des orientations alternatives sur ces différents sujets permettant des adaptations aux changements environnementaux et de réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement.

Cet avis est ensuite transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise lorsqu'il existe, lequel formule une réponse argumentée. Le CSE en reçoit communication et peut y répondre.

2.1.3. *Le droit d'alerte en cas de risque grave pour l'environnement et les attributions particulières du CSE dans les établissements comprenant une installation classée*

Le droit d'alerte en cas de risque grave pour l'environnement

Les prérogatives environnementales du CSE peuvent s'exercer également dans le cadre du droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé publique ou l'environnement.

Ainsi, les élus du CSE peuvent alerter l'employeur lorsqu'ils constatent que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur l'environnement.

L'alerte du représentant du personnel au comité social et économique est consignée par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées. Cette alerte est datée et signée.

Elle indique :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave sur l'environnement ;
- le cas échéant, les conséquences potentielles pour l'environnement ;
- toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

À ce titre, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel du CSE qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

En outre, tout salarié peut alerter immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur l'environnement. À ce titre, le salarié qui exerce un tel droit d'alerte dispose de la protection offerte aux lanceurs d'alerte, notamment contre les mesures discriminatoires et toute forme de représailles. Il bénéficie en outre de la protection afférente à son mandat s'il est représentant des salariés.

Le CSE est informé de ces alertes transmises à l'employeur et il se réunit en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à l'environnement.

Les attributions particulières du CSE dans les établissements comprenant une installation classée

Des attributions particulières liées à la protection de l'environnement sont confiées au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base (INB) ou une installation Seveso seuil haut, ou une installation de stockage souterrain encadrée par le code minier (articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier).

Dans les installations classées susceptibles de créer des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses (« installations Seveso seuil haut »), un plan d'opération interne (POI)

doit être élaboré. Le plan est soumis à la consultation des représentants du personnel de ces établissements dans les conditions fixées par le code de l'environnement (articles L. 515-41 et suivant du code de l'environnement).

2.1.4. Les outils d'évaluation des conséquences environnementales des décisions soumises à la consultation du CSE

Pour permettre aux membres du CSE d'exercer pleinement leurs prérogatives dans le cadre de leurs consultations, l'employeur doit respecter son obligation de transmettre des informations précises et écrites dans un délai suffisant.

À cet égard, les informations environnementales transmises doivent permettre aux membres du CSE d'apprécier les conséquences environnementales des projets ou des décisions de l'entreprise sur lesquels ils sont consultés, afin de rendre un avis éclairé qui articule enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Repères pratiques

Le code du travail ne donne pas de définition de la notion de conséquences environnementales s'agissant notamment des prérogatives du CSE. D'autre part, au vu des dispositions du code de l'environnement, la quantité de données, que pourraient contenir les études d'impact d'un projet relatif à la biodiversité, les terres, le sol, l'eau, l'air et le climat, est importante et recouvre un champ très vaste pouvant rendre difficile l'appropriation de l'information.

Par conséquent, pour déterminer les informations pouvant être communiquées au CSE dans le cadre de ces consultations afin de cerner les conséquences environnementales d'un projet soumis à son avis, les éléments suivants peuvent servir de base de réflexion :

- l'analyse environnementale (AE) décrite dans la norme 14001 ;
- la présentation de l'étude d'impact prévue par l'article L. 122-1, III du code de l'environnement ;
- la règle de proportionnalité prévue aux articles (art. R. 122-5 du code de l'environnement) selon laquelle le contenu de l'étude d'impact environnemental doit être adapté à l'ampleur du projet et à ses incidences possibles sur l'environnement. En conséquence, un projet qui n'aurait pas ou aurait peu d'impact environnemental pourrait faire l'objet d'une information succincte du comité social et économique et inversement, un projet susceptible d'avoir un impact environnemental important devrait faire l'objet d'une information plus détaillée et conséquente.

Pour appréhender les enjeux environnementaux de l'entreprise, il est également pertinent :

- de mobiliser :
 - l'audit énergétique (DPE) ;
 - le bilan des émissions de gaz à effet de serre ;
 - la déclaration de performance extra financière ;
 - le plan de vigilance ;
 - le plan de continuité d'activité.
- de rappeler au CSE, le cas échéant :
 - la nature des activités effectuées, le régime auquel est soumise l'entreprise et ses implications environnementales dans le cas où l'entreprise comprend une Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (déclaration, autorisation, SEVESO, étude environnementale, le plan d'urgence interne, etc.) ou encore, lorsque l'entreprise intègre une filière à responsabilité élargie du producteur (prévention et gestion des déchets renforcées, informations minimales sur les produits vendus, etc.) ;
 - les obligations de l'entreprise en matière de protection de l'eau, de pollution sonore, de gestion des déchets, conversion de flottes, etc. (Cf. annexes 3 et 4).

2.1.5. La base de données économiques sociales et environnementales (BDESE)

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la base de données économique sociale et environnementale (BDESE) garantit aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, la mise à disposition d'informations permettant leur contribution au dialogue social dans l'entreprise.

Dans ces entreprises, en l'absence d'accord relatif à l'organisation de la BDESE, les membres du CSE et les délégués syndicaux, le cas échéant, ont un accès permanent à cette BDESE.

La BDESE rassemble les informations économiques, sociales et environnementales utiles aux représentants du personnel pour leur permettre d'avoir une vision claire et globale de l'activité de l'entreprise. Ces informations sont régulièrement mises à jour dans les conditions prévues par la loi.

La loi a enrichi cette base de données, d'une rubrique consacrée aux informations relatives à l'environnement. Elle impulse la transformation et l'amélioration des pratiques de dialogue social en matière environnementale.

Un accord d'entreprise ou un accord conclu entre le CSE et l'employeur peut utilement déterminer les informations précises qui doivent figurer dans la BDESE, à condition de respecter les rubriques obligatoires fixées par le code du travail et, notamment, de contenir une rubrique portant sur les informations environnementales.

Les partenaires sociaux peuvent également négocier au niveau de la branche professionnelle un accord pour préciser l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE.

En l'absence d'accord sur le contenu de la base de données, les dispositions réglementaires du code du travail prévoient la mise à disposition d'informations environnementales sur les trois grands thèmes suivants :

- politique générale en matière environnementale ;
- économie circulaire ;
- changement climatique.

Le contenu de chacune des sous rubriques est également défini par un texte réglementaire (articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail / cf. extraits du tableau issu du décret reproduits en annexe).

■ À noter :

Une partie de ce contenu concerne toutes les entreprises (comme la consommation d'eau et d'énergie), tandis que certaines informations ne concernent que certaines entreprises. Par exemple, le contenu de la sous-rubrique B relative à la prévention et la gestion de la production de déchets ne s'applique que pour les entreprises qui émettent des déchets dangereux et pour celles qui collectent ou traitent ces déchets.

Par ailleurs, ce contenu est adapté, en fonction de l'effectif de l'entreprise (moins de 300 ou 300 salariés et plus), ainsi qu'en fonction de la situation de l'entreprise au regard de l'obligation de publier la déclaration de performance extra-financière (DPEF) qui est réservée à celles de 500 salariés et plus, dont le chiffre d'affaires :

- pour les sociétés cotées, dépasse 40 millions d'euros ou un total de bilan supérieur à 20 millions d'euros.
- pour les entités non cotées, dépasse 100 millions d'euros ou un total de bilan supérieur à 100 millions d'euros.

Repères pratiques

La base de données doit être constituée au niveau de l'entreprise, mais il est également possible de négocier l'organisation de la BDESE pour l'adapter à différents niveaux (groupe, entre-

prise, unité économique et sociale, établissement). Dans ce cas, lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de la rubrique environnement ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau (autrement dit, les informations doivent être en adéquation avec le périmètre du CSE).

La négociation du contenu de la BDESE au niveau de la branche ou de l'entreprise permet de l'adapter pour tenir compte des spécificités de l'entreprise (activité, implantation géographique, bassin d'emploi, taille de l'entreprise, etc.) et de la branche professionnelle.

La négociation de la BDESE peut permettre d'organiser ses différentes rubriques en tenant compte d'éléments de reporting interne à l'entreprise en matière d'environnement (par activité, par exemple).

Au-delà du périmètre des informations, il convient d'inscrire les informations environnementales dans une perspective temporelle visant à améliorer progressivement la performance environnementale de l'entreprise et de la branche dans une démarche socialement juste ;

■ À titre d'exemples les informations et indicateurs suivants peuvent enrichir la BDESE :

- bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) sur un périmètre élargi (scope 3) permettant d'évaluer l'ensemble des émissions émises par l'entreprise (dans les entreprises de plus de 500 salariés) ;
- le volet « gestion durable des ressources » dans la rubrique économie circulaire peut intégrer la consommation de matières premières ou de l'utilisation des sols, par exemple. Le contenu de la DPEF peut également être indicative ;
- il est également possible de proposer des indicateurs d'utilisation des ressources pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux enjeux de compétitivité et de productivité dans l'élaboration de sa stratégie d'entreprise, tels que la quantité d'eau utilisée, KWh consommés, matières premières, sol occupé, tonnes de déchets / VA (pour les entreprises productrices de biens) ou par CA (pour les entreprises de service) ;
- le volet « gestion des déchets » dans la rubrique économie circulaire peut être enrichi au regard des obligations qui existent en la matière, (bordereau de suivi des déchets dangereux, registre des déchets, tri des biodéchets, etc.) ;
- la DPEF, dont la publication est réservée à certaines entreprises (voir *supra*) peut servir d'appui pour élaborer une rubrique relative au changement climatique et à la protection de la biodiversité dans la BDESE. En effet, les entreprises ont intérêt à la préservation de la biodiversité, qui peut contribuer à la pérennité de leurs activités et des emplois, ainsi qu'à leur développement.

Pour tenir compte de l'évolution de la réglementation environnementale ainsi que l'évolution des besoins, une clause de revoyure peut être utilement insérée dans ces accords collectifs pour permettre d'adapter la BDESE.

2.1.6. Mobiliser la formation des représentants des salariés sur les questions environnementales

Les représentants des salariés ont accès à des formations qui doivent leur permettre de remplir pleinement les missions qui leur sont confiées par la loi.

Le législateur a prévu plusieurs dispositifs à cet égard.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée par l'employeur pour suivre un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours, dans les conditions précisées par la loi. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants

ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation, dispensée par un organisme choisi par le CSE, peut désormais porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) d'une durée maximale de 12 jours indemnisée par l'employeur, également prévue par la loi, qui permet à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale pour se préparer à l'exercice de fonctions syndicales. Pour rappel, la durée de ce CFESES est portée à 18 jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ainsi que pour les animateurs de stages et de sessions.

Par ailleurs, pour améliorer les pratiques des relations sociales en entreprise, le gouvernement a souhaité renforcer la formation des acteurs du dialogue social par la création des formations communes réunissant des représentants des employeurs avec des représentants des salariés. En pratique, cette possibilité vise les partenaires sociaux aux différents niveaux de relations sociales. Au niveau de l'entreprise sont concernés les dirigeants, les managers d'une part, les représentants du personnel et les mandataires syndicaux, d'autre part.

Le recours à ces formations (communes ou pas) par les acteurs du dialogue social est essentiel pour leur permettre de s'approprier les sujets du domaine environnemental et de comprendre les enjeux de la transition écologique.

Par ailleurs, l'ensemble des membres de la délégation du personnel au CSE bénéficie de la formation en matière de santé, de sécurité et de condition de travail. Lors du premier mandat, la formation est d'une durée de cinq jours. En cas de renouvellement du mandat, la durée de la formation est de trois jours (sauf pour les membres de la CSSCT).

Il est essentiel que les différentes formations mobilisables par les acteurs du dialogue social en matière environnementale soient adaptées à leurs missions dans ce domaine.

Repères pratiques

Un accord plus favorable peut prévoir l'accès à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale, pour les membres suppléants du CSE ainsi qu'aux élus ayant déjà effectué un mandat afin de leur permettre de bénéficier du volet environnemental qui enrichit désormais la formation des représentants des salariés.

Les élus CSE vont acquérir de nombreux savoir-faire et connaissances en matière environnementale et énergétique qu'ils pourraient valoriser via les dispositifs de VAE et bilan de compétences.

2.1.7. Mobiliser les heures de délégation des membres du CSE pour le dialogue social environnemental

Le crédit d'heures est l'un des moyens mis à la disposition des représentants du personnel pour exercer leur mandat. Il doit donc être utilisé pour l'exercice des attributions du comité social et économique, notamment en matière environnementale.

Le nombre d'heures de délégation par représentant varie selon l'effectif de l'entreprise (cf. article R. 2314-1 du code du travail).

Repères pratiques

Il est rappelé que le crédit d'heures peut être modifié par accord préélectoral, à condition de respecter le volume d'heures minimal fixé dans le code du travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise ;

Le crédit d'heures peut aussi être mutualisé entre les membres de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par le code du travail (articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du code du travail) ;

Par ailleurs, il est rappelé que le crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles, par exemple, pour nécessité de gestion lors d'une crise sanitaire ou environnementale (par exemple : incendies, inondations, ouragan, etc.).

2.1.8. Interroger l'expert sur le périmètre environnemental

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, le recours à des experts permet aux membres du CSE de mieux appréhender les sujets abordés dans le cadre de certaines consultations.

Le CSE peut recourir à un expert-comptable, notamment en vue des consultations récurrentes, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le législateur a étendu les missions de l'expert-comptable aux questions environnementales pour les aligner sur les nouvelles compétences du CSE dans ce domaine.

Plus précisément, le texte prévoit que la mission de l'expert-comptable auquel peut recourir le CSE en vue des trois consultations récurrentes peut porter non seulement sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social, mais aussi environnemental nécessaires à la compréhension des informations transmises dans ce cadre. L'expertise est intégralement prise en charge par l'employeur, sauf celle concernant la consultation sur les orientations stratégiques, qui sauf accord plus favorable, n'est prise en charge par l'employeur qu'à 80 % et par le CSE, sur son budget de fonctionnement, pour le reste.

Par ailleurs, le CSE est libre d'envisager tout type d'expertise à ses frais, sauf accord plus favorable relatif à la prise en charge des honoraires. En d'autres termes, il peut recourir à un expert libre pour la préparation de ses travaux dont la mission peut porter sur tout domaine et y compris environnemental. Sa mission s'opère conformément aux dispositions du code de travail.

Dans les établissements comprenant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE peut faire appel à un expert en risques technologiques :

- à l'occasion de la demande d'autorisation préfectorale ;
- en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée.

Repères pratiques

Il est recommandé d'intégrer un volet environnemental dans la lettre de mission de l'expert-comptable pour lui permettre d'élaborer une analyse globale articulant enjeux économiques, financiers, sociaux et environnementaux.

2.1.9. Les commissions du CSE en appui à la prise en compte du volet environnemental

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique dans :

- les entreprises de 300 salariés et plus ;
- les établissements distincts de 300 salariés et plus ;
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique ;

- les entreprises et les établissements de moins de 300 salariés dans lesquels l’inspection du travail impose la création d’une telle commission, notamment en raison de la nature des activités, de l’agencement ou de l’équipement des locaux ;
- les entreprises de moins de 300 salariés, dès lors qu’un accord collectif le prévoit.

Cette commission se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les modalités de mise en place de cette commission peuvent être prévues par accord d’entreprise ou, à défaut, par accord entre l’employeur et le CSE, ou en l’absence de tels accords, dans le cadre du règlement intérieur du CSE.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT peut avoir à connaître des questions relatives à la politique environnementale de l’entreprise.

Les commissions obligatoires en vertu de la loi (commissions économique, formation, logement, etc.) peuvent également avoir à connaître des questions environnementales en lien avec leur champ de compétence.

Repères pratiques

Les entreprises dotées d’un CSE peuvent mettre en place par accord selon les conditions prévues par l’article L. 2315-45 du code du travail, des commissions supplémentaires dédiées aux questions environnementales dotées de leur propre budget ;

In fine, les travaux des commissions thématiques ont vocation à nourrir le CSE et le dialogue économique, social et environnemental dans l’entreprise ;

La CSSCT peut s’appuyer, le cas échéant, sur les informations et formations en matière de santé-sécurité pour aborder certaines questions relatives à la politique environnementale de l’entreprise, notamment la prise en compte ou l’anticipation des nouveaux risques liés au changement climatique, tels que les canicules, en lien avec la spécificité de l’entreprise.

2.1.10. Des représentants de proximité pour mieux appréhender les enjeux environnementaux au plus près des réalités

La loi donne la possibilité de mettre en place des représentants de proximité, par accord d’entreprise dans les conditions prévues à l’article L. 2232-12 du code du travail, ou, en l’absence de délégués syndicaux, par accord entre le CSE et l’employeur. Il revient à l’accord d’entreprise de :

- déterminer leur périmètre d’intervention ;
- fixer le nombre de représentants de proximité à désigner ;
- définir les attributions des représentants de proximité ;
- déterminer les modalités concrètes de leur désignation ;
- déterminer leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d’heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l’exercice de leurs attributions.

Repères pratiques

Il peut être utile au sein des entreprises multisites de développer un dialogue social au plus près du terrain en mettant en place de représentants de proximité susceptibles de transmettre les informations relatives aux mesures qui peuvent permettre d’atténuer ou de prévenir les risques liés au changement climatique.

L’accord instituant les représentants de proximité peut inclure, dans leur champ de compétence, les sujets environnementaux pour leur permettre, par exemple, d’appréhender les questions soulevées par le dérèglement climatique et plus largement, les changements environnementaux en fonction des spécificités des territoires.

Ces accords peuvent également prévoir des moyens supplémentaires (heures, formation, nombre de membres) pour remplir leur mission.

2.1.11. *Des activités sociales et culturelles qui intègrent les enjeux environnementaux*

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise, de leur famille et des stagiaires.

Repères pratiques

Le CSE peut engager des actions tournées vers la transition écologique, s'agissant de l'offre ou les modalités de subventions des activités sociales et culturelles (taux de subvention différencié selon l'impact environnemental, sans préjudice des critères sociaux).

Exemples d'actions :

- proposition de cartes cadeaux éthiques ou « vert », de voyages éthiques et/ou bas carbone ;
- favoriser les circuits de proximité ;
- lancement d'un bilan sur les émissions de gaz à effet de serre des activités proposées par le CSE et mise en place d'un plan de réduction des émissions ;
- charte des achats responsables ;
- réflexion sur la restauration collective : aliments issus de l'agriculture durable et locale, repas végétariens, gestion des surplus ;
- création d'espaces de troc entre salariés, aménagement d'un jardin partagé ;
- sensibilisation des salariés aux questions environnementales en proposant des ateliers participatifs, des conférences, des événements.

2.1.12. *Le rôle des représentants des salariés aux conseils d'administration et de surveillance dans les enjeux de la transition écologique*

L'administrateur salarié permet de représenter les salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises (comptant au moins 1 000 salariés pour les sociétés françaises ou au moins 5 000 dans le monde).

Du fait de leur place dans les instances de gouvernance, ils contribuent à l'élaboration des orientations stratégiques qui engagent l'avenir de l'entreprise et les salariés. La construction de ces stratégies permet d'engager l'entreprise dans la voie des transitions écologiques socialement justes.

Repères pratiques

Les orientations portées au vote de l'organe de gouvernance sont souvent préparées en amont au sein des comités spécialisés (ex. comité des rémunérations).

Aussi, il peut être utile de mettre en place un comité dédié à la transition écologique et au développement durable ou à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Lorsque le conseil d'administration ou de surveillance est doté d'un comité dédié à ces questions, il est pertinent d'envisager d'intégrer des administrateurs représentant les salariés au sein de ce comité et de former ces derniers aux questions environnementales.

2.2. *Le dialogue professionnel et le droit d'expression directe des salariés dans la mise en œuvre de la transition écologique*

Dans toutes les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises dépourvues d'instance de représentation du personnel ou de délégués syndicaux, un dialogue professionnel

et permanent s'établit nécessairement entre l'employeur et les salariés et/ou avec leurs représentants que ce soit de manière informelle ou dans le cadre prévu par la loi.

2.2.1. *Le dialogue professionnel*

Ce dialogue professionnel permet, sans empiéter sur les voies du dialogue social avec les organisations syndicales ou le CSE lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, ni les entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles de l'organisation du travail et des activités de l'entreprise.

Ainsi, le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail.

À cet égard, il convient de rappeler que l'employeur organise et dispense une information des salariés sur les risques que peuvent faire peser sur l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

Repères pratiques

Le dialogue professionnel peut constituer un vecteur de la transition écologique de l'entreprise dès lors qu'il permet d'engager une réflexion sur les transformations dans l'organisation des activités de l'entreprise.

2.2.2. *Le droit d'expression directe*

Le code du travail régit le droit d'expression directe et collective des salariés.

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Il peut être le cadre d'échanges relatifs aux transitions écologiques socialement justes de l'entreprise.

Repères pratiques

À l'instar des autres formes de dialogue, le droit d'expression peut permettre d'appréhender, s'agissant de l'organisation et du contenu du travail, par exemple, la question des périodes de canicules, de la réduction des consommations énergétiques, de la réduction des émissions de carbone liées à la mobilité professionnelle, de la réduction des déchets, ou encore de l'utilisation de polluants, etc.

3. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives

Les négociations collectives offrent un cadre approprié pour envisager des actions orientées vers la transition écologique des entreprises. À cet égard, les thèmes de négociation périodique prévus par la loi et susceptibles d'aménagements par accord collectif permettent de répondre à leurs enjeux environnementaux.

Plus généralement, les partenaires sociaux peuvent engager dans le cadre de chaque négociation, une réflexion systématique sur la possibilité de prendre en compte les enjeux environnementaux.

Ces négociations peuvent s'engager à plusieurs niveaux :

- l'entreprise ;
- l'établissement ;
- le groupe ;
- le niveau interentreprises ;

- la branche professionnelle ;
- le niveau interprofessionnel.

3.1. Les négociations au niveau de l'entreprise et ses acteurs

En l'absence d'accord relatif au calendrier, à la périodicité, aux thèmes et aux modalités de la négociation, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur doit engager une fois par an :

- une négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (intérêt, participation, épargne salariale) ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, portant notamment sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les mesures permettant de lutter contre la discrimination, etc. (cf. art. L. 2242-17 code du travail).

Pour les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, la négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie et des conditions de travail doit notamment porter sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage de modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène, ou des frais liés à l'usage du covoiturage, du vélo ou vélo à assistance électrique, engins de déplacement personnel motorisés (trottinettes, par exemple), ou en transports publics (hors frais d'abonnement).

Pour ce faire, l'employeur peut mobiliser le « forfait mobilités durables » (hors frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène) dont les modalités (montant et critères d'attribution de la prise en charge des frais) sont déterminées par accord d'entreprise ou inter-entreprises ou, à défaut, par accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir cette prise en charge par décision unilatérale, après consultation du CSE.

Repères pratiques

Il peut être intéressant de mettre en place, dans le cadre de ces négociations périodiques, des leviers d'action permettant la mise œuvre socialement juste de la transition écologique et de la protection de l'environnement.

Par ailleurs, des négociations engagées en dehors de toute obligation peuvent également servir de leviers à la transition écologique de l'entreprise.

À titre d'exemples de bonnes pratiques, les mesures suivantes peuvent être discutées dans le cadre des négociations d'entreprise :

- adaptation des conditions et de l'organisation du travail en fonction des contraintes environnementales.

Afin d'atténuer les conséquences des changements environnementaux et notamment climatiques, la négociation d'entreprise peut permettre de prévoir des adaptations de l'organisation et des conditions de travail.

À cet égard, il peut être envisagé, par exemple :

- de négocier un accord sur le télétravail, conformément à l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (exemple : en cas de pic de pollution) ;

- d’actualiser un accord sur le temps de travail qui intègre la prise en compte des aléas climatiques (temps de pause, horaires de travail, équipements, etc.) dans le respect des conditions prévues par le code du travail ;
- de négocier un plan de mobilité,

Exemples de mesures :

- remboursement au-delà de 50 % (minimum légal) du coût des titres d’abonnement de transports collectifs ; pour rappel, l’employeur prend obligatoirement en charge 50 % du prix des titres d’abonnements souscrits par ses salariés pour l’intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet. Sont également concernés les services publics de location de vélos ;
- remboursement du coût de services de location de véhicules électriques (voiture, trottinette, vélo) ;
- mise en place d’infrastructures et d’équipements adaptés à la mobilité durable et intermodale (abris à vélos, borne de rechargement, douches, voies d’accès sécurisés ; casiers ; stationnements réservés pour le covoiturage) ;
- mise en place de programme spécifique et d’entretien de véhicule électrique ;
- formation et sensibilisation (éco conduite, ateliers réparation des véhicules deux roues ; distribution de kit de sécurité, etc.) ;
- mise en place d’une plateforme facilitant le covoiturage ;
- dispositif d’autopartage et de location à prix coûtant d’un véhicule professionnel de la flotte à titre privé ;
- mise en place de dispositif incitatif à l’achat d’un vélo ;
- obligation de conversion de flotte des entreprises (art. L. 224-10 du code de l’environnement) ; elle permet de réinterroger les mobilités dans l’entreprise afin de réduire les coûts pour l’entreprise ; il ne s’agit pas simplement de convertir une flotte thermique en une flotte électrique. Cela implique des changements plus importants qu’un changement de technologie (infrastructures de recharges, fiscalité, usages, maintenance et sous-traitance, etc.) ;
- articulation de l’obligation de conversion de flotte des entreprises avec la possibilité pour les salariés n’ayant pas accès aux transports au commun de disposer de véhicules électriques.

Le plan de mobilité peut représenter un véritable projet d’entreprise intégrant également les déplacements professionnels et pas uniquement les déplacements domicile-travail ; un tel plan permet de réduire les émissions carbone de toute l’entreprise.

À cet égard, la mobilité peut être traitée au niveau interentreprises, entre plusieurs entreprises situées sur un même site, afin, par exemple, de renforcer l’offre de service et de mutualiser les coûts (infrastructures de stationnement, flottes partagées, bus interentreprise, formation et sensibilisation, plateforme de covoiturage, etc.).

- intégration des critères environnementaux dans la politique de rémunération.

À titre d’exemple, il est possible d’insérer des critères environnementaux dans les accords d’intéressement selon les modalités prévues à l’article 15 de l’accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l’entreprise.

- orientation des placements des fonds d’épargne salariale vers des investissements socialement responsable (ISR).

Il est possible de privilégier un placement qui concilie performance économique et impact social et environnemental (ISR), lorsque la prime d’intéressement ou de participation est épargnée ou par toute autre voie d’abondement.

Privilégier les fonds de placement ISR permet de financer des activités économiques responsables sur le plan social et environnemental.

- négocier un agenda social et un accord qui organise et hiérarchise les chantiers de mise en œuvre de la transition écologique.

3.2. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations au niveau des branches

L'une des fonctions de la négociation de branche est de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties sociales qui leur sont applicables.

Un accord de branche peut définir les thèmes et la périodicité des négociations dans les limites prévues par les règles d'ordre public fixées par la loi. En l'absence d'accord, les organisations syndicales et patronales liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. À cette occasion, doit être examinée, la situation économique et de l'emploi dans la branche.

Repères pratiques

Dans le cadre de ces négociations menées au niveau de la branche professionnelle, il est également possible d'intégrer la prise en compte des enjeux environnementaux. Au titre d'exemples de bonnes pratiques, les mesures suivantes peuvent être discutées dans le cadre des négociations de branche professionnelle :

- l'adaptation de l'organisation et des conditions de travail aux changements environnementaux (horaires de travail, temps de pause, équipements adaptés, etc.) dans le respect du cadre légal ;
- un accord de méthode qui organise et hiérarchise les chantiers de la transition écologique ;
- l'insertion de critères RSE dans les accords d'intéressement.

Les branches peuvent prévoir dans les accords des clauses spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou les entreprises qui n'ont pas négocié de disposition sur la transition écologique.

4. Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels

Les entreprises ont la possibilité de traiter tous les sujets, dès lors qu'elles constituent le niveau approprié pour prendre les décisions concernant leur organisation.

Toutefois, il peut être pertinent d'aborder la question de la transition écologique des entreprises à un niveau supérieur à celui de l'entreprise. En effet, les entreprises, en particulier les TPE, n'ont pas toujours la faculté ou les moyens d'identifier seules les leviers de changement. Par ailleurs, les entreprises qui s'engagent seules dans la transition écologique peuvent rencontrer des problèmes de compétitivité par rapport à leurs concurrents moins avancés dans ce domaine.

Les discussions sur la transition écologique au sein de l'entreprise peuvent donc s'inspirer ou s'appuyer sur des discussions paritaires qui ont lieu au niveau sectoriel ou au niveau territorial au sein des commissions paritaires régionales.

Repères pratiques

Ainsi, la branche professionnelle et les commissions paritaires régionales interprofessionnelles peuvent offrir chacune un cadre de réflexion et de méthodes pour accompagner les entreprises, qui souhaitent se saisir des sujets environnementaux.

- les partenaires sociaux des branches professionnelles, réunis au sein des commissions paritaires professionnelles de négociation et d'interprétation (CPPNI), peuvent au-delà du cadre

de la négociation collective, examiner les orientations du secteur, notamment en s'appuyant sur les feuilles de décarbonation des comités stratégiques de filières (CSF) ou sur les travaux prospectifs des observatoires de branches, et proposer des dispositifs d'accompagnement adaptés destinés aux entreprises de leur secteur d'activité pour opérer leur transition écologique ;

- les commissions paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) instituées par la loi ou les commissions conventionnelles équivalentes mises en place au niveau national dans certains secteurs (par exemple : dans l'artisanat (CPRIA) ou pour les professions libérales (CPRPL) pour représenter les salariés et les employeurs des très petites entreprises, peuvent se saisir des questions environnementales dans le cadre de leurs missions, qui sont notamment :
 - de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
 - d'apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
 - de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Par exemple, afin de mettre en œuvre la transition écologique, les CPRI peuvent :

- aider les entreprises à identifier les leviers de transformations et les aides financières à disposition, créer les outils pertinents, etc. ;
- jouer un rôle d'anticipation dans la transition écologique en menant des travaux prospectifs et de diagnostics en lien avec les branches ;
- articuler les enjeux de la transition écologique avec les difficultés déjà identifiées sur le terrain ; par exemple, l'attractivité des métiers pour accélérer la transition écologique (rénovation thermique, traitement des déchets, transports, maintenance, etc.).
- mettre en synergie les acteurs et les orienter vers les outils, ressources et accompagnements pertinents à disposition comme ceux de :
 - l'ADEME ;
 - l'ANACT ;
 - les OPCO ;
 - les fédérations professionnelles ;
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles qui intègrent des préoccupations environnementales (achats responsables, alimentation durable et cf. partie 2.1.11).

Les formations communes réunissant des représentants des employeurs et des représentants des salariés d'entreprises mentionnées au 2.1.6 du présent accord peuvent également être mobilisées par les partenaires sociaux pour faciliter ce dialogue social territorial et sectoriel.

À ce titre :

- au niveau des branches professionnelles, sont concernés les membres des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), les différentes instances paritaires de négociation et/ou d'observation nationales ou déconcentrées ;
- au niveau des instances paritaires territoriales, sont concernées les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA), les commissions paritaires régionales sectorielles (automobile, professions libérales, agriculture, particuliers employeurs), les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social, les commissions paritaires locales.

5. Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique : quelles opportunités ?

Atténuer l'impact environnemental des entreprises et réduire leur vulnérabilité face aux enjeux environnementaux implique l'anticipation des mutations, l'adaptation et l'évolution des métiers, des compétences, des connaissances et des qualifications des salariés, en parallèle de la transformation des procédés et des changements de technologie.

Outre les consultations et informations du CSE (voir *supra*), il existe plusieurs cadres et outils permettant d'engager et nourrir le dialogue social relatif à ces enjeux :

- les négociations collectives relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) aux niveaux de l'entreprise et de la branche ;
- les organismes en charge des études prospectives liées à l'emploi.

5.1. La négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique

La GPEC qui au niveau de l'entreprise, est intégrée à la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GPEPPMM), doit permettre de concilier les besoins de performance des entreprises, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi.

Elle permet notamment de répondre aux enjeux de la mise en œuvre de la transition écologique.

5.1.1. *Appréhender les enjeux environnementaux dans le cadre de la GPEC intégrée à la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers au niveau de l'entreprise (GPEPPMM)*

En l'absence d'accord collectif relatif à l'organisation des négociations périodiques obligatoires dans l'entreprise, la loi impose, d'engager tous les 3 ans, des négociations sur la GPEPPMM.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou les groupes d'entreprise d'au moins 300 salariés ou les entreprises ou groupes de dimension communautaire qui emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne et les États membres de l'Espace économique européen, et qui comportent au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, cette négociation porte sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers et permet de traiter notamment :

- 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 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 ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

S'agissant des entreprises de moins de 250 salariés, l'État octroie une aide financière pour l'élaboration d'un dispositif de GPEC avec l'aide d'un conseil extérieur à l'entreprise. La participation financière de l'État peut représenter jusqu'à 50 % du coût prévisionnel.

Il peut être pertinent de suivre les étapes suivantes pour élaborer une GEPPMM permettant la mise en œuvre de la transition écologique :

- préalable : sensibiliser les salariés aux enjeux de la transition écologique au regard du secteur et des spécificités de l'entreprise ;
- étape 1 : réaliser un bilan partagé afin d'anticiper les évolutions des métiers et compétences de l'entreprise liées à la transition écologique en mobilisant les travaux des observatoires, ainsi que des Carif Oref pour une approche territoriale.

Objectif : établir une cartographie simplifiée des métiers (croissance, tension, décroissance, évolution fortes, métiers leviers de la transition écologique) ;

- étape 2 : mise en œuvre de la démarche. Plan d'actions
 - mobiliser les outils pertinents d'appui aux mutations économique, d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences pour sécuriser les parcours professionnels, tels que FNE-formation ; les moyens du dispositif Transco (PCRH notamment), ou encore les prestations de conseils en ressources humaines auprès des TPE-PME, etc. ;
 - intégrer les enjeux environnementaux au plan de développement de compétences de l'entreprise.

5.1.2. Intégrer les enjeux environnementaux à la GPEC au niveau de la branche professionnelle et/ou du territoire pour faciliter la mise en œuvre de la transition écologique

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, négociée au niveau de la branche professionnelle joue un rôle essentiel, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique. À cet égard, la mission des branches professionnelles consiste à créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GPEC au sein des entreprises et principalement des TPE/PME.

La GPEC de branche professionnelle peut notamment poursuivre les objectifs suivants :

- apporter des informations sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique dans le secteur d'activité qui la concerne ;
- mettre en place un suivi pour évaluer des actions mises en œuvre à l'échelle de la branche ;
- faciliter la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche.

La loi impose, à défaut d'accord collectif prévoyant une autre périodicité, d'engager tous les 3 ans, au niveau des branches, des négociations sur la GPEC.

Pour ce faire, les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'appuient lorsqu'elles existent sur les commissions paritaires nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP ou CPNEF ou CPNE). Ces dernières ont pour mission de promouvoir la formation professionnelle dans la branche professionnelle à laquelle elles sont rattachées, en lien avec l'évolution de l'emploi et des compétences, avec le soutien des observatoires de branche et les OPCO. La CPNE détermine les modalités d'action des OPCO et transmet ses besoins en matière prospective aux observatoires.

L'État peut également soutenir les démarches de GPEC en lien avec les branches, en mobilisant des outils d'appui aux mutations économiques, d'anticipation et d'accompagnement de l'évolution des emplois et des qualifications tel que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

La réflexion territoriale sur la GPEC s'entend comme une démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation, elle permet :

- aux entreprises d'identifier les écarts entre ressources disponibles sur un territoire et besoins RH à venir au regard des évolutions économiques ;
- aux salariés de renforcer la sécurisation de leur parcours professionnel en proposant des formations répondant aux besoins des entreprises d'un territoire donné ;
- aux territoires d'anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi sur un périmètre déterminé.

Les négociations relatives à la GPEC s'engagent notamment pour répondre aux enjeux de la mise en œuvre de la transition écologique.

Repères pratiques

Il peut être recommandé de suivre les étapes suivantes pour intégrer les enjeux environnementaux dans la démarche de GPEC de la branche, y compris au niveau du territoire :

- étape 1 : réalisation d'un bilan et élaboration *a minima* au niveau de la branche un tableau de bord des emplois dans la transition écologique :
 - la CPNE, en appui avec l'observatoire de branche, identifie les besoins de travaux prospectifs en matière de transition écologique et les fait réaliser par les OPCO et les observatoires ;
 - depuis la loi climat et résilience d'août 2021, les opérateurs de compétences (Opco) ont pour mission d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences. Les branches professionnelles peuvent missionner leur OPCO sur :
 - des outils de pré-diagnostic dédiés à la transition écologique et énergétique auprès des entreprises. Ces pré-diagnostic administrés par les conseillers de l'Opco ou réalisés en ligne directement par l'entreprise peuvent permettre d'identifier et de mesurer l'impact de cette transition sur les métiers et les besoins en compétence et formation et d'entamer une démarche d'accompagnement de l'entreprise ;
 - des études sur les effets de la transition écologique et énergétique pour les branches volontaires relevant d'un même Opco. Ce type d'étude peut accompagner l'Opco dans sa mission de conseil auprès des entreprises, ainsi que dans l'élaboration et le déploiement d'une méthode d'analyse de l'impact de cette transition sur les modèles économiques des branches et par effet induit sur les métiers, les compétences et les certifications associées.
 - il est possible de s'appuyer également sur les travaux des centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref) pour une approche territoriale.
- étape 2 : mise en œuvre. Plan d'actions
 - s'assurer que toutes les mesures des OPCO intègrent les enjeux de la mise en œuvre de la transition écologique, et disposent des financements dédiés ;
 - organiser le suivi des initiatives des OPCO par la CPNE.

Par ailleurs, dans leur démarche d'intégration des enjeux environnementaux à la GPEC, les branches professionnelles et territoires peuvent utilement consulter l'annexe « Organismes et outils à l'appui de la GPEC » du présent document.

5.2. *Inscrire la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en matière transition écologique dans les priorités des instances régionales quadripartites*

D'une manière générale, les interlocuteurs sociaux participent à la construction des politiques publiques régionales de l'emploi et de la formation, au côté de l'État et des régions, en prenant part aux discussions au sein des instances dédiées à ces questions sur le territoire (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle [CREFOP]).

Les transitions écologiques devront être inscrites au programme des négociations du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) afin de poser les bases de la cohérence des politiques en la matière et fixer des objectifs communs.

Ils y contribuent également de manière complémentaire afin de promouvoir une réflexion au niveau du bassin d'emploi. Pour ce faire, un plan d'action est élaboré entre l'État, les partenaires sociaux, les représentants des entreprises, les collectivités territoriales, Pôle emploi, et, d'une façon générale, tout organisme ou instance nécessaire à la finalisation du projet. Ce plan d'action définit les objectifs poursuivis en matière de transition écologique, le ou les opérateurs chargés de sa mise en œuvre (ces opérateurs ou organismes relais seront en général des OPCO), le mode de pilotage et d'évaluation retenu.

Comité de suivi et dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un comité de suivi paritaire relatif à la mise en œuvre du présent accord est constitué des organisations de salariés et d'employeurs signataires. À cet effet, une réunion des organisations signataires destinée à identifier les éléments à suivre se tiendra avant le 31 décembre 2023.

Le comité de suivi se réunit pour la première fois au plus tard dans les deux ans à compter de la conclusion du présent accord, puis sur un rythme annuel. Il veille notamment à établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, à analyser la mise en œuvre et l'impact du dialogue social relatif à la transition écologique sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'à évaluer la portée du présent accord. Il peut également adapter la fréquence de ses réunions.

Fait à Paris, le 11 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Organismes et outils à l'appui de la GPEC

Plusieurs organismes ou instances paritaires ont vocation à mener des études prospectives dans le domaine de l'emploi et de la formation :

- les observatoires des métiers au niveau de branches professionnelles ;
- les opérateurs de compétences (OPCO) ;
- le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

Certains organismes publics ou parapublics tels que France stratégie, France compétence ou le Céreq conduisent notamment un certain nombre de travaux dans ce domaine.

Au regard des enjeux environnementaux auxquels sont confrontés les entreprises, l'ensemble de ces acteurs doivent prendre en compte les besoins relatifs à la transition écologique des entreprises.

Les OPCO

Les opérateurs de compétences (OPCO) sont des organismes paritaires agréés compétents dans le domaine de la formation professionnelle, qui ont pour missions de financer l'alternance, d'aider les branches professionnelles à construire des certifications professionnelles et d'accompagner les TPE-PME pour définir leurs besoins en formation.

Cette mission implique d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences. Sur leurs frais de mission, les OPCO peuvent ainsi concourir auprès des TPE-PME, notamment celles de moins de 250 salariés, à la promotion et au déploiement de stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les OPCO sont des outils au service des branches professionnelles et des entreprises. Ils participent aux efforts de sensibilisation des entreprises en matière de transition écologique et qu'ils enrichissent leurs offres de service.

Les OPCO sont désormais en mesure de fournir un appui technique pour développer des outils et une offre de services de proximité aux entreprises, en particulier aux TPE-PME.

Les observatoires des métiers au niveau de branches professionnelles

La commission paritaire nationale de l'emploi instituée au niveau de chaque branche professionnelle met en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. La négociation de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur les travaux de l'observatoire.

Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Les CREFOP

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est une institution consultative chargée de veiller à la coordination entre les acteurs de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et du service public de l'emploi. Il organise la

concertation pour l'élaboration d'une stratégie régionale en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

Deux personnalités qualifiées dans le domaine de la transition écologique siègent dans chaque CREFOP après avis du président du conseil régional et du conseil économique, social et environnemental régional (CESER).

L'impact de la transition écologique sur l'évolution des métiers et compétences est un sujet dont se sont déjà saisis plusieurs acteurs régionaux siégeant au sein des CREFOP, à commencer par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces organisations portent la voix de leurs adhérents, dont notamment les principales fédérations sectorielles représentatives en charge elles-mêmes d'accompagner leurs propres adhérents sur un champ très vaste, économique et social, mais aussi depuis plusieurs années, écologique.

L'expertise des deux personnalités qualifiées dans le domaine de la transition écologique siégeant au sein des CREFOP, doit permettre aux différents acteurs régionaux de définir des schémas directeurs et des plans d'action opérationnels tenant compte des objectifs à atteindre en matière de lutte contre le dérèglement climatique.

Annexe 2 Organismes, agences facilitatrices et autres ressources (guides, brochures, etc.)

Il existe plusieurs ressources extérieures pouvant être mobilisées par les entreprises désireuses d'effectuer une transition écologique.

Les ressources identifiées ci-dessous (liste non exhaustive) peuvent être sollicitées par les acteurs sociaux qui le souhaitent dans le cadre du dialogue environnemental pour faciliter la réalisation de diagnostics et la recherche de leviers du changement.

Organismes (para)publics

■ L'ADEME : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, peut accorder des aides financières pour réaliser des études de faisabilité ou des aides à la R&D (pas d'aide à l'investissement ou aux travaux). Les adresses des délégations régionales sont sur le site www.ademe.fr.

■ Bpifrance : la Bpifrance est un établissement public de l'État détenu à parts égales par l'État et la caisse des dépôts et consignations. Officiellement créée le 1^{er} janvier 2013 avec une capacité de financement de 42 milliards d'euros, Bpifrance est composée de deux pôles : le pôle crédits et le pôle investissements.

La Bpifrance a pour missions d'accompagner les entreprises dans leur croissance à travers le financement de projets, la mise en disposition de fonds propres, l'accompagnement à l'innovation et/ou à l'export.

Afin de renforcer son maillage territorial, la Bpifrance est présente dans toutes les régions de France.

Bpifrance accompagne également les entreprises vers une meilleure prise en compte des sujets environnementaux, avec une offre déployée en partenariat technique et financier avec l'ADEME sur plusieurs dispositifs.

■ Les comités régionaux d'orientation (CRO) : les CRO sont des instances de gouvernance de BPI dans les territoires qui répondent aux besoins de financement des entreprises. Il existe 22 CRO en France et sont pilotés au niveau national par le comité national d'orientation (CNO).

■ Les agences de l'eau : les agences de l'eau sont des établissements publics de l'État placés sous la double tutelle du ministère de l'économie et de la transition écologique. Les six agences en métropole et les quatre en Outre-mer, ont pour rôle la gestion et la préservation de la ressource en eau ainsi que les milieux aquatiques. Elles ont pour mission de rendre la ressource en eau accessible à tous les acteurs tout en préservant les écosystèmes naturels. Dans ce cadre, elles proposent des programmes d'accompagnement des collectivités et acteurs économiques de leur bassin, qui se traduisent par la mise en place des financements incitatifs et faciles d'accès.

■ Association France ville durable : association regroupant l'État, les collectivités, les entreprises et experts avec un programme de travail en faveur de l'innovation et de référentiels d'aménagement durable. Elle fait la promotion du modèle français de la ville et des territoires durables.

■ Office français de la biodiversité : établissement public dédié à la protection et la restauration de la biodiversité en métropole et dans les Outre-mer, sous la tutelle des ministères chargés de l'écologie et de l'agriculture.

■ Haut conseil pour le climat : organisme indépendant chargé d'évaluer la stratégie du gouvernement en matière de climat, d'émettre des avis et recommandations indépendants et objectifs

sur l'action climatique de la France et d'apporter un éclairage indépendant et neutre sur la politique du gouvernement, ses impacts socio-économiques et environnementaux.

Collectivités territoriales

- Conseils régionaux.

Chambres et réseaux d'entreprises

- Fédérations professionnelles.

- Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) peuvent apporter un soutien technique (assistance relative à la gestion des déchets, réalisation de pré diagnostics déchets...) par le biais de leurs conseillers environnement. Le réseau des CCI a également mis en place une plateforme d'échanges des déchets pour permettre aux entreprises de trouver des filières de valorisation pour leurs déchets, via internet : www.bourse-des-dechets.fr.

Les conseillers environnement des CCI locales peuvent aussi fournir les noms et adresses de prestataires de collecte de votre région. Enfin, les collectivités locales peuvent aussi soutenir financièrement des projets contribuant à améliorer la gestion locale des déchets, en développant de nouvelles filières de traitement et de valorisation.

- Les chambres de métiers et de l'artisanat accompagnent les entreprises artisanales dans leur transition écologique. Ainsi, dans chaque région, les conseillers environnement peuvent proposer aux entreprises artisanales, un diagnostic de transition écologique de l'entreprise, un plan d'actions, une valorisation de leur démarche environnementale. Ils participent également, notamment sur la base des travaux des organisations professionnelles de branche, à l'identification de solutions d'investissement, d'optimisation des process de production des entreprises artisanales en matière d'économies d'énergie, de locaux, matières premières, déchets, consommation d'eau, mobilité, etc.).

- France mobilités : communauté ouverte à tous les acteurs de la mobilité pour améliorer durablement les transports du quotidien. La démarche France mobilités s'inscrit en complément opérationnel de la loi d'orientation des mobilités, qui vise à moderniser le cadre législatif de la mobilité, et s'ancre dans les actions en faveur de l'innovation portées par le Gouvernement. Elle participe à la promotion de l'innovation française portée par de nombreux acteurs institutionnels et s'appuie sur les démarches existantes (french tech, France expérimentation plan d'investissement d'avenir...) au bénéfice de ses membres.

Sources diverses

Agir pour les transports et la mobilité

- « Comment électrifier sa flotte de véhicules ? » : publication d'un guide pour faciliter la transition des entreprises et collectivités vers l'électrique.

- Je roule en électrique : site d'information pédagogique édité par l'Avere-France, l'association nationale pour le développement de la mobilité électrique, en coopération avec ses partenaires et le ministère de la transition écologique.

- Jechangemavoiture.gouv.fr : le site internet qui recense les aides nationales et locales.

- stationnement des vélos dans les constructions : guide d'aides à la conception d'espaces destinés au stationnement des vélos.

Agir face au changement climatique

- Bulletins de situation hydrologique : bulletin pour mieux connaître la situation des ressources en eau.

- Propluvia : présente les mesures de suspension ou de limitation prises par les préfets à partir des données fournies à titre indicatif par les services départementaux de l'État.
- Mission transition écologique : plateforme ayant pour objectif de guider les entreprises parmi tous les dispositifs de financement existants pour amorcer la transition écologique et énergétique. Une solution pour simplifier un secteur complexe et en constante évolution.
- S'engager dans une politique d'achat public « zéro déforestation » : guide pratique à destination des acteurs de la commande publique de novembre 2021 publié par le ministère de la transition écologique.

Réduire la consommation énergétique

- Certificats d'économie d'énergie pour les entreprises : dispositif réglementaire obligeant les fournisseurs d'énergie à réaliser des économies d'énergie en entreprenant différentes actions auprès des consommateurs. Pour les entreprises, ce mécanisme s'avère être un levier financier potentiel supplémentaire au service de leurs projets de maîtrise de l'énergie.

S'engager dans la rénovation énergétique

- Éco énergie tertiaire construisons ensemble la transition énergétique : Ce document permet de résumer et présenter l'obligation réglementaire engageant les acteurs du tertiaire vers la sobriété énergétique.
- Fiche présentant l'obligation réglementaire engageant les acteurs du tertiaire vers la sobriété énergétique.

Agir pour la transition écologique

- Guide « Les principaux dispositifs pour la transition écologique des TPE-PME » : guide pratique pour les TPE/PME publié par le Gouvernement, présente les principaux outils à disposition des TPE/PME non industrielles afin d'accélérer leur transition écologique.
- Guide « Dispositifs d'accompagnement à la transition écologique pour les PME industrielles » : guide pratique pour les TPE/PME industrielles publié par le Gouvernement, présente les principaux outils à disposition des TPE/PME non industrielles afin d'accélérer leur transition écologique.
- Mission transition écologique : plateforme ayant pour objectif de guider les entreprises parmi tous les dispositifs de financement existants pour amorcer la transition écologique et énergétique. Une solution pour simplifier un secteur complexe et en constante évolution.
- Comment réaliser un diagnostic des impacts du changement climatique sur mon entreprise ? : diagnostic permet aux entreprises d'identifier et hiérarchiser les impacts potentiels du changement climatique sur leurs activités, produits et services.

Simplifier la gestion des déchets

- Guide relatif à la lutte contre les abandons et dépôts illégaux de déchets : ce guide est à destination principalement des collectivités, mais concerne aussi tous les agents impliqués dans la lutte contre les dépôts illégaux de déchets en France.
- Tri 5 flux des déchets. Une obligation pour les professionnels.

Contribuer à la transition écologique et solidaire

- Les objectifs de développement durable : fiche pratique ayant pour objectif de permettre aux entreprises de toutes tailles de mieux comprendre et s'approprier les ODD.

Annexe 3 Extrait des textes réglementaires supplétifs (applicables en l'absence d'accord collectif sur l'organisation de la BDESE) relatifs aux informations mises à disposition dans la BDESE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés	
10° environnement :	
A. Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
B. Économie circulaire :	a. Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;
	b. Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;
C. Changement climatique :	a. Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;
	b. Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés	
10° environnement :	
I. Pour les entreprises soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :	
A. Politique générale en matière environnementale :	Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce ;
B. Économie circulaire :	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

C. Changement climatique :	Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans ;
II. Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :	
A. Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
B. Économie circulaire :	<p>i. Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;</p> <p>ii. Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;</p>
C. Changement climatique :	<p>i. Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;</p> <p>ii. Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans.</p>

Annexe 4 Principales obligations environnementales des entreprises

Obligations liées aux conditions de travail			
Conditions de travail, santé au travail et risques environnementaux	Art. L. 4121-1 et L. 4121-2 C. Trav.	Toutes les entreprises	Obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour 'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.
	Art. L. 4141-1 C.Trav. Art. L. 4141-2 C.Trav	Toutes les entreprises	Information des travailleurs : – l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ; – il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier. Formation des travailleurs : l'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des travailleurs.
	Art. R. 4222-1 C.Trav.	Toutes les entreprises	Obligation de renouvellement de l'air et de « maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ».
	Art. L. 1222-9 C.Trav. ANI novembre 2020	Toutes les entreprises	L'accord ou la charte prévoyant le télétravail doit préciser « les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution ». mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement (...) ».

Obligations liées aux locaux, à l'équipement et à l'activité pour toutes les entreprises sous réserves que leurs locaux y soient soumis				
Quelques obligations liées aux locaux, l'équipement et à l'activité de l'entreprise	Articles L. 126-26 à L. 126-33 du code de la construction et de l'habitation et leurs textes d'application	Pour les constructions nouvelles (permis de construire délivré à partir de 2007) + en cas de vente ou de location de bâtiments existants, avec des exemptions pour certains bâtiments notamment, industriels et commerciaux si la production de chaleur principale n'est pas destinée au chauffage de ses occupants. Il y a des obligations renforcées pour le tertiaire et le logement notamment collectif (obligation de réaliser un DPE en l'absence de vente/location).	DPE (diagnostic de performance énergétique) ^[1] , dont les modalités varient selon les bâtiments concernés, renseigne sur la consommation d'énergie et son impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre d'un bâtiment en fonction de son isolation, de son système de chauffage/refroidissement, et de son aération/ventilation. Il contient une partie prospective renseignant sur les travaux à réaliser pour l'améliorer (et les conséquences sur le DPE de leur réalisation).	
	Art. L. 4222-13 du code du travail Art. R. 241-25 à R. 241-29-1 du C. Énergie et leurs textes d'application	Tous les locaux fermés affectés au travail. Tous les locaux sauf ceux accueillant un public vulnérable (des personnes recevant des soins médicaux, âgées, en bas âge...) ou ceux dont la nature des activités d'ordre administratif, scientifique, sportif, artisanal, industriel, commercial ou agricole nécessitant une limite différente.	Obligation de chauffer les locaux pendant la saison froide tout en évitant les émanations délétères. Limites supérieures de chauffage sont fixées à 19° C.	
	Art. R. 241-30 C. Énergie	Tous les locaux dotés d'un système de refroidissement de l'air.	Température autorisant à déclencher le système de refroidissement : 26° C.	
	[1] La loi Climat et résilience a simplifié en gommant la distinction entre locaux soumis à l'obligation d'audit énergétique et ceux soumis au DPE.			

<p>Quelques obligations liées aux locaux, l'équipement et à l'activité de l'entreprise</p>	<p>Articles L. 113-11 à L. 113-17 du CCH et leurs textes d'application (recharge des véhicules électriques).</p> <p>Articles L. 113-18 à L. 113-20 du CCH et ses textes d'application (vélo)</p>	<p>Équipements des parkings destinés aux salariés de place de stationnement sécurisés de vélo et de recharge pour véhicules électriques ou hybrides selon les conditions posées par le texte.</p>	<p>Les bâtiments non résidentiels comportant un parc de stationnement de plus de vingt emplacements disposent, au 1^{er} janvier 2025, d'au moins un point de recharge pour les véhicules électriques et hybrides rechargeables situé sur un emplacement dont le dimensionnement permet l'accès aux personnes à mobilité réduite. Un emplacement est ajouté pour chaque tranche de 20 places supplémentaires. Des exemptions sont prévues par les textes.</p> <p>Pour les parkings destinés aux travailleurs compris ou annexes à un bâtiment à usage industriel ou tertiaire, lors de la construction ou de travaux de rénovation importants, des emplacements de stationnement sécurisé pour les vélos doivent être prévus. Hors travaux ou construction, il existe des obligations spécifiques pour les parkings des bâtiments tertiaires.</p>	<p>Obligations de recourir à des véhicules à faibles émissions dans une proportion croissante à partir de 2022 (de 10 % à 70 % en 2030).</p>
	<p>Art. L. – 224-10 C. Env.</p>	<p>Renouvellement du parc automobile de l'entreprise.</p>		

Quelques obligations liées aux locaux, l'équipement et à l'activité de l'entreprise	Articles L. 541-1 à L. 542-14 et C. Env. et leurs textes d'application	Toutes les entreprises (« tout producteur ou détenteur de déchet »).	<p>Ces textes réglementent la gestion des déchets et leur traçabilité au sein de la chaîne de gestion (tri, collecte, transport, entreposage, traitement) et prévoient des règles de nature à limiter leur impact sur la santé humaine et l'environnement.</p> <p>Les principes sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – priorité à la prévention ; – les modes de traitement : selon la hiérarchie suivante : préparation en vue de la réutilisation ; recyclage ; autre valorisation (notamment énergétique) ; élimination. <p>Le producteur doit concevoir le produit en réduisant ses impacts sur l'environnement.</p> <p>Un déchet peut redevenir un produit (notamment via une valorisation, un recyclage) et n'est alors plus traité comme un déchet.</p>
	Art. L. 210-1 et s. C. Env.	Tous	<p>« L'eau fait partie du patrimoine commun de la nation. Sa protection, sa mise en valeur et le développement de la ressource utilisable, dans le respect des équilibres naturels, sont d'intérêt général ».</p>

Installations Seveso et à risques spécifiques (ICPE, dont Seveso, INB, Iota, mines)		
Quelques obligations sectorielles	Articles L. 511-1 A à L. 517-2 du code de l'environnement et leurs textes d'application.	<p>ICPE</p> <p>Nomenclature R. 511-9 C. Env.</p> <p>Les installations qui présentent des risques pour l'environnement sont soumises à un régime administratif d'autorisation, d'enregistrement ou de déclaration selon le niveau de risques. Les conditions de fonctionnement de l'installation sont définies de façon transverse par type d'activité (selon les rubriques définies) et selon l'installation individuelle par des règles définies par les autorités locales.</p> <p>Ces règles imposent notamment de remettre en état le site à la fin de l'exploitation de l'activité en cause.</p> <p>Parmi ces installations, certaines qui présentent des risques particuliers en raison des substances qu'elles stockent ou utilisent sont soumises à des règles de sécurité renforcées : il s'agit notamment des installations dites Seveso.</p> <p>Celles-ci doivent notamment élaborer un POI (plan d'organisation interne) en vue de :</p> <p>« 1° Contenir et maîtriser les incidents de façon à en minimiser les effets et à limiter les dommages causés à la santé publique, à l'environnement et aux biens ;</p> <p>2° Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour protéger la santé publique et l'environnement contre les effets d'accidents majeurs. »</p> <p>Ce projet de plan est soumis à la consultation des représentants du personnel travaillant dans l'établissement au sens du code du travail, y compris le personnel sous-traitant.</p>

Quelques obligations sectorielles	Art. L. 214-3 C.Env.		Installations ouvrages travaux ou activités (IOTA) réglementées en raison de leur impact potentiel sur l'eau.
	Articles L. 112-1 et R. 122-2 C. Env.	Certains projets, ainsi que leur modification ou extension.	Évaluation environnementale requise
	Articles L. 4522-1, L. 4523-11, L. 4521-1, L. 4121-1 à L. 4121-4, et L. 4161-1 C. trav.	Intervention d'une entreprise extérieure dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base (INB) et ICPE SEVESO notamment.	<p>Dans ces entreprises et établissements, lorsqu'une entreprise extérieure ou un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention présentant des risques, le chef d'entreprise ou d'établissement et l'intervenant extérieur définissent ensemble les mesures de prévention, notamment les actions de prévention des risques professionnels, dont ceux liés à un environnement agressif (agents chimiques dangereux, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit).</p> <p>Lors de la réunion du CSE qui a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention, le CSE s'appuie sur les travaux de la CSSCT élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.</p>
Activités tertiaires			
	Art. R. 131-38 C. Construct. Hab.	Dispositions applicables aux surfaces d'au moins 1 000 m ² abritant des activités tertiaires.	Objectif : parvenir à une réduction de la consommation d'énergie finale pour l'ensemble des bâtiments soumis à l'obligation d'au moins 40 % en 2030, 50 % en 2040 et 60 % en 2050, par rapport à 2010.

Devoir de vigilance		
Articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 C. Com. (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017)	« Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance. »	<p>Obligation d'établir un plan de vigilance, qui comporte « les mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation. »</p> <p>Élaboré en association avec les parties prenantes, le plan comprend les mesures suivantes :</p> <p>« 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;</p> <p>2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;</p> <p>3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;</p> <p>4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;</p> <p>5° Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité. »</p>

BEGES		
Articles 229-25 et L. 229-6 C. Env. et leurs textes d'application	<p>Toutes les entreprises de droit privé de plus de 500 salariés en France métropolitaine, 250 en OM</p> <p>Mais aussi l'État, les régions, départements, métropoles, communautés urbaines, etc. de plus de 50 000 habitants et les autres personnes morales de droit public employant plus de 250 personnes.</p>	<p>Obligation tous les 4 ans (pour les personnes morales de droit privé), tous les 3 ans (pour les personnes morales de droit public) d'établir un BEGES (bilan gaz à effet de serre).</p> <p>Obligation de prendre en compte les scopes 1 et 2 (émissions directes et émissions indirectes associées à l'énergie) ainsi que les émissions significatives du scope 3 notamment pour les entreprises soumises à DPEF.</p> <p>+ obligation de joindre à ce bilan un plan de transition pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre présentant les objectifs, moyens et actions envisagés à cette fin et, le cas échéant, les actions mises en œuvre lors du précédent bilan.</p> <p>Le BEGES et le plan de transition sont rendus publics.</p> <p>+ un bilan national des plans d'action des transports est ensuite effectué par le Gouvernement et rendu public.</p>
DPEF		
Articles L. 225-102-1 ; R. 225-104 et s. C. Com. (Loi NRE 2001, modifiée depuis Dir. 2014/95/EU, Ord. 2017-1180 du 19 juillet 2017 et décret n° 2017-1265 du 9 août 2017)	<p>Formes d'entreprises soumises : SA (sauf SAS), SCA, sociétés européennes.</p> <p>Conditions liées à la cotation en bourse, au bilan/CA et au nbre de salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – entreprises cotées en bourse dès lors que le total de leur bilan >20 M d'euros ou que leur CA net>40M d'euros+ emploient au moins 500 salariés ; – entreprises non cotées dès lors que le bilan ou le CA net>100M d'euros et qu'elles emploient au moins 500 salariés. 	<p>DPEF (déclaration de performance extra-financière) jointe au rapport de gestion.</p> <p>La déclaration « présente des informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité. » (L. 225-102-1, III C. Com).</p> <p>Le rapport de gestion (et avec la DPEF) est transmis au CSE lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (L. 2321-25, II, 2° C.Trav.).</p>

NB. Évolution en 2022 à la suite du Règlement n° 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement 2019/2088

Évolution 2022 : Les sociétés soumises à la DPEF devront identifier et classer leurs activités et fournir les informations permettant d'apprécier celles qui pourront être considérées comme durables sur le plan environnemental, et dégager trois indicateurs clés : part de chiffre d'affaires provenant de ces activités, part des dépenses d'investissement et part des dépenses d'exploitation liées aux actifs ou processus associés à ces activités. Pour être considérée comme durable, une activité devra contribuer à un ou plusieurs objectifs, ne pas causer de préjudice à d'autres objectifs, respecter des garanties minimales au regard des droits de l'homme et du droit du travail et être conforme à des critères d'examen techniques qui seront précisés par des règlements délégués.

Deux premiers objectifs sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 : l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique (la « double matérialité », c'est-à-dire l'influence effective – la « matérialité » – de l'activité de l'entreprise sur le changement climatique et du changement climatique sur son activité).