

GRUPE GYROS

PROCES VERBAL Réunion du 3 juin 2020

GYROS est un groupe de travail composé d'experts du dialogue social et de la protection de l'environnement. Sa finalité est la définition d'une position commune des participants qui inclut des propositions d'évolution du dispositif juridique qui encadre la participation des salariés et leurs représentants dans l'élaboration et le suivi des politiques environnementales des entreprises.

Etaient présents

- Aude Reygades (CGT)
- Magali Frey (CFE-CGC)
- Marie Noëlle Lopez (Rédactrice en chef Planet Labor)
- Mathilde DESPAX (Présidente GATE 17)
- Mathilde Thery (Conseil en politiques agricoles et environnementales)
- Anthony Ratier (Global compact, ONU)
- Charles Barreau (Président de l'association Ruptur)
- Hubert Despax (Avocat - Droit social - GATE 17)
- Maxime Blondeau (Printemps écologique)
- Pascal Auger (CFDT)

Etaient présents à titre d'observateurs :

- Alice Rabourdin (Printemps écologique)
- Ingrid Kandelman (GATE 17)
- Mathieu Chanier (GATE 17)
- Youri TABET (Direction Générale du Trésor)

Etaient excusés

- Mathilde Thery (Conseil en politiques agricoles et environnementales)
 - Emile meunier (Avocat - Droit de l'environnement, association HOP - GATE 17)
-

ORDRE DU JOUR

Définition de la problématique : à quoi répond le renforcement de l'implication des salariés dans les stratégies environnementales ?

Exemples :

- Impact sur l'emploi de la Transition écologique (disparition / évolution des métiers)
- Une logique Bottom-up plébiscitée
- Le réveil écologique des individus, et donc des salariés
- L'évolution du sens au travail / des conditions de travail, liée à ces nouveaux enjeux
- Atteinte de la santé au travail et cause environnementale
- Implication des salariés et performance financière
- Illisibilité des mesures RSE environnementales des entreprise /externes pour les salariés

La réunion débute à 9H45

MATHILDE DESPAX

Nous allons entamer la réunion en revenant sur l'objectif de ce GT et l'objectif à atteindre à la suite des 3 réunions prévues pour que nous soyons tous d'accord sur l'objectif et les conclusions que nous souhaitons en tirer.

La réunion est enregistrée par Mathieu Chanier pour pouvoir ensuite rédiger un PV si aucun d'entre vous ne s'y oppose.

[Aucune opposition]

Deux nouvelles personnes nous ont rejoint : Ingrid et Aude.

INGRID KANDELMAN

J'ai un profil de juriste. J'ai travaillé plusieurs années chez SECAFI puis me suis lancée à mon compte, j'ai maintenant des activités liées à l'animation de collectifs sur les questions de transformation du travail et des liens travail / environnement.

AUDE REYGADES

Je suis consultante auprès des représentants du personnel, j'interviens sur des missions de politique sociale, de conditions de travail et situation économique et suis adhérente à la CGT depuis mon entrée dans le monde du travail, donc depuis une dizaine d'années.

MATHILDE DESPAX

Comme nous l'avons évoqué la dernière fois, je rappelle que GYROS regroupe des experts du dialogue social et de la protection de l'environnement dans le but d'atteindre d'une proposition commune d'évolution du cadre juridique relatif à l'implication des salariés et leurs représentants dans l'élaboration et le suivi des politiques environnementales des entreprises.

La parole est donnée à chacun des membres présents pour qu'il exprime ce qu'il attend de ce GT et pour que nous ayons tous en tête les attentes des uns et des autres afin de pouvoir, de façon complémentaire, visualiser comment nous pourrions arriver à cette position commune qui sera l'objectif de la dernière réunion (la réunion 3).

Aujourd'hui et pour les autres réunions, l'idée est de se focaliser sur l'ordre du jour. Si l'ordre du jour est couvert avant la fin de la réunion, nous pourrions essayer ensemble de compléter / modifier l'ordre du jour des prochaines réunions.

Aujourd'hui la réunion vise à étayer l'argumentaire de la problématique qui nous permettra de justifier l'existence de ce GT : quels sont les freins au manque d'implication des salariés et IRP dans l'élaboration / le suivi des politiques environnementales en entreprise ? et pourquoi est-il nécessaire de faire évoluer la réglementation en faveur de cette implication ?

Les membres du GATE ont fait des premières propositions insérées dans l'ordre du jour, peut-être que vous en avez d'autres, l'idée sera donc de les regrouper, en ajouter ou en éliminer si vous n'êtes pas d'accord, afin d'étayer la justification du GT.

Concernant la forme, comme toute réunion de travail, respectons les valeurs d'écoute, de bienveillance et la synthèse de ses interventions. Nous allons éviter les débats idéologiques et privilégier les propositions concrètes. Etant donné qu'il s'agit de proposer une évolution du cadre actuel, il faut que notre position commune puisse s'inscrire dans la législation actuelle.

Il ne s'agit donc pas de remettre en cause tout l'état de droit. Si la proposition intéresse, les mesures qu'elle comporte doivent pouvoir être adoptées immédiatement. Ces mesures doivent donc être concrètes d'une part, et faisables, d'autre part.

La parole est donnée à chacun des membres présents. Merci d'indiquer si vous êtes d'accord avec l'objectif exposé et quelles sont vos attentes vis-à-vis du GT.

ALICE RABOURDIN

Je suis tout à fait d'accord avec l'objectif qui a été exposé concernant le fait de faire des propositions concrètes qui puissent être intégrées dans la loi rapidement. Ce qui m'intéresse particulièrement concerne surtout l'inclusion d'avancées environnementales dans le code du Travail, c'est-à-dire la concrétisation du dialogue environnemental aux côtés du dialogue social.

CHARLES BARREAU

[Charles Barreau inaudible quelques secondes]

Même si à la base l'association RUPTUR, que je représente, a été lancée par une communauté d'employeurs, on essaie aujourd'hui aller au-delà de cela et nous organisons, aujourd'hui, des événements lors desquels nous essayons d'inviter des salariés, des collaborateurs.

PASCAL AUGER

Chez nous, cela a été très conjoint : il y a eu les IRP qui ont monté cette commission environnement et, en parallèle de cela, les salariés avaient monté leur communauté aussi etc. C'est un cadre spécifique car on est dans le monde du conseil avec des gens plutôt jeunes etc. mais en tout cas l'image n'était pas aussi noire que ce que tu disais.

HUBERT DESPAX

Vous ne vous aidez pas par un support écrit pour expliquer aux salariés le sens de la création de cette commission, à leur remettre ?

PASCAL AUGER

On a fait assez peu de communication auprès des salariés sur la naissance de la commission. Ça pourra être fait, effectivement. On n'a pas tellement communiqué sur l'existence de la commission mais plutôt sur les actions faites par la commission, par exemple les ateliers Zéro Waste.

HUBERT DESPAX

Il serait peut-être intéressant d'insister sur cette nouvelle commission qui représente quelque chose de nouveau et de facultatif pour le CSE afin de mobiliser les salariés, en leur expliquant tous les atouts que cela peut avoir à court et moyen terme, et l'écrit, ça reste.

PASCAL AUGER

Vous avez raison mais ce que je voulais dire c'est que les salariés 'n'ont pas attendu l'existence de la commission pour faire des choses

Notre démarche a plutôt été de dire que chacun va faire des choses et l'important n'est pas qu'il y en est un qui porte le chapeau mais c'est le fait qu'il y ait des choses qui se passent. Si ce sont les salariés, la commission, ou la direction RSE, peu importe, et à la limite notre rôle en tant que commission c'est de nous assurer qu'il y ait une bonne communication entre ces 3 acteurs, de façon à ce que l'on ne se marche pas sur les pieds mais que l'on cherche plutôt à se compléter et qu'il se passe des choses dans l'entreprise

MAGALI FREY

Je voudrais quand même ajouter qu'il y a eu un problème de communication au début lors d'un webinar lorsque la direction a mentionné la commission sans dire qu'il s'agissait d'une initiative du CSE, ce qui fait que j'ai assisté à une réunion de consultants qui lançaient des travaux internes pour faire de Capgemini un exemple dans le monde de la RSE et que, dans ce cadre, la commission n'a jamais été citée comme acteur de l'univers de la RSE de l'entreprise.

On en arrive donc à une situation où les salariés sont un peu perdus quand il y a beaucoup d'actions qui sont menées et se demandent comment faire, eux, pour pouvoir s'engager. Du coup ça nuit un peu à la lisibilité des actions.

MATHILDE DESPAX

Si je peux faire un retour sur nos accompagnements, c'est qu'il y a un enjeu lié à la coexistence d'initiatives salariés hors CSE et celle des élus. Je pense notamment deux grosses sociétés où les salariés se sont mobilisés pour faire des choses hors CSE. Il y en a notamment une qui est désormais assez connue c'est « J'suis vert », chez Orange. Cette communauté regroupe 2000 à 3000 salariés qui discutent tous les jours sur le réseau social de l'entreprise, que ce soit pour des initiatives de responsabilisation individuelle ou au sien de leurs équipes.

Au début, c'était assez basique : réduction des déchets, usage du papier de l'eau etc. puis la discussion s'est étendue à des questions plus stratégiques et la direction a fini par convoquer les initiateurs de cette discussion, qui commencent à avoir de sérieux problèmes. Donc, ici, l'importance du cadre et de la légitimité démocratique du CSE prend sens car les élus sont protégés, contrairement aux salariés lambda.

Un autre problème concerne le fait que les élus, syndiqués ou non syndiqués, ne sont en général pas connus ou compris des salariés qui n'ont pas de culture syndicale ou simplement de connaissance de l'intérêt de la représentation du personnel et ont une certaine méfiance vis-à-vis du rôle du CSE.

Les salariés qui ont fondé « J'suis vert », je leur ai fortement conseillé de se rapprocher du CSE, au début ils ne voulaient pas, parce qu'ils avaient l'impression que le CSE n'était pas forcément derrière eux et savaient qu'il y avait bcp de conflits internes entre les OS et ne voulaient pas s'en mêler. Ils ont malgré tout dû le faire, par la force des choses, car ils ont vite compris que sans cadre juridique et sans protection ils allaient se mettre en risque.

MAXIME BLONDEAU

Nous on est de PE et nous on identifie

[MAXIME BLONDEAU inaudible quelques secondes]

YOURI TABET

J'en profite pour exposer nos attentes. Je suis à la Direction Générale du Trésor, nous lançons des réflexions au ministère de l'économie pour essayer de voir ce qui se fait en matière de dialogue social et environnemental et ce qui pourrait être fait. L'objectif est d'avoir les retours des acteurs et experts pour arriver à des propositions d'évolution. J'ai souhaité prendre la parole pour clarifier que la DG Trésor ne pourra pas participer à l'élaboration de la position commune qui ne pourra pas bénéficier de notre adossement par exemple. Je suis là pour nourrir nos réflexions actuelles, pas pour participer au consensus.

MATHILDE DESPAX

Bien sûr Youri, je pense que tout le monde comprend bien que tu ne peux pas t'engager, tant mieux si nous pouvons nourrir cette réflexion de votre côté, à moins que quelqu'un s'y oppose ?

[Aucune d'opposition]

Je crois que nous avons tous les mêmes envies, pas forcément exactement sur les mêmes évolutions mais en tout cas, nous nous retrouvons beaucoup sur le fait de créer ce dialogue environnement. L'idée est de donner un cadre, la forme qu'il prendra se fera peut-être plus tard par les acteurs qui le mettront en œuvre sur le terrain. Nos travaux pourront être récupérés par votre groupe de travail, un autre, peu importe, l'idée est d'arriver à pouvoir débattre et mettre en lumière nos réflexions.

MAXIME BLONDEAU

Nous, au Printemps écologique, nous avons pour initiative de créer une nouvelle offre syndicale que nous avons appelé un écosyndicat. Notre objectif est de générer des implantations dans les entreprises, dans les branches professionnelles, avec un objectif que nous avons récemment fixé de 270 000 adhérents à horizon 5 à 7 ans pour atteindre la représentativité des 10%. Donc cela représente à peu près 100 000 adhérents dans le public et 250 000 dans le privé, c'est notre objectif macro ultime.

Pour parvenir à ces objectifs, nous identifions les communautés dont « J'SUIS VERT » est un exemple, mais il en existe en réalité des milliers en ce moment. Les salariés sont en train de s'organiser de façon indépendante, justement des CSE, sans s'inscrire dans les tuyaux du dialogue social et notre objectif c'est d'aller leur parler et de transformer cette action indépendante ou spontanée en action syndicale.

C'est pour cela que je voulais réagir par rapport à « JSUIS VERT ». Nous avons parlé avec un certain nombre de salariés d'orange qui appartiennent à cette communauté, et nous avons plutôt tendance à les accompagner à construire et faire grossir cette communauté. Par rapport peut-être à ce que j'entendais comme quoi ils ne sont pas forcément protégés etc., nous n'avons pas vraiment le même discours. Je pense que les deux peuvent se combiner, je pense que l'objectif est que ces communautés de salariés travaillent avec les CSE. Mais je voulais préciser que nous sommes un acteur qui encourage le plus possible ces initiatives spontanées qui ne s'inscrivent pas forcément dans les CSE en place aujourd'hui.

Le deuxième point que je voulais signaler est que notre objectif par rapport à GYROS, sur les trois réunions, c'est vraiment le Code du travail. Nous avons l'intention d'identifier les points du Code du Travail, soit qui nous gênent, soit que l'on veut transformer et ce que l'on veut y apporter.

MATHILDE DESPAX

Merci Maxime, comme tu le sais, je trouve que votre initiative est très intéressante. Ma question quand tu dis que vous essayez d'encourager les groupes de salariés indépendants des CSE, c'est de quelle manière ? Encourager hors prise de contact avec les CSE ou OS actuelles, c'est assez compliqué lorsque l'on veut leur donner des pistes d'action immédiates, parce qu'en terme de protection c'est très compliqué à l'heure actuelle.

Quels genres de conseils tu leur apportes, car j'ai notamment débattu avec le porte-parole de l'association 350.org qui n'était pas d'accord avec moi et aussi une autre personne de Earth Board qui n'était pas d'accord avec moi non plus et demandaient aux salariés de se mettre en danger. Moi je ne suis pas forcément d'accord avec ça. C'est vrai qu'il y a des salariés qui peuvent se permettre de pouvoir quitter leur entreprise pour trouver un autre emploi mais il faut être prêt à devenir un martyr.

MAXIME BLONDEAU

Tout dépend de l'action coordonnée des salariés, nous avons plusieurs leviers de préparation parce que nous préparons des échéances ? Nous sommes dans la phase de préparation, et le discours qu'on tient à ces communautés c'est de présenter des candidats pour les élections professionnelles : on prépare des élections à horizon 1, 2 ou 3 ans, sauf que nous commençons les campagnes tout de suite pour pouvoir peser lors des élections professionnelles

il y a aussi tout un tas de logique écosystème qu'on essaie de mettre en place avec des partenaires, on citait tout à l'heure Zéro Waste , on travaille avec ces gens ou des assos, ONG, collectifs, qui ont développé des expertises spécifiques, parfois très techniques, qui peuvent , à la demande des salariés ou de communautés de salariés être mobilisés pour faire un diagnostic.

On a aussi la démarche formation : un partenariat avec la fresque » du climat et l'objectif c'est d'écouter les demandes des salariés et les orienter vers une approche beaucoup plus diagnostics au départ et ensuite on présente aux élections. A ce moment-là on serre les vis et on s'expose à partir du moment où nous serons protégés.

On ne souhaite pas être en confrontation avec la direction aujourd'hui. Dès la rentrée, il y a des élections qui se profilent et on a des candidats qui se présentent dès septembre mais sur les grosses boîtes c'est surtout 2022 donc on prépare 2022 avec 1 à 1.5 an de campagne en interne, c'est plutôt ça notre approche.

AUDE REYGADES

Je travaille avec les OS et CSE donc je n'ai pas ta vision de lien direct avec les salariés. Concernant ton projet de création d'un syndicat écolo, que sera l'objet social de ce syndicat ? Ce sera l'écologie avant la protection des salariés ? Comment vous vous articulez avec le rôle traditionnel des syndicats du coup ?

MAXIME BLONDEAU

C'est des choses que j'essaie de présenter dans les médias depuis quelques semaines. La semaine dernière j'ai essayé de le présenter à Médiapart, c'est compliqué parce que l'on n'a pas assez de temps à chaque fois. Dans Libé tu peux lire notre discours et comment on se positionne sur cette question précisément. On est sur la conciliation de la transition écologique et de la justice sociale donc on ne donne pas de priorité l'un sur l'autre. Cela veut dire qu'on ne considère pas qu'il y ait de priorité de la transition écologique sur la justice sociale, mais pas l'inverse non plus. Donc on est prêt à assumer que certains emplois dans des filières polluantes doivent disparaître. On protège le travailleur mais on ne protège pas l'emploi.

Nous avons un discours qui diffère du syndicalisme traditionnel qui va vouloir défendre l'emploi coûte que coûte comme c'est dans leur construction historique et c'est un de leur rôle principal, mais nous ne choisissons pas entre transition écologique et justice sociale, on peut concilier les deux.

Il y a plein d'éléments, on a notamment un livret de présentation qui va sortir la semaine prochaine avec tout notre positionnement, nos valeurs, notre organisation et il y aura pas mal d'infos aussi sur tout ça.

AUDE REYGADES

Je trouve ça très intéressant. J'en profite pour dire ce que j'attends de ce GT : comme je travaille avec les CSE et les OS, je vois beaucoup initiatives qui ont trait au mode de vie : mettre une Amap dans son entreprise, négocier un forfait vélo, réfléchir à sa consommation de papier, la question du télétravail qui, finalement, peut être un moyen d'avoir une approche développement durable par la limitation des transports etc.

Ce qui manque à mon sens aujourd'hui c'est la réflexion sur la GPEC au regard de la transition écologique et la prise en compte de la transition écologique dans l'objet même de la dimension économique de l'entreprise et donc dans son mode de production. Je pense que les représentants du personnel ont un rôle à jouer notamment sur la consultation sur les orientations stratégiques, sur la GPEC, au-delà de la négociation QVT, les négociations qui ont trait à l'évolution du modèle économique de l'entreprise etc.

Pour l'instant, j'ai l'impression que l'écologie dans l'entreprise touche plus le mode de vie des salariés que l'objet économique et social de l'entreprise donc moi, ce que je recherche à travers ce groupe de travail, c'est comment nous pourrions être un peu plus ambitieux en termes d'écologie dans l'entreprise.

Pour le coup je pense que les syndicats traditionnels peuvent avoir un rôle à jouer là-dessus parce que c'est un sujet qui est maintenant accepté comme légitime dans l'entreprise, parfois même plus que les questions sociales qui finalement ont un peu de plomb dans l'aile donc je trouve intéressant de voir comment on peut articuler nouveaux acteurs et syndicats traditionnels sur ces questions.

MAGALI FREY

Sur le fait de commencer de petites actions type 0 déchet ou mode de vie des salariés, c'est une façon plus facile de faire accepter par la direction la mise en place des commissions environnementales car pour eux c'est du gagnant/gagnant : faire disparaître des gobelets. Nous sommes dans un deuxième temps, avec une vision à plus long terme, plus construite, plus contraignante envers la direction, mais c'est quelque chose qui met du temps à mettre en œuvre et même au niveau syndical, cette prise de conscience nécessite de mûrir et de faire en sorte que l'on ait, dans chaque syndicat, des experts du sujet. Quand on met le pied dedans, on se rend compte que les expertises nécessaires ne sont pas présentes au sein des syndicats, ou très peu.

CHARLES BARREAU

Il est essentiel que le modèle d'affaires de l'entreprise évolue. Supprimer les gobelets c'est un premier pas mais il faut aller vers des actions impactantes. Il faut que tous les syndicats, tous les salariés, les managers et la direction arrivent à faire muter les modèles d'affaires en prenant compte l'environnement comme levier de développement économique car toute la richesse que l'on aura pu créer, qu'elle soit humaine ou financière, ne vaudra pas grand-chose si nous n'arrivons pas à aller vers autre chose.

Beaucoup de chefs d'entreprise l'ont compris mais par rapport à leur activité c'est parfois très compliqué car celui qui fabrique des objets à partir du pétrole aujourd'hui se confronte à de grandes questions. Il y en a plein qui réfléchissent, j'en vois tous les jours, ils nous demandent comment muter et les solutions sont multiples. Mais quand on pense trouver une solution, parfois elle est finalement pire que le problème donc il faut avoir beaucoup de recul pour réussir à bien positionner le curseur.

Je suis quand même convaincu qu'il faut que les salariés, avec les chefs d'entreprise, prennent ça à bras le corps, et le jointement entre les deux ce sont les syndicats traditionnels, qui doivent évoluer, et les nouveaux. Le concept de syndicat environnemental est plutôt sympa, c'est vrai qu'il faut que tout ça arrive à bien se joindre il ne faut surtout pas que tout le monde travaille chacun de son côté, il faut réussir à travailler ensemble.

MATHILDE DESPAX

Coté employeur, quel est le meilleur moyen de convaincre une direction de l'importance de lâcher un peu la réflexion sur ces sujets aux IRP ?

CHARLES BARREAU

Il y a trois cas :

Ceux qui sont étanches et qui le resteront. Ils iront dans le sens de l'écologie en entreprise par la contrainte.

Il y a ceux qui ont compris qu'il faut y aller mais avec les pieds sur terre avec la donne économique, salariale etc... Il faut leur toucher le cœur, leur dire « Le patrimoine que tu as lancé, si on n'arrive pas à changer les choses, pour tes enfants, cela ne vaudra plus rien. »

Il faut parler d'argent car ce n'est pas monstrueux de se dire qu'on peut lancer une activité qui va gagner de l'argent pour pérenniser des emplois, vers une nouvelle façon de faire. Je sais qu'en France, dès que l'on parle d'argent c'est tout de suite extraordinaire mais il faut le mettre sur la table. Ce n'est pas un problème que l'entreprise gagne de l'argent, que le patron gagne de l'argent et c'est encore moins un problème que les salariés en gagnent aussi, c'est un tout.

MAXIME BLONDEAU

Je dois vous quitter, je voudrais savoir comment va-t-on travailler dans ce GT. Je pense qu'à la fin de cette réunion Mathilde ou quelqu'un d'autre aura un peu plus en vue les objectifs de chacun. Nous, pour y revenir, c'est vraiment la question du Code du travail : comment est-ce qu'on repense le travail et les relations professionnelles. C'est vraiment notre objectif dans ce GT : comment on identifie les leviers d'innovation sur le Code du travail.

MATHILDE DESPAX

Comme nous en avons parlé au début de la réunion, et cela sera retranscrit sur le PV que nous approuverons lors de la prochaine réunion, l'idée de cette réunion était d'étayer la problématique à laquelle nous souhaitons nous attaquer.

Même s'il était important que chacun prenne la parole et que l'on dégrossisse un peu nos besoins et le sens que l'on a envie de donner à sa participation dans ce GT.

Je vais partager avec vous, avant la prochaine réunion un maximum d'informations de façon à argumenter l'existence de ce GT et vous encourage à ajouter des éléments afin d'élaborer une sorte de préambule à notre position commune : Pourquoi a-t-on lancé ces trois réunions et pourquoi a-t-on besoin de faire évoluer le cadre juridique du dialogue social.

Ensuite, concernant les prochaines réunions, la réunion #2 vise à faire l'état des lieux de la réglementation actuelle. J'aurais souhaité, et je sais que c'est le souhait d'autres participants, que l'on ne se cantonne pas seulement au Droit du travail étant donné qu'il y a d'autres codes qui mentionnent l'intervention des salariés sur la question environnementale (protection du lanceur d'alerte, devoir de vigilance, etc). Quatre cadres réglementaires peuvent notamment être observés :

Le Code du travail qui va relier les questions d'environnement avec la santé au travail, les conditions de travail

La protection de l'environnement et donc le code de l'environnement qui mentionne à certains égards que des salariés ou des personnes morales (ce qui inclut les OS et les CSE) peuvent attaquer des entreprises qui nuisent à la protection de l'environnement.

On peut donc s'y placer pour regrouper ces réglementations pour les analyser et éventuellement les faire évoluer. La proposition d'évolution pourra passer par exemple par le fait qu'une règle qui émane du code de l'environnement soit inscrite dans le code du travail d'une autre manière.

On a aussi des questions d'économie et de finance responsable ou il serait intéressant de mentionner par exemple sur la question de l'épargne salariale, qui est un enjeu colossal vu la hauteur du montant des encours de l'épargne salariale en France. Des éléments inscrits dans le code du commerce.

Donc se cantonner au code du travail restreint nos champs de connaissance, en tout cas pour faire l'état des lieux.

Quatrième axe : les enjeux sociétaux, les enjeux d'éthique des affaires ..etc. on pense à la loi Pacte où la modification de la définition de l'entreprise s'est faite dans le code civil. L'ajout des enjeux sociétaux et environnementaux à la définition de l'entreprise c'est quelque chose d'essentiel, il faut s'en prévaloir, à mon sens, dans ce GT.

MAXIME BLONDEAU

La question, c'est quel est l'objectif de notre GT. Soit c'est de changer le cadre réglementaire et nous, au printemps écologique, c'est ce que l'on vise et dans ce cas, on s'attaque à un seul code c'est largement suffisant, c'est un travail énorme ou alors le travail c'est de faire le bilan du cadre réglementaire pour pouvoir aider les salariés dans les CSE ou dans les entreprises à agir. En fait ce sont deux objectifs différents.

MATHILDE DESPAX

L'idée c'est de faire évoluer le cadre réglementaire mais quand je te parle du cadre réglementaire ça ne touche pas uniquement le code du travail. Après, comme je te disais, on peut utiliser une règle de droit qui émane d'un autre code pour faire évoluer le code du travail effectivement. En tout cas sur l'état des lieux qui est l'objet de la prochaine réunion, l'idée est de faire l'état des lieux de la réglementation pour pouvoir ensuite travailler sur son évolution.

MAXIME BLONDEAU

Oui ça c'est très bien mais tout dépend de l'objectif de GYROS : est-ce que on veut faire un point sur le cadre réglementaire pour pouvoir l'appliquer ou est ce qu'on veut transformer le cadre réglementaire ?

MATHILDE DESPAX

On veut transformer ce cadre. La réunion 2 consiste à faire l'état des lieux, la réunion 3 consiste à proposer des évolutions du périmètre, on est raccord là-dessus ?

MAXIME BLONDEAU

Oui, tout à fait. Je dois vous laisser. A bientôt

MATHILDE DESPAX

C'est vrai que la réunion 3 est peut-être la plus cruciale pour certains d'entre vous. J'espère qu'une réunion sera suffisante car l'idée ce n'est pas que cela dure 6 mois, il faudra chacun la préparer correctement et s'appuyer justement sur un bon état des lieux de l'existant. L'idée est d'arriver à la

réunion 3 avec des propositions très concrètes de proposition. Sachant qu'après la réunion 3, on ne se réunit que pour voter la proposition. On essaie de se tenir à ça, au plus synthétique. Si ça ne marche pas, ça ne marche pas, il y a plein de négociations qui n'aboutissent pas mais au moins on se sera un peu creusé la tête.

INGRID KANDELMAN

Je souhaite ajouter quelque chose à titre personnel, sur la position. Je rejoins complètement tout ce qui a été dit notamment sur la question des modes de production et je trouve qu'un des objectifs c'est aussi, si on va jusqu'au bout de la logique, de se dire que c'est un réel moyen, par ce cadre juridique, de créer une culture pour les directions d'entreprise d'intégration et de communication autour des enjeux environnementaux des projets qui sont les leurs.

Je ne vois pas, aujourd'hui, par quel autre biais on peut pousser des DRH à rentrer sur ces sujets qui vont arriver, en plus des autres sujets qu'ils ont à gérer. Sachant qu'ils sont souvent déjà dans une angoisse juridique assez forte à chaque fois qu'il faut sortir un projet de réorganisation, sur les sujets environnementaux pour lesquels les RH ne sont absolument pas formés et sensibilisés, je trouve que c'est aussi un bon moyen, par la contrainte malheureusement mais qui reste un bon moyen, de les obliger à se formaliser ces éléments sur les prochains projets de réorganisation qu'ils vont mettre en œuvre. Il faut donc aussi intégrer les directions d'entreprise si on veut toucher les modes de production.

PASCAL AUGER

Ça me fait penser à une émission qu'il y a eu sur la 5 : on donnait par exemple à Airbus 3 ans pour que tous ses salariés construisent autre chose que des avions. Il faut accompagner par la GPEC ou des programmes beaucoup plus ambitieux de transformation complète des entreprises. On doit protéger le travailleur mais pas l'emploi. Pour l'exemple d'Airbus, l'emploi ne sera plus de construire des avions, ce sera de construire autre chose, mais le salarié est accompagné.

MATHILDE DESPAX

Les OS historiques commencent à se positionner sur ce terrain-là.

MARIE NOELLE LOPEZ

Oui c'est ce que j'allais dire, il y a quand même tout un concept qui commence à se développer et qui commence à être bien adossé à de la doctrine du mouvement syndical qui est celui de la « transition juste », donc on ne peut pas dire qu'aujourd'hui le mouvement syndical soit indifférent à ces questions environnementales et ne cherche pas, précisément, l'articulation entre ce qui est sa mission en entreprise, son rôle sur l'emploi, les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail, et tout ce qui consiste à le mettre en cohérence aussi avec les enjeux liés à l'environnement.

Il y a ce corpus de règles, qui effectivement, ne se traduit pas forcément dans le dialogue social pour des raisons notamment de blocage personnel, de posture, et j'ajouterai qu'il y a peut-être aussi un blocage institutionnel et donc opérationnaliser la notion de « transition juste », à mon avis, c'est peut-être un enjeu pour ce Groupe de travail.

Cela fait lien avec ce que tu disais Mathilde sur des choses qui sont déjà existantes et qui ne sont peut-être pas mises en perspectives aujourd'hui, avec cet angle-là. Quand on parle d'anticipation notamment, la GEPC par exemple, qui est l'outil d'articulation entre ces différents intérêts en jeu, c'est peut-être des choses de ce type qu'il faut relire, revoir, en mettant toujours ça sur d'autres perspectives.

Pour finir avec les attentes par rapport à ce GT, je suis très contractuelle dans ma culture juridique donc j'ai peut-être tendance à pas forcément voir uniquement à travers le droit mais je comprends qu'il y ait

un vrai sujet qui est de donner un point d'entrée, un levier, un point d'appui, par ce biais, parce qu'autrement les choses ne se feront pas dans le rythme qui est nécessaire aux vues de l'urgence, ou tout simplement ne se feront pas.

Je suis preneuse de tout élément qui viendrait convertir une intuition, à défaut une conviction, en quelque chose d'objectivable et je pense que c'était tout l'intérêt de la réunion d'aujourd'hui : d'étayer l'argumentaire, parce qu'effectivement on sent qu'il y a quelque chose mais ce n'est pas si facile que ça d'avoir un argument articulé autour de la nécessité d'ouvrir le dialogue social à ces questions environnementales.

Il y a aussi les aspirations personnelles des travailleurs à prendre en compte puisque le dialogue social c'est aussi ça, c'est aussi relayer l'expression des salariés, c'est aussi relayer les attentes, il faut qu'à un moment donné, les acteurs du dialogue social s'approprient ces sujets-là.

Je crois que les réflexions qui cherchent à savoir comment le dialogue social s'empare de ces sujets doivent le faire :

- Pour une question de pertinence
- Pour le fait que le dialogue social est un moyen (même si on peut avoir un regard différent là-dessus) de faire remonter des informations, des attentes, des expressions, qui permet de créer un rapport de force afin d'être entendu. C'est donc un outil qui doit être mis au service des salariés.

Ma question c'est étayer plus encore, plus que les intuitions, les convictions sinon ça mine un peu notre argumentaire.

MATHILDE DESPAX

Effectivement c'était essentiellement l'objectif de cette réunion aujourd'hui, c'est vrai que nous sommes nombreux et pour le coup cela demande un travail de recherche et de réflexion en amont. Ce travail on l'a fait en partie au GATE puisque qu'il nous a permis de justifier la création du cabinet, c'est pour cela que nous avons pas mal de choses à partager avec vous. J'aurais voulu savoir si vous aviez des éléments à apporter mais je comprends que c'est quelque chose qui demande du temps. On va partager avec cet argumentaire que l'on a créé, étant donné que l'on accompagne les CSE uniquement sur la question environnementale. Sur les questions économiques, financières et sociales on fait appel à d'autres cabinets.

Ce travail de précision de la « transition juste » dont tu parlais Marie-Noëlle, c'est vraiment ce qui devra peut-être être utilisé pour justifier que l'on veut faire évoluer le dialogue social sous cette forme, c'est une notion essentielle.

L'idée de pouvoir converger lutte sociale et environnementale, ce que font d'ailleurs les OS historiques, qui ont aussi du mal à trouver cet argumentaire c'est quelque chose de primordial pour une évolution du cadre juridique ou son renforcement.

De notre côté, nous sommes plutôt pour un renforcement : on pense en réalité que le cadre actuel n'est pas mauvais sur la question environnementale dans le dialogue social, les marges de manœuvre des CSE, simplement il est illisible.

D'abord parce qu'il se situe dans plein de réglementations différentes comme je l'ai dit tout à l'heure, plusieurs codes etc.

Et d'autre part il ne permet pas aux élus ou aux OS d'avoir cette légitimité de parole dont parlait notamment Charles, ils sont assez timides avec ça parce que ces prérogatives sont existantes mais ils n'ont pas l'information. Par exemple leur formation obligatoire n'inclut pas les prérogatives environnementales existantes.

L'idée pour nous serait de rendre l'existant lisible, ce qui permettra de donner aux élus ou représentants syndicaux une légitimité qu'ils n'ont pas l'impression d'avoir aujourd'hui. Et d'ailleurs, même les

dirigeants n'ont pas l'impression que les représentants ont ce droit ou cette légitimité et font parfois appel à leurs services juridiques pour le vérifier.

Comme le disait également Aude, sur la question de formation des salariés, les CSE ont des prérogatives déjà existantes : il y a notamment, listé par le code du travail, dans les thèmes à aborder lors de l'élaboration du plan de formation, le thème du développement durable. Ici les élus zappent un peu ce morceau parce qu'ils n'ont pas de formation sur le sujet, pas d'acteurs pour les accompagner, et qu'en général, ils n'ont pas de contact avec la Direction RSE, donc forcément ils laissent un peu tomber par manque de connaissance et d'accompagnement.

YOURI TABET

Je suis complètement d'accord avec ce que tu dis, ça me permet de réagir à ce qu'a pu dire Maxime avec qui j'ai déjà discuté de ce point. Je comprends bien sa volonté de dire qu'il faut une modification symbolique d'un point de vue juridique mais en réalité, déjà ce travail de recensement exhaustif de l'existant me semble un gros travail qui, à ma connaissance n'a pas été fait, moi j'ai commencé un peu à le mener de mon côté, Mathilde aussi, certains d'entre vous aussi, donc déjà ça me semble important.

Ensuite il s'agira d'identifier les leviers et potentiellement les travailler avec les organisations syndicales mais aussi, en tout cas de notre côté, patronales. C'est une étape très importante au-delà d'une modification législative ou réglementaire, même si, effectivement, une fois qu'on aura fait ce recensement, il y aura peut-être des perspectives qui s'ouvriront de ce côté.

La deuxième chose sur laquelle je voulais intervenir c'était un complément sur les raisons qui poussent à vouloir renforcer le dialogue social environnemental, les questions « de transition juste ». A notre sens c'est aussi une notion d'efficacité économique, bien sûr il y a les objectifs environnementaux mais il y a aussi cette dimension, et je crois que c'est important pour convaincre les employeurs.

La première efficacité économique, pas forcément évidente pour eux, c'est l'institutionnalisation d'éventuels conflits qui pourraient naître sur ces sujets : on voit que les salariés de plus en plus se penchent sur ces sujets et c'est un peu pour cette raison qu'ont été créées les institutions de démocratie sociale, c'est pas à vous que je vais l'expliquer mais ça me semble important de rappeler que si on institutionnalise encore davantage le dialogue social, cela va permettre de donner un cadre et donc de réduire la conflictualité non encadrable pour les employeurs

La seconde efficacité économique dépasse notre cadre mais c'est donner aux entreprises la possibilité d'anticiper des évolutions qui vont avoir lieu et qui vont donc les affecter économiquement. Peut-être que dans les différents arguments que l'on a évoqués ce sont des choses qui me semblent importantes.

MATHILDE DESPAX

Ah mais on ne sort pas du tout du cadre quand tu parles d'efficacité économique, c'est quelque chose d'essentiel et dans l'argumentaire effectivement, que ce soit pour convaincre les directions ou même convaincre les représentants qui n'ont pas encore cette vision des prérogatives environnementales, c'est essentiel.

MAGALI FREY

Je crois qu'il faut aussi bien définir au niveau syndical ce qu'est la « transition juste ». On va être souvent confronté dans les prochaines semaines à devoir privilégier l'emploi à cause de la situation économique qui risque de se dégrader et on va voir apparaître des confrontations idéologiques. Je crois que beaucoup de syndicats n'ont pas encore compris ce qu'était la transition écologique et ce qu'était une transition juste. Il faut essayer de bien la définir pour pouvoir dire, à chaque fois, c'est dans votre rôle de la défendre et ce n'est pas forcément opposé à la préservation de l'emploi. Tu as vu Mathilde quand on a pu essayer d'en débattre que ce point-là est primordial et tout le monde n'est pas au même niveau

d'implication et de compréhension et c'est un point important pour pouvoir faire bouger les lignes à mon avis.

MATHILDE DESPAX

Tout à fait, je vous proposer de partager un document qui nous permettra de construire le préambule de notre position commune afin de justifier l'existence de ce groupe de travail et de la réflexion qu'il porte, quelque chose d'assez concis et clair.

Peut-être que certains d'entre vous pense que la réunion 3 est la plus intéressante mais en réalité, à mon sens, moi c'est plutôt les réunions 1 et 2 comme disait Youri aussi sur l'état des lieux parce que finalement il ne faut quand même pas se leurrer, la position qu'on va prendre, je ne sais pas du tout quelles conséquences elle aura, elle n'en aura d'ailleurs peut-être pas, en termes de modification ou de renforcement du cadre légal.

C'est bien d'avoir cet objectif-là en tête évidemment mais ensuite on ne sait pas du tout si ça pourra être saisi ou si ça pourra se mettre en place rapidement. L'important c'est de faire ce travail qui pourra peut-être être récupéré par d'autres parties prenantes qui pourront reprendre là où nous aurons correctement construction la réflexion. Tant mieux si d'autres arrivent à modifier ou renforcer la réglementation d'une autre manière, là où on n'y sera pas forcément arrivé.

Le but n'est pas la médaille de l'amendement, au contraire c'est plutôt potentiellement mâcher le travail pour d'autres si jamais nous n'y parvenons pas. Nous ne sommes pas de grands lobbyistes non plus, il faut être réaliste. Donc l'idée c'est vraiment d'avancer la réflexion plutôt que dire l'article tant, on va le modifier par l'article tant, en rajoutant trois alinéas. Oui, effectivement ce serait idéal, mais c'est pas du tout dit que ça aboutisse. Donc effectivement Magali, comme tu disais, les OS se sont toutes positionnées pour une convergence des luttes sociales et environnementales simplement, comme tu l'as dit, même dans leurs rangs, ils n'ont pas forcément réussi à convaincre tout le monde. Et là-dessus le travail de bien définir la problématique qui justifie le renforcement de la réglementation, de redéfinir cette transition juste etc., le lien entre l'emploi et la protection de l'environnement c'est vraiment essentiel.

AUDE REYGADES

Est-ce qu'il n'y a pas une question à creuser de savoir comment on va s'adresser aux secteurs qui sont les plus polluants ? C'est un sujet dont on entend beaucoup parler dans les médias actuellement. Par exemple, je travaille beaucoup dans le secteur des transports routiers, où c'est une vraie question de savoir comment on fait pour mettre en œuvre une transition écologique dans un secteur qui, par nature, (il y aussi le transport aérien etc.) sont particulièrement touchés par la problématique.

CHARLES BARREAU

Oui c'est une vraie question, j'ai le cas d'un groupe chez qui j'interviens qui ont une activité de transport routier, réparation de camions, gros engins de Travaux publics, transport aérien et concession automobile. Il se posent donc des grandes questions évidentes sur l'avenir de leur modèle d'affaires et investissent beaucoup dans de nouvelles activités environnementales et dans l'innovation mais ils ont 5 000 salariés, et donc quid de ces 500 salariés ? Ils ont engagé une transformation des métiers mais le transport aérien se chiffre à 1 milliard d'euros chez lui, il ne peut pas l'arrêter comme ça. C'est vrai que ce sont de vraies questions et la réponse aujourd'hui pour eux, est impossible.

MATHILDE DESPAX

Ça peut être intéressant, si tu es en contact avec cette personne de connaître les freins exacts auxquels cette personne fait face. Et ce qu'il faudrait-il changer, selon elle, pour pouvoir l'aider dans sa transition.

CHARLES BARREAU

Si on parle de l'aviation, on va toujours fabriquer des avions. On travaille aussi pas mal avec Airbus et des avions qui sont conçus comme il y a 4 ans, pratiquement non recyclables, c'est plus concevable.

Airbus va aujourd'hui vers un nouveau modèle où les avions déjà seront recyclables, c'est un premier pas, et surtout les moteurs hybrides qui consommeront deux fois moins de carburant, c'est déjà un second pas puis on va certainement aller vers de nouvelles énergies : hydrogène, électrique, plein de possibilités sont ouvertes mais très clairement le moteur à réaction comme on le connaît aujourd'hui il ne doit plus exister dans 15 / 20 ans.

YOURI TABET

A cet égard peut-être sur les différents secteurs les plus touchés, je pense qu'il serait intéressant aussi d'aborder le niveau de la négociation de branche et pas seulement de l'entreprise. Ça va être fait naturellement j'imagine lorsque l'on va traiter du cadre juridique existant mais peut être un focus particulier aussi sur ce niveau de négociation.

CHARLES BARREAU

C'est un vrai enjeu, il y a le sujet que l'on entend avec Renault. Il ne s'agit pas seulement de la crise économique qui va arriver, c'est aussi structurel : il y a des voitures qui aujourd'hui, n'ont plus de sens par rapport au marché. Donc les constructeurs automobiles doivent absolument recycler leurs usines, les savoir-faire, les métiers etc. vers autre chose et ce n'est pas si simple. Il y a des gens qui vont devoir se former vers d'autres métiers. Certains seront enthousiastes, d'autres n'en auront pas forcément envie, il faudra les accompagner.

AUDE REYGADES

Un ami consultant qui travaille sur la reconversion de bassins d'emploi en difficulté à travers la GPEC a notamment aidé il y a quelques années à mettre en place dans la Poitou-Charentes une transition des métiers de l'automobile vers les métiers de l'aviation car ce secteur cherchait de l'emploi. Dans l'optique de recherche de nouveaux emplois ça fonctionnait, sauf que la question de qu'est-ce que l'on fait se pose maintenant... Donc au niveau des régions, en fonction de l'évolution de l'emploi aujourd'hui, il faut vraiment intégrer la dimension écologique dans l'équation.

CHARLES BARREAU

Je pense à cette ancienne base militaire qui a été transformée en studio cinéma et qui a permis de créer de nouveaux emplois.

Je crois qu'il est important de citer des exemples.

ANTHONY RATIER

Je suis d'accord avec ce qu'a dit Magali. La notion de « transition juste » est extrêmement importante d'autant qu'elle a déjà été définie, que ce soit au niveau de l'OIT, mais aussi de la confédération européenne des syndicats ou au niveau de la confédération syndicale internationale. Cette notion y est

présente depuis 2008 dans mes souvenirs. On la retrouve souvent dans les résolutions, dans les documents d'orientation de la CES ou de la CSI, ou même au niveau de l'OIT, donc on a déjà la matière là-dedans. Et la plupart des organisations syndicales sauf la CGC qui est catégorielle, sont adhérentes à la CSI ou la CES.

Concernant les IRP qui s'intéressent à l'environnement, à mon avis ça va monter en puissance, peut-être l'année prochaine, à travers la loi sur le devoir de vigilance. De plus en plus de mises en demeure sont liées à l'environnement et pour l'instant, selon les études, moins de 10% des plans de vigilance font référence à une consultation et à un suivi de ce plan de vigilance par les IRP. De fait, les OS présentes du côté de SANOFI, de EDF (qui est concernée par une mise en demeure concernant ses activités au Mexique) se saisissent de la question environnementale via la loi de 2017 sur le devoir de vigilance.

Par ailleurs, j'ai essayé d'approcher quelques OS. La CFTC et certaines de ses Fédérations sont plutôt intéressées. Chez FO c'est un peu plus compliqué, il faut se pencher au niveau des représentants en entreprise. Au niveau de la confédération ils sont attachés à d'autres priorités en ce moment.

De l'autre côté, j'ai des directeurs des relations sociales qui sont intéressés par la dimension environnementale du dialogue social. J'ai eu des échanges assez intéressants avec un excellent connaisseur du dialogue social : l'ancien directeur des relations sociales de Carrefour qui a fait tous les accords-cadres mondiaux, qui s'appelle Jean Luc Delenne, il est intéressé par notre GT. C'est quelqu'un qui a la pratique, qui connaît vraiment le dialogue social, qui sait travailler avec les syndicats. Il a innové en termes de dialogue social, il a notamment travaillé sur les questions de violence au travail, d'égalité femme/homme, au moment où ne ce n'était pas forcément très commun au sein des entreprises.

Je sais que la dimension environnementale du dialogue social peut intéresser certaines entreprises, notamment, que je connais, le directeur des relations sociales de Michelin, un Groupe qui a l'intention de faire des avancées significatives au niveau de sa stratégie de développement durable pour les années futures. Même s'ils sont impactés par la crise, mais un peu moins que le secteur automobile en propre.

Enfin concernant l'IRES, dans le cadre de nos recherches, je sais que le groupe relation sociales s'est un peu intéressé aux questions environnementales dans le dialogue social. Il faudrait aussi puiser dans les études faites par les OS qui ont des bureaux d'études chargés de faire des rapports sur différents thèmes. Il faudrait que je creuse, notamment dans les bases de données pour chercher quelque chose qui aurait été fait sur cette thématique. Je suis certain, ayant été Conseiller technique là-bas, qu'il y en a déjà eu.

Mon dernier point concerne la formation syndicale, le fléchage du financement du paritarisme et du financement de la formation syndicale des instituts de formation avec un volet environnemental. Pour l'instant ce n'est pas le cas, il y a des choses sur les prud'hommes, des choses sur le dialogue social etc. mais il n'y a pas ce volet dans le fond paritaire sur le volet environnemental pour la formation syndicale.

MATHILDE DESPAX

Effectivement sur le devoir de vigilance nous en avons parlé : l'idée est que nous fassions à la prochaine réunion l'état des lieux des réglementations existantes, afin de regrouper tout ce qui pourra permettre aux élus de se sentir plus légitimes sur la question environnementale et de pouvoir, justement, demander des formations sur la question étant donné qu'ils ont des prérogatives. Simplement, et contrairement aux prérogatives économiques, financière et sociales, elles sont moins lisibles et elles sont moins connues.

Merci pour le rappel des définitions de la transition juste par l'OIT, CES ou CIS. L'idée pour nous effectivement n'est pas d'innover ou de donner une définition complètement différente, mais de rendre cette définition un peu plus accessible pour le terrain. On parlait tout à l'heure aussi des accords de branche, c'est intéressant aussi. A mon sens, je suis quand même plus sur quelque chose au niveau de l'entreprise, car, même si au niveau branche, national ou européen, les choses avancent, et cela tire

les entreprises à tendre vers ces objectifs-là, je serais quand même plus sur une approche de partir par la base.

Je me suis rendue compte que c'est en créant des commissions environnementales au sein des entreprises que la branche, les fédérations ont commencé à l'intéresser à la question, parce que en allant attaquer les fédérations tout de suite, alors qu'on avait juste 1 ou 2 commissions environnementales créées, ils n'en avaient rien à faire. J'exagère un peu, volontairement, et effectivement il faut penser aux autres niveaux de négociation également.

MARIE NOELLE LOPEZ

Oui, il faut penser aux branches surtout si on parle des bassins d'emploi, de l'évolution des compétences. Ici le niveau de la branche devient pertinent. Je crois que ce sujet-là mérite aussi une révision du cadre de négociation collective je crois que c'est cela qui donnera de l'ampleur à ce qu'il se passera dans l'entreprise. Je comprends ton point, mais je n'exclurais pas quand même l'idée de renouveler, revoir ou revisiter le rôle de la branche, de la filière, du territoire parce que sur ces enjeux environnementaux c'est un peu un tout

ANTHONY RATIER

Il y a eu des choses qui ont été faites au niveau des branches, je me souviens notamment d'une publication de Delors sur les dimensions RSE du dialogue social via les branches, c'était une publication qui date d'il y a 4 ou 5 ans qu'ils n'ont pas mise à jour.

On était encore dans l'ordre de la bonne pratique mais il mettait en avant certaines branches qui travaillaient sur des thématiques environnementales ou RSE. Pour aller dans le sens de Marie-Noëlle, il y a également des choses qui ont été faites du côté des comités stratégiques de filières. Je me souviens que l'équipe de Montebourg avait abordé cette dimension environnementale du dialogue social. C'est quelque chose qui a été évoqué, je crois, dans le cadre du comité stratégique de la filière de la chimie en 2014 ou 2015. Du côté de la DGT ou la commission nationale de la négociation collective, il a des gens impliqués dans la plateforme RSE et des gens qui ont un peu travaillé sur cette dimension environnementale

MARIE NOELLE LOPEZ

Oui si l'on veut que ça redescende au niveau des PME, parce que les grands groupes peuvent être assez mobilisés ou mobilisables par la contrainte ou par d'autres leviers extérieurs. Mais si on veut finalement aussi que ce qui se passe dans les grandes entreprises redescende dans l'échelle je crois que la branche doit avoir un rôle sinon on évince une grande partie du tissu industriel français concerné par le sujet.

C'est vrai qu'autant les grandes entreprises peuvent être moteurs, innovantes. Mais je pense à beaucoup de sujet type QVT, égalité pro etc où s'il ne se passe rien au niveau de la branche, de la loi ou des directives européennes, il ne se passe rien au niveau de l'entreprise en fait. C'est donc important de viser aussi ces niveaux-là, même si je comprends que vous ayez envie d'agir au niveau de l'entreprise

MATHILDE DESPAX

Bien sûr c'est essentiel, en réalité l'approche entreprise dont je vous parle, je le vois plus comme une impulsion qui doit être reprise par les branches, pour que le dispositif soit ensuite étendu à toutes les entreprises. C'est notre démarche de développement du concept de dialogue environnemental que

nous avons développé au GATE mais effectivement ça ne mérite pas forcément de trop transparaître dans le GT

YOURI TABET

En termes de timing pour la branche c'est bien puisqu'il y a le mouvement de fusion des branches, d'essayer de les recentrer sur les questions plus stratégiques. Au ministère de l'économie en tout cas on s'appuie de plus en plus sur les branches pour essayer de toucher les PME. On l'a fait récemment par exemple sur le sujet de l'intéressement avec le ministère du travail et il est vrai que c'est une option que l'on développe de plus en plus.

ALICE RABOURDIN

J'ajoute, concernant les entreprises structurellement polluantes dont parlait Aude tout à l'heure, que ce sera vraiment au niveau de la branche que l'on pourra trouver des solutions. A l'image de la réglementation relative au dumping social, on pourrait parler de dumping environnemental au niveau de la branche pour que les entreprises ne se fassent pas concurrence sur des questions environnementales.

J'ai fait un début de recensement des dispositifs du code du travail que je vous transmettrai

MATHILDE DESPAX

Si personne ne souhaite ajouter quelque chose, nous allons clôturer cette réunion.

L'idée pour la prochaine réunion est donc d'arriver ensemble à construire un préambule à notre position commune en revenant sur la définition de la « transition juste », mentionner des exemples concrets, quitte à entrer en contact avec des personnes ayant mis des choses en œuvre pour leur demander comment ils ont pu convaincre leur direction d'une part ou impliquer leurs salariés d'autre part, sur ces questions. Je vous transmets une proposition de document partagé ouvert à modifications afin que chacun puisse la faire évoluer d'ici la prochaine réunion. L'idée étant de l'adopter au début de la réunion 2.

Essayons de nous transmettre le maximum de rapports, statistiques sur les avantages, conséquences de l'implication des salariés et leurs représentants dans l'élaboration ou le suivi des politiques environnementales en entreprise concernant, afin éventuellement de les mettre en sources de notre préambule

N'hésitez pas également à compléter les ordres du jour des prochaines réunions que vous avez déjà à votre disposition.

Coté GATE, comme je vous l'ai dit, nous avons identifié des mesures d'ordre social liées à la santé au travail, aux conditions de travail etc. qui se trouvent dans le code du travail, des mesures liées à la protection de l'environnement dans le code de l'environnement, qui concernent soit l'implication directe des IRP, soit des personnes morales en général. Dans le code du commerce, on retrouve des notions d'économie durable, de finance responsable que l'on peut rapprocher aux enjeux des placements de l'épargne salariale qui représente une masse importante de l'épargne des français.

Enfin, il y a les enjeux sociétaux, comme l'éthique des affaires, je pense ici à la loi PACTE qui a modifié le code civil.

On a identifié ces 4 dimensions, si vous en trouvez d'autres, ça nous permettra, à la prochaine réunion, de définir le périmètre actuel qui est très dispersé pour, à la réunion 3, en faire quelque chose de plus lisible, en fonction de la réflexion de chacun, au niveau des entreprises, insister au niveau des branches, mais également au niveau national et européen.

PASCAL AUGER

Et dans le code pénal ?

AUDE REYGADES

Oui, il y a des notions de responsabilité pénale de l'employeur qui mériteraient d'être creusées.

MATHILDE DESPAX

Concernant la prochaine réunion, nous commencerons par approuver le PV de cette réunion, je vous transmets un projet la semaine prochaine. Mais également le préambule de la position que je vous propose d'échanger dans un document partagé également.

Nous essaierons de terminer la réunion 2 par un tour de table rapide pour que chacun puisse rapidement évoquer les grands axes de renforcement / modification / évolution de la législation actuelle qu'il souhaite, en vue de la préparation de la réunion 3. Cela nous permettra de commencer à réfléchir de quelle manière nous pourrions aboutir à quelque chose de consensuel.

La réunion 3 permettra à chacun d'étayer ces grands axes afin d'essayer d'aboutir à cette position commune.

AUDE REYGADES

Quelle utilisation sera faite de la position commune ?

MATHILDE DESPAX

Chacun pourra utiliser la position commune pour faire évoluer la question de l'implication des salariés / IRP sur les enjeux environnementaux au sein de son OS, son asso, son écosystème, en cherchant l'adhésion, le soutien de personnes sensibles à cette problématique.

ALICE RABOURDIN

Nous pourrions aussi tenter une proposition d'évolution de la législation, notamment du code du travail

MATHILDE DESPAX

C'est tout à fait l'idée, on verra quelle forme cela pourra prendre. En tout cas, cette proposition appartient à chacun des membres du GT Gyros qui pourront l'utiliser à toutes fins qui leur semblera utile. La crédibilité de la position tiendra au fait que nous parvenons à nous mettre d'accord avant tout.

Il est décidé que la réunion 2 se tiendra le 1^{er} ou le 8 juillet.

La réunion 3 se tiendra en septembre, date à prévoir.

La réunion prend fin à 11H30