



Document de travail

N° 04.2015

Syndicats et questions environnementales

Synthèse de la journée d'étude Ires du 3 novembre 2015 au CESE

d é c e m b r e • 2 0 1 5

Institut de recherches économiques et sociales

16, bd du Mont d'Est - Noisy-le Grand • Tél. 0148151890 • Fax 0148151918 • contact@ires.fr
www.ires.fr • Twitter @IresFr • LinkedIn ires-france

Sommaire

Ouverture	5
Quels enjeux et quelles revendications du mouvement syndical à la COP21 ?	9
Première session - Environnement et syndicats	13
Deuxième session - Mutations industrielles et transition énergétique	27
Troisième session – Apports et limites de la responsabilité sociale de l’entreprise pour le développement durable	41
Clôture	51
Programme	53
Liste des études de l’Agence d’objectifs IRES	55

Ouverture

Jean-Paul DELEVOYE, *Président du CESE*

Frédéric LERAIS, *Directeur Général de l'IREs*

Bernard IBAL, *Président de l'IREs*

Bonjour à tous et bienvenue. Sans plus tarder je vais donner la parole à M Jean-Paul DELEVOYE, dont l'éclairage et l'expérience sont toujours précieux.

Jean-Paul DELEVOYE, *Président du CESE*

Je me réjouis que le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) puisse être le lieu de votre réflexion. Il a d'ailleurs accueilli il y a peu la conférence syndicale internationale lors d'une très belle journée. Un certain nombre d'avis vous ont été remis (« L'emploi dans la transition énergétique », « Réussir la Conférence Climat »...) et nous serons également très présents au Bourget avec nos rapporteurs pour montrer qu'il existe une Assemblée de la République dans laquelle des intervenants du milieu du travail, du monde syndical, environnementaliste et agricole sont capables de réfléchir à un sujet beaucoup plus politique qu'on ne l'imagine. Je suis d'ailleurs frappé de constater l'émergence dans le monde entier des partis antisystème ainsi que la montée de la radicalisation et de la contestation. De façon générale, il existe une absence de vision géopolitique sauf sur la problématique de l'environnement, et il y a peut-être une prise de conscience politique extrêmement riche : celle de la brutale apparition de la fragilité de la planète et du climat. Le tout est susceptible de redonner une citoyenneté avec une perception de la nécessaire modification de notre comportement par rapport à un système qui nous a laissé croire philosophiquement avec Descartes, qu'il était possible de dominer la nature sans respecter ses ressources.

Nous sommes dans une période de rejet des politiciens. Syndicalement, vous êtes quelquefois au cœur de ces paradoxes car un grand nombre de salariés se trouvent dans des entreprises pour lesquelles une évolution est nécessaire. Nous voyons à cet égard tous les débats compliqués sur l'industrie nucléaire, sur l'industrie minière... Nous assistons également à l'émergence de nouvelles formes d'activités économiques qui peuvent être, en ce qui concerne la France, au cœur d'une possible remise en cause des pactes collectifs issus du Conseil National de la Résistance. Si nous n'y prenons pas garde, nous risquons d'assister à des conflits générationnels aux termes desquels les jeunes pourraient faire modifier notre système de retraites. L'ubérisation, au motif du pouvoir d'achat, est

susceptible de menacer la protection à long terme. Sur de tels sujets, le regard syndical est extrêmement attendu et pertinent. Votre réflexion, au-delà de l'environnement, traite de la métamorphose de la géopolitique mondiale et donc de sujets très déterminants. C'est pourquoi le CESE a souhaité leur donner une vision prospective.

Aujourd'hui, la puissance d'un Etat ne réside plus dans la bombe nucléaire mais dans les banques de données – et à cet égard l'Europe ne possède que 2% de la capitalisation boursière des entreprises du secteur – ce qui pose un réel problème sur les libertés privées et le salariat. Je pense que nous nous trouvons dans une période de lassitude des citoyens envers les débats politiques, alors que les débats les plus importants sont ceux que nous n'ouvrons pas. Lorsque Monsieur JÜNCKER est venu la semaine dernière au CESE, je lui ai fait remarquer qu'il était très curieux de constater, alors que le nouveau pacte sino-américain qui s'installe progressivement est en train de peser sur les normes industrielles européennes, que nous n'étions pas capables d'avoir un débat sur l'énergie et l'industrie. De ce fait, les emplois de milliers de salariés de l'industrie et des raffineries sont en cause en Europe en raison d'une absence de décisions politiques.

En outre, la bataille culturelle est plus nécessaire que jamais dans ces débats géopolitiques lourds, pour lesquels les syndicats devraient aider les politiques à poser les questions pertinentes. En effet sans vouloir incriminer les politiques, qui sont plutôt focalisés sur le poids de l'urgence et du quotidien, il semble que cette immédiateté soit en train de faire disparaître l'essentiel.

Je terminerai sur cette phrase d'Edgar Morin : « *Beaucoup considèrent qu'il est essentiel de s'occuper des urgences, alors que je crois qu'il est urgent de s'occuper de l'essentiel.* » Aujourd'hui dans le domaine aérien, le vrai débat n'est-il pas celui de la disparition des compagnies aériennes européennes puisque désormais 50% des commandes d'Airbus sont effectuées par des compagnies du Golfe ou Pacifique ?

Votre réflexion syndicale, par votre interpellation et votre prospective, est plus nécessaire que jamais.

Frédéric LERAIS, *Directeur Général de l'IRES*

Bonjour à tous, Tout d'abord je veux remercier le Conseil Economique Social et Environnemental de nous accueillir une fois encore dans cette enceinte. C'est vrai que l'IRES participant du dialogue social, cette enceinte est un lieu privilégié pour nos échanges. Et je remercie le Président DELEVOYE de nous avoir fait l'honneur d'ouvrir cette journée d'études.

L'IRES organise souvent des journées d'études, que l'on appelle les entretiens de l'IRES. Elles portent en général sur les travaux des chercheurs de l'IRES. La journée d'aujourd'hui est un peu différente dans son contenu, mais pas dans son esprit. Il s'agit d'instaurer un dialogue entre l'expertise de la recherche et l'expertise syndicale. Cette journée, que l'on a sobrement intitulée syndicats et questions environnementales, est en effet une première. Elle est une première à 2 titres au moins, et je suis sûr qu'au cours de la journée d'autres nouveautés apparaîtront.

1. Elle est à ma connaissance la première rencontre qui porte sur les questions de développement durable organisée par l'IRES, non pas que l'IRES se désintéresse de ce sujet, d'ailleurs la revue a publié plusieurs articles sur ce thème, mais il est difficile de couvrir l'ensemble des sujets, surtout en période de restriction de moyens dans un contexte pourtant marqué par une volonté d'intensification du dialogue social.

2. Pourtant, l'IRES a travaillé sur ces questions, mais en faisant travailler d'autres centres de recherches. Et c'est la 2^e nouveauté de cette journée. Elle repose en grande partie sur les études tirées de l'Agence d'Objectif (AO) de l'IRES, c'est-à-dire des commandes directes des organisations syndicales à des instituts de recherches variés. Il me faut expliquer ce qu'est l'IRES, pour ceux qui ne connaissent pas encore notre institut. L'IRES est un centre de recherches et une agence d'objectifs des organisations syndicales, agence d'objectifs à travers laquelle les organisations syndicales commandent des d'études qui sont mises au pot commun et publiées. C'est ce matériau riche qui sert de base à la journée et aux échanges. Jusque-là ces travaux ont été peu discutés ou mutualisés.

Je pense que la journée montrera la variété et la richesse de ses travaux.

Si la 21^e Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques, autrement dit la COP21, nous donne l'occasion de se mobiliser sur la question environnementale, on peut dire que déjà depuis un moment les Organisations syndicales s'emparent à travers les études au moins des différentes problématiques. Et on verra notamment dans la première table ronde que cette prise de conscience n'est pas récente. Cela ne veut pas forcément dire qu'elle est suffisante ou qu'elle a abouti à des actions assez fortes.

Je ne reviendrai pas en détail sur les thématiques abordées aujourd'hui (relire) mais je voudrais donner à voir ce qu'il vous attend aujourd'hui

1. D'abord nous aurons une intervention d'Anabella ROSENBERG qui est chef de file sur les questions environnementales dans le cadre de la Confédération Syndicale Internationale (CSI). Je suis sûr qu'elle nous permettra de planter le décor de la COP21 et des mobilisations des acteurs syndicaux.
2. Ensuite nous aurons 3 sessions autour de 3 dimensions :
 1. Une dimension historique. On reviendra sur la question de savoir comment les organisations syndicales se sont emparées (ou non) des sujets de développement durable (ou environnementaux).
 2. Une dimension 'mutations industrielles' avec des implications sur les transformations des « *business model* » (des modèles d'affaire) et des structures d'emploi et tout ce qui va avec en matière de compétence, de formation...
 3. Une dimension Responsabilité Sociale de l'Entreprise, qui pourrait permettre de mieux articuler les 2 dimensions économiques, environnementales et sociales au niveau de l'entreprise.

Il manque bien évidemment de nombreuses dimensions : je voudrais en souligner une juste à ce stade qui sera peut-être en filigrane dans la journée, c'est celles des inégalités (et de la protection sociale) : un rapport du CESE y est consacré ; de nombreux travaux montrent que c'est une dimension importante de la transition : un essai récent de Philippe POCHE et d'Eloi LAURENT développe cela de manière détaillée, c'est aussi une préoccupation qui au centre du numéro spécial de la Revue Française des Affaires Sociales auquel a participé Jeanne FAGNANI, qui est chercheuse associée à l'IRES.

En un mot, l'inégalité est à la fois un facteur aggravant des questions environnementales en provoquant un gâchis de ressource, une demande de croissance qui pourrait être excessive ; c'est aussi une des dimensions qu'il faudra prendre en charge lorsque l'on parle des conséquences directes des dégâts environnementaux ou même dans les politiques d'accompagnement. Par exemple l'accès à des endroits peu pollués est inégalement réparti ; de même les mesures qui visent à augmenter les coûts pour limiter la consommation de certains produits ont un effet plus grave sur les plus démunis. Cela pose donc des questions sérieuses aux politiques d'incitation quelle qu'en soit la forme.

Donc pour chacune des tables rondes, le choix a été fait d'une configuration à plusieurs voix

1. Des membres des organisations syndicales souvent membres du CESE qui ont participé ou piloté des avis sur ces questions président les tables rondes
2. Des experts vous feront voir quelques résultats des recherches
3. Des membres des organisations syndicales qui gèrent ces questions s'exprimeront et reviendront sur ces analyses et développeront leur propre perception de la problématique.

Il me reste à vous souhaiter des débats riches

Merci de votre attention et bonne discussion à tous.

Quels enjeux et quelles revendications du mouvement syndical à la COP21 ?

Anabella ROSENBERG, Confédération syndicale internationale (CSI)

Anabella ROSENBERG, (CSI)

Bonjour à tous. Je remercie l'IRES pour son invitation ainsi que le Président DELEVOYE qui nous a chaleureusement accueillis lors de notre réunion Climat et syndicats.

Le climat est l'une des questions environnementales fondamentales, mais il ne s'agit pas de la seule question syndicale. D'autres débats concernent la pollution chimique, la biodiversité, la qualité de l'air... De plus, le climat ne se résume pas à la COP21 car de forts débats liés aux changements climatiques ne sont pas nécessairement reflétés dans les discussions actuelles. Il est donc important de replacer la COP dans le contexte des travaux syndicaux antérieurs. La COP21 constituera cependant un moment important pour augmenter la mobilisation du monde syndical : nous devons montrer que nous avons des propositions et que nous sommes prêts à relever le défi de ces sujets avec nos militants.

I. Les raisons syndicales à la mobilisation sur le climat

Nous pensons que la mobilisation sur le climat constitue notre cœur de métier, contrairement aux assertions de certains de nos militants qui estiment qu'il ne s'agit pas de notre combat. En effet, les changements climatiques aboutissent à des modifications parfois assez impressionnantes de la gestion de l'économie. Ainsi, Grenade a perdu 200% de son PIB à cause d'un ouragan : quelles sont dès lors les chances de ce pays de construire un système de protection sociale s'il est entièrement tourné vers la reconstruction de ses infrastructures ? Ici, la question des inégalités est également assez fondatrice car les plus défavorisés n'ont rien pour reconstruire leur capital et leur emploi. En outre, certaines industries n'hésitent pas à délocaliser leur production dans des pays moins exposés climatiquement, ce qui laisse les travailleurs locaux sans emploi.

Par ailleurs, il est important de signaler qu'une transformation de nos systèmes productifs est pourvoyeuse d'emplois, dont la dimension qualitative devra être appuyée par les demandes syndicales.

Le troisième élément fondamental pour la mobilisation sur le climat concerne la mise en avant des difficultés des salariés dans la transition énergétique : formation, parcours professionnel, garantie des retraites...

En définitive, ces trois éléments justifient une action syndicale plus forte sur le climat.

II. Les demandes syndicales lors de la COP21

La question de la solidarité, notamment l'aide aux pays les plus pauvres pour faire face aux changements climatiques, constitue une demande essentielle. Les pays développés ont fait la promesse de mobiliser 100 milliards d'euros par an d'ici 2020, mais cette promesse n'est pas encore réalisée. C'est pourquoi le mouvement syndical attend une

trajectoire sur la réalisation de cette promesse ainsi qu'une visibilité sur la situation post-2020. Les 100 milliards d'euros ne sont en effet pas uniquement des fonds publics mais des fonds que les Etats s'engagent à mobiliser en faisant notamment appel aux capitaux privés.

En outre la trajectoire en vue d'aboutir à une baisse du climat de deux degrés ou moins, si elle n'est pas respectée, verra un chaos climatique se dessiner. Il est donc nécessaire de faire preuve de davantage d'ambition et de contributions nationales pour réduire les émissions de CO2. La clé pour la COP21 est de mettre en œuvre un système de bilan périodique concernant la réalisation des promesses. Pour l'heure, les Etats ne semblent pas avancer sur l'idée d'une révision par les pairs et encore moins par d'autres observateurs non étatiques.

Le troisième point fondamental pour la COP concerne la transition juste. Il faut tenir compte très clairement, dans le prochain accord international, du lien étroit existant entre la politique climatique et la politique sociale : le moyen de parvenir à l'objectif « -2 degrés » ne doit pas négliger les salariés.

De plus même si l'accord issu de la COP21 était excellent, tout resterait encore à faire comme pour tout accord international contraignant. C'est pourquoi la mobilisation sur le terrain devra être encore plus importante après cette manifestation planétaire.

En ce qui concerne le mouvement syndical, les lignes directrices autour de la transition juste ont également été discutées devant le Bureau International du Travail. La COP21 est donc un espace d'échanges important mais il n'est pas le seul.

Enfin, il sera nécessaire de travailler davantage sur la mutation industrielle.

En définitive, le mouvement de Paris devra se poursuivre bien au-delà de la COP21. La mobilisation autour de la manifestation du 29 novembre sera un indicateur important pour le mouvement syndical.

Michel DONEDDU (CGT)

S'agissant des mutations industrielles au sujet desquelles doivent s'impliquer les organisations syndicales, cette question est également liée à celle de la reconquête industrielle.

Anabella ROSENBERG (CSI)

Je suis d'accord. Il s'agit de trouver les moyens nécessaires pour faire en sorte que l'investissement se tourne vers des nouvelles filières, aux fins de création d'emplois.

**Première session -
Environnement et syndicats**

Première session - Environnement et syndicats

Présidence : Pierrette CROSEMARIE, CESE, groupe CGT

Intervenants :

Renaud BECOT, *Centre Maurice Halbwachs – EHESS*

Michèle DESCOLONGES, *Laboratoire Interdisciplinaire des énergies de demain (LIED)*

Pascal PAVAGEAU, *Secrétaire confédéral CGT-FO*

Sylvie LIZIARD, *Secrétaire nationale UNSA*

Pierrette CROSEMARIE (CGT)

Cette table ronde se veut être un retour sur notre histoire syndicale. Nous entendons souvent que les syndicats n'ont découvert que très récemment les questions environnementales, mais cela n'est pas si vrai, ainsi que vous le verrez notamment avec Renaud BECOT. Dès le XIX^e siècle, les luttes revêtaient un caractère environnemental car certaines industries avaient un impact direct sur la vie des ouvriers et des populations.

Nous avons ensuite demandé à Michèle DESCOLONGES d'étudier les pratiques du mouvement syndical et son appropriation des mesures issues du Grenelle. Tous les temps de catastrophes industrielles ont été suivis de réactions syndicales.

Après les échanges avec la salle, deux organisations syndicales réagiront pour présenter leur propre pratique : Pascal PAVAGEAU pour FO et Sylvie LIZIARD pour l'UNSA.

I. Une approche historique

Renaud BECOT (EHESS)

Je me centrerai sur trois points sans recherche d'exhaustivité : la façon dont les syndicats ont abordé les questions environnementales entre 1966 et 1977 ; la définition syndicale de l'environnement ; la pratique juridique des organisations syndicales sur l'environnement. De façon générale mon propos consistera à démontrer que le droit syndical a forgé sa propre définition de l'environnement en tenant compte de ses missions traditionnelles, mais sans attendre l'apparition de politiques publiques dédiées spécifiquement à ces questions ni l'interpellation des milieux écologistes.

La période 1966-1977

Cette période est importante car elle est celle au cours de laquelle l'environnement a été défini au niveau administratif.

Le premier ministère de l'Environnement a été fondé en France en 1971 mais les organisations syndicales se sont démarquées de la définition gouvernementale de l'environnement. Hors de France, des études élaborées aux Etats-Unis, en Italie et au Japon ont fait apparaître que les organisations syndicales de ces pays avaient également leur propre

définition de l'environnement (Stefania Barca, « On working-class environmentalism. A historical and transnational overview », *Interface. A Journal For and About Social Movements*, 4/2, 2012. [Article traduit en français en 2015 : Stefania Barca, « Sur l'écologie de la classe ouvrière : un aperçu historique et transnational », *Écologie & Politique*, n° 50, 2015, p. 23-40.] ; Stefania Barca, « Work, bodies, environment. The "class ecology" debate in 1970s Italy », Nathalie Jas et Soraya Boudia (dir.), *Powerless Science ? Science and politics in a toxic world*, New York, Bergahn, 2014, p. 115-133 ; Scott Dewey, « Working for the Environment : Organized Labor and the Origins of Environmentalism in the United-States, 1948-1970 », *Environmental History*, n° 3/1, 1998, p. 45-63 ; Katrin MacPhee, « Canadian Working-class Environmentalism, 1965-1985 », *Labour/Le Travail*, n° 74, 2014, p. 123-149 ; Paul Jobin, *Maladies industrielles et renouveau syndical au Japon*, Paris, éditions de l'EHESS, 2005).

La chronologie 1966-1977 est également importante car l'année 1966 est celle de l'explosion de la raffinerie de pétrole de Feyzin, au sud de Lyon, qui a marqué l'histoire de la régulation des risques industriels en France. Cette catastrophe a amené les syndicalistes, d'abord à l'échelle locale puis à l'échelle nationale, à se poser la question de l'intervention à la maille d'un territoire ainsi qu'à l'extérieur de l'espace du travail. L'année 1977 est celle de plusieurs conflits portés par des organisations syndicales locales autour d'industries polluantes, notamment celle de la pétrochimie. En 1977 la CFDT publie le livre « Les dégâts du progrès » (CFDT, *Les dégâts du progrès. Les travailleurs face au changement technique*, Paris, Seuil, 1977), souvent évoqué aujourd'hui comme précurseur et avant-gardiste mais en réalité publié après dix ans d'interventions syndicales sur nombre de questions environnementales.

Dans les années 1963-1964, plusieurs saisines du CESE ont eu lieu à l'initiative de la CFDT et de la CGT autour de la pollution atmosphérique et de celle de l'eau. Cependant à cette époque, subsistait encore l'idée selon laquelle la pollution était un mal nécessaire du progrès. Les syndicalistes ont mis en avant les inégalités d'exposition des populations aux pollutions et aux facteurs pathogènes. Finalement, l'approche adoptée est assez similaire à la définition actuelle des inégalités environnementales. Ont ainsi mis en évidence un accès différent aux espaces protégés en fonction des groupes sociaux, une exposition différente aux environnements à risque, et la capacité inégalitaire à se soustraire aux environnements pathogènes et au risque lorsqu'il apparaît (Geneviève Massard-Guilbaud et Richard Rodger (dir.), *Environmental and Social Justice in the City : Historical Perspectives*, Isle of Harris, White Horse Press, 2011 ; Andrew Hurley, *Environmental Inequalities. Class, Race and Industrial Pollution in Gary, 1945-1980*, Chapel Hill, University of North Carolina Press, 1995 ; Razmig Keucheyan, *La nature est un champ de bataille. Essai d'écologie politique*, Paris, La Découverte, 2014, p. 17-74).

Cette réflexion sur les inégalités environnementales se retrouve à l'échelle locale et se double très souvent d'un sentiment d'injustice par rapport aux quartiers plus privilégiés et situés loin des industries à risque. Cette question s'est cristallisée lors de l'explosion de la raffinerie de Feyzin, située à deux kilomètres des Minguettes. Cet événement a mis en lumière l'exposition de ces territoires au risque à l'intérieur de l'espace de production et également à l'extérieur. A cette occasion, la CFDT et la CGT ont forgé des pratiques syndicales autour des territoires. De son côté, la CFDT a formé des unions interprofessionnelles de base, avec l'objectif de réunir des salariés et des riverains afin d'interpeller les pouvoirs publics sur les questions environnementales. Pour sa part, l'intervention de la CGT sur les territoires s'est traduite par des liens avec les associations environnementalistes. Dans les deux cas, l'intervention sur le territoire a été favorisée par le renforcement de l'intervention syndicale dans les instances représentatives du personnel et particulièrement dans les Comités d'Hygiène et de Sécurité (dont les attributions ont été élargies dans

les années 1970). Cet investissement a favorisé la production de connaissances sur les risques de la production dans l'entreprise, à partir desquelles les syndicalistes ont ensuite pu renforcer leur travail avec les collectivités locales. Cette action syndicale à l'échelle du territoire n'est toutefois pas une spécificité française dans les années 1970.

La définition syndicale de l'environnement

Un travail de définition du contenu des politiques environnementales a été entrepris, aussi bien par la CFDT que par la CGT à l'occasion de la création du premier ministère chargé de la protection de la nature et de l'environnement en 1971. A l'époque, la notion d'environnement est encore peu utilisée dans la langue française et sera contestée par la CGT comme par la CFDT (Michèle Durand et Yvette Harff, *La qualité de la vie. Mouvement écologique, mouvement ouvrier*, Paris, Mouton, 1977 ; Denis Duclos, « Classe ouvrière et environnement », *Sociologie du travail*, n° 3, 1980, p. 324-344). Ces organisations syndicales considèrent que l'environnement tel que défini par les pouvoirs publics serait une catégorie d'action administrative, technique voire technocratique à laquelle il est préférable d'opposer la notion de « cadre de vie ». Ce terme a été employé par la CFDT en 1965, puis a été repris dans les années 1970 par la CGT. A cette époque, un groupe de travail confédéral a été chargé de définir la notion de « cadre de vie » pour lui donner un contenu et des orientations en termes de politique syndicale. Dans le même temps, une Commission confédérale du cadre de vie a été créée pour entreprendre la formation des militants dans toutes les régions.

En définitive, ce travail de définition très précis de ce que devraient être les politiques environnementales du point de vue syndical a été nécessaire pour engager un dialogue avec les associations environnementales et les pouvoirs publics.

La pratique juridique des organisations syndicales sur l'environnement

De façon communément admise, le postulat de l'existence d'un dilemme entre emploi et environnement est posé, les salariés défendant leur emploi et les riverains leur quartier. Pour autant, les tenants et aboutissants de ce dilemme ne sont pas interrogés. Dans les années 1970, ont émergé des conflits dans lesquels les salariés et les riverains ont fait cause commune contre certaines nuisances industrielles, de sorte que le dilemme entre emploi et environnement ne se rencontrait pas.

Finalement, la difficulté récurrente provient du fait que les salariés ont pensé leur intervention dans le cadre du droit du travail en passant par les instances représentatives du personnel au sein des entreprises, et ont donc inscrit leur action dans le lien subordination vis-à-vis de l'employeur. Les négociations ont à ce titre essentiellement été placées sur le terrain de l'amélioration des conditions salariales face au risque, des revendications de primes de risque et d'amélioration des dispositifs de sécurité dans les entreprises. Du point de vue des riverains, les dispositifs juridiques prévus par le droit de l'environnement et le droit des installations classées ont été activés, en faisant appel aux services relevant du ministère de l'industrie puis de l'environnement à partir de 1971.

On constate par conséquent que deux registres juridiques distincts sont mobilisés- le droit du travail et le droit des installations classées – et sont les deux principaux corpus juridiques utilisés pour réduire les effets négatifs de l'industrialisation sur le plan social et environnemental depuis le XIX^e siècle. Il est d'ailleurs intéressant de noter que le premier décret relatif aux installations classées de 1810 ainsi que les études de l'époque, n'effectuent aucune correspondance avec le droit du travail (Geneviève Massard-Guilbaud, *Histoire de la pollution industrielle. France, 1789-1914*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2010 ; Thomas Le Roux, *Le laboratoire des pollutions industrielles*. Paris, 1770-1830, Paris, Albin Michel, 2011 ; Jean-Baptiste Fressoz, *L'apocalypse joyeuse. Une histoire du*

risque technologique, Paris, Le Seuil, 2012, p. 149-202). De même, les études réalisées en matière de droit du travail n'établissent aucun lien avec la question environnementale.

A l'occasion des réformes des instances représentatives du personnel et du renforcement des attributions du CHSCT (décret de 1974) et du renforcement de la loi sur les installations classées (1976), aucune correspondance n'a non plus établie. Le droit du travail et le droit de l'environnement sont donc restés totalement distincts. Mon propos n'est pas d'affirmer que le dilemme entre emploi et environnement tel que nous le concevons aujourd'hui se résume à cette séparation juridique, mais il est nécessaire de tenir compte du rôle joué par cette fragmentation dans la construction du dilemme. Ici encore, la situation n'est pas spécifiquement française (Christopher Sellers et Joseph Melling (dir.), *Dangerous Trade. Histories of Industrial Hazard across a Globalizing World*, Philadelphia, Temple University Press, 2012).

Pierrette CROSEMARIE (CGT)

Merci Renaud BECOT pour ces points-clés d'analyse de notre histoire. Nous allons à présent étudier la façon dont une organisation syndicale, à partir de cette préoccupation environnementale, va tenter d'effectuer le lien avec les questions sociales et donc de se situer dans une problématique de développement durable intégrant les questions environnementales.

II. Syndicats et questions environnementales : quel bilan provisoire ?

Michèle DESCOLONGES (LIED)

J'ai réalisé plusieurs études à la demande de la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs, et la CGT, comme je suppose d'autres organisations syndicales, demande que les travaux réalisés dans le cadre de l'Agence d'objectifs soient valorisés, ce qui veut dire fassent l'objet de publications ultérieures. Cela signifie, que les résultats des recherches dont je vais parler font l'objet de travaux collectifs, réalisés avec des collègues.

Le premier point à relever est que les problèmes d'action, ceux que posent les organisations syndicales, sont liés à des questions de recherche. Les études réalisées dans le cadre de l'AO le reflètent.

Deuxième point : les débats concernant les choix industriels, dont vient de parler Anabella ROSENBERG, ont été posés antérieurement par le mouvement syndical. Ce débat a existé dans les années 1960-70. Par exemple, Walter REUTHER, Président de l'Union des travailleurs de l'automobile, disait en 1968 que la crise environnementale était la crise de notre système de valeurs. Un an auparavant, la même organisation syndicale avait préconisé une politique de restriction de l'usage d'automobiles, afin de limiter la pollution. Il s'agissait bien d'une critique du consumérisme qui affectait les choix productifs.

Troisième point, en dépit de travaux sur la santé des travailleurs, les questions « syndicats et environnement » ont été peu travaillées sur le plan académique, ni de manière explicite par les organisations syndicales, en tous cas en France. La situation est différente dans d'autres pays, par exemple en Espagne où les Commissions Ouvrières ont créé ISTAS (environnement travail et santé) au milieu des années 1990. Des travaux ont été menés au sein de la CES, notamment afin d'élaborer une liste de produits dangereux à destination du règlement REACH.

Quatrième point : en France, des études sont conduites à la demande des organisations syndicales après le Grenelle de l'Environnement (les travaux de l'Agence d'objectifs-IRES).

Ces études visent à l'analyse des dynamiques syndicales d'une part – les interventions de ce matin en relèvent –, et à irriguer les débats conduits par les organisations syndicales avec leurs différents protagonistes d'autre part.

Cinquième point : Les travaux réalisés à la demande des organisations syndicales sont complétés par des publications. Celles-ci sont en interaction les unes avec les autres, c'est-à-dire que les syndicalistes et les chercheurs s'y interpellent et s'y répondent. Citons :

- La revue électronique *Interface*, vol. 4, n° 2, 2012 ;
- L'ouvrage dirigé par N. RATHZEL et D. UZZELL, *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment* (Routledge, Londres, 2013) ;
- La revue *Mouvements*, n° 80, hiver 2014 ;
- La revue *Écologie & Politique*, n° 50, mars 2015.

Plusieurs questions sont issues de l'ensemble de ces travaux (études de l'A.O. et publications complémentaires) :

- Y a-t-il des régularités entre le passé et le présent ? Les historiens mettent à jour l'effervescence politique et sociale des années 1960-70 dans de nombreux pays, incluant les questions d'environnement, questionnant les méfaits de certaines productions. On observe la coexistence d'un industrialisme ouvrier avec l'écologie ;

- En second lieu, il est nécessaire de disposer de travaux en plus grand nombre et de mettre en évidence l'échelle de l'action, la question de fond étant celle de l'articulation entre les différentes échelles au sein de la même organisation syndicale. Dans l'étude que j'ai réalisée pour la CGT, la notion de « développement humain durable » se retrouve au niveau confédéral dans les relations des membres de la CGT avec d'autres organisations syndicales et dans le cadre de relations institutionnelles. En revanche au niveau local, la notion n'est pas reprise, ce qui ne signifie pas qu'aucune démarche n'est élaborée en ce sens, mais les dynamiques mises en œuvre sont différentes. Il est vraiment nécessaire que les organisations syndicales ouvrent leur terrain aux chercheurs pour leur permettre de travailler sur les échelles locales ;

- Par ailleurs, des associations peuvent reprendre des actions à l'origine conduites par les organisations syndicales, par exemple en matière d'Organismes génétiquement modifiés (OGM) et de la Confédération paysanne ;

- De plus, on observe des formules floues et l'apparition d'objets magiques tels que les « emplois verts ».

Quelques « raisons de parler de transition écologique ». J'insisterai plus loin sur la nécessité d'entreprendre un travail de définition à ce sujet.

A la fin des années 1970, on connaît un effondrement des effectifs syndicaux. La question est posée : le reflux de la question de l'environnement est-elle due à l'emploi ?

Désormais et jusqu'à présent, on peut noter une nouvelle configuration autour de l'objet « environnement », Cette « configuration » consiste en nouveaux protagonistes (création et montée des mouvements environnementalistes), de nouveaux pouvoirs, de nouvelles formes d'intervention de l'État et de l'Union européenne (UE).

Actuellement, les organisations syndicales s'investissent dans de grandes manifestations d'opinion, la négociation de nouvelles règles internationales (par ex., les accords-cadres internationaux).

On observe de nouvelles formes d'interventions syndicales dans les territoires, autrement dit au-delà des limites physiques de l'entreprise. Ce faisant, les organisations syndicales

négoçient la question de l'emploi avec la société locale en intégrant progressivement les questions de l'environnement *via* les risques pour tous, encourus par les salariés et les riverains, en matière de santé, de pollution, d'aménagement,... Bien entendu, les règles et les directives ont des incidences sur ces « négociations », et leur appropriation constitue un changement radical de ces dernières années, et permet aux organisations syndicales de rester légitimes sur leur territoire.

En conclusion, il existe des raisons d'évoquer la notion de « syndicats et transition écologique », autrement dit de proposer un changement de paradigme. Par le passé, les catastrophes industrielles ont été l'occasion pour les syndicats de faire avancer leurs revendications relatives à la sécurité des salariés et des populations. Désormais, il n'est pas possible de réduire les interactions entre le travail et l'environnement à des conséquences du travail *sur* l'environnement. L'environnement n'est pas une extériorité, de la même manière que les humains ne sont pas extérieurs à la nature, ils en sont partie intégrante, ainsi que l'évoquent notamment des rapports rendus à l'Agence d'Objectifs (Michèle DESCOLONGES, 2011, Renaud BECOT, 2014).

Il est nécessaire de penser ensemble les développements des sociétés humaines et l'évolution des organismes. Autrement dit, il nous paraît nécessaire de reprendre l'initiative sur les conceptions des interactions du travail et de l'environnement, en partant du travail – comme processus de transformation dans et de la nature – dans toutes ses dimensions.

Pierrette CROSEMARIE (CGT)

Je vous propose, après cette première séquence donnant un aperçu succinct des recherches, d'ouvrir un court débat avant de faire réagir nos responsables syndicaux.

Joël DECAILLON (LASAIRE)

L'articulation avec la santé est très importante. Le règlement REACH et les expériences ayant eu lieu en Afrique ont fait avancer le problème des normes en termes de santé publique et de santé au travail, ce qui donne une approche sociale et non économiste du sujet et permet aux syndicats de retrouver une légitimité. L'exemple de Volkswagen est à cet égard un problème de santé publique. Le problème de la transparence et de la relation entre emploi, santé et rapports sociaux est prégnante pour le syndicalisme de demain mais n'est que peu abordé car l'emploi est au cœur des débats. Aujourd'hui, le rôle social des syndicats au-delà de la défense de l'emploi doit être renforcé.

Marie-Laurence BERTRAND (CGT)

J'ai également été très interpellée par la notion de contestation de la définition politique de l'environnement par les organisations syndicales dans les années 1970, en passant à la notion de « cadre de vie ». Aujourd'hui, la boucle se referme en passant d'une opposition entre écologie et social à une distinction entre vie au travail et vie hors travail : il s'agit de l'interrogation même autour du mode de production.

Sabrina ALZAIS (juriste Université Paris Ouest Nanterre La Défense)

La façon dont vous avez décrit les relations entre droit du travail et droit environnemental m'a interpellée. Notamment, il convient de d'établir une distinction avec l'enjeu de la justice environnementale, au travers des actions pour les droits civiques et de la question des inégalités environnementales telles qu'introduites aux Etats-Unis. Le droit du travail ne doit pas être vu uniquement comme un vecteur de contestation, car les juristes ne s'entendent pas tous sur le lien entre droit de l'environnement et droit du travail. En réalité, le discours du droit est multiple. Selon les tendances, le droit du travail ne participe pas uniquement aux oppositions.

Dominique OLIVIER (CFDT)

Avant la directive SEVESO 2, existait une vision purement techniciste du contrôle de l'environnement et des installations industrielles. Avec SEVESO 2, la composante sociale et humaine des industries à risque est introduite, avec un souci de préservation de l'environnement et une prise en compte de la complexité de l'organisation du travail. Ici, c'est bien le mouvement syndical qui a fait bouger les lignes. Avec Joël DECAILLON nous avons conduit le mouvement syndical pour REACH en mettant en avant l'intérêt général, au-delà de la question de l'emploi.

Thomas COUTROT (DARES)

Ma question porte sur les acteurs sociaux émergents que sont les lanceurs d'alerte, prenant la parole dans l'entreprise au nom de l'intérêt général et contre l'intérêt de la direction. Existe-t-il des études concernant les rapports entre les organisations syndicales et ce type d'acteurs ? Ces derniers ne représentent-ils pas, finalement, un phénomène émergent extrêmement important du point de vue de la dynamique de l'action sociale et collective ?

Pierrette CROSEMARIE (CGT)

La thématique des lanceurs d'alerte fait actuellement l'objet d'une étude de l'IRES.

Renaud BECOT (EHESS)

Sur la justice environnementale aux Etats-Unis, la comparaison pose problème. En effet, le mouvement environnemental aux Etats-Unis émerge à partir du mouvement pour les droits civiques des années 1960-1970, qui n'existe pas en tant que tel en France. Ensuite, je n'ai pas opéré d'opposition entre le droit du travail et de l'environnement mais ai plutôt employé le terme de « fragmentation ». En droit du travail, un texte de 1994 (« L'alerte écologique dans l'entreprise » Alain Supiot, « L'alerte écologique », Société française pour le droit de l'environnement, *Droit du travail et droit de l'environnement*, Paris, Litec, 1994, p. 92-110.) se prononce également dans ce sens. Dans les Comités d'Hygiène et de Sécurité les plus offensifs des années 1970 (Sur la notion de CHS offensifs et pour une étude des CHS dans la chimie, voir Sonia Granoux, *Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements de fabrication de produits chimiques*, Thèse de sociologie, EHESS, 2010), les syndicalistes posent la question environnementale alors qu'elle ne fait pas partie de leurs attributions juridiques. Finalement les lois de 1974 et 1976 sont plutôt en retard par rapport aux pratiques effectives du terrain, et maintiennent cette distinction entre droit du travail et droit de l'environnement.

J'ai évoqué le sujet des lanceurs d'alerte avec certains syndicalistes présents dans les CHS des années 1970, en leur demandant si les lanceurs d'alerte pouvaient être des vecteurs de transformation des entreprises qu'ils avaient connues, notamment dans le domaine de la chimie. Les syndicalistes ont répondu que pour leur part, ils avaient utilisé assez peu ces droits nouveaux, en évitant par exemple de saisir l'inspection du travail en raison du lien de subordination avec l'employeur. Autrement dit, ils considéraient que mobiliser des intervenants extérieurs aurait été perçu comme un acte agressif par l'employeur ou la direction, et les aurait placé dans une situation difficile par la suite dans leur entreprise. Le problème risque d'être similaire pour les lanceurs d'alerte, mais cela nécessiterait d'être vérifié plus minutieusement par des enquêtes locales.

Enfin la notion de « cadre de vie » relève aujourd'hui de l'aménagement urbain sans dimension écologique, contrairement aux textes syndicaux des années 1970. Le cadre de vie implique une réflexion sur le modèle de production dans les années 1970.

Michèle DESCOLONGES (LIED)

En matière de droit, il existe un clivage entre les droits des citoyens et la subordination liée au droit du travail. Il est possible de sortir de ce clivage par l'acquisition de nouveaux droits, dont font partie les droits en faveur des actions des lanceurs d'alerte et ceux dont disposent les Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). En réponse à la réflexion de Thomas COUTROT, lors d'une étude réalisée pour la CGT dans le cadre de l'AO, j'ai étudié des sites classés SEVESO. Certains de ceux-ci, notamment dans l'industrie chimique, classés SEVESO 2, font l'objet de vives inquiétudes des populations locales. Sur ces sites, il s'agit pour les syndicalistes et en particulier pour la CGT, très majoritaire, de faire perdurer l'entreprise d'autant que chaque fois qu'existent des risques de baisse du niveau de production, le syndicat redoute que le patronat ne ferme l'entreprise en invoquant la pression des lanceurs d'alerte. La solution de la CGT consiste à travailler de manière très étroite avec les associations locales.

Interventions des responsables syndicaux

Pascal PAVAGEAU (CGT-FO)

A l'IRES et à la CSI, FO a toujours été active. Je tiens d'ailleurs à saluer ici le travail remarquable de la CSI en préparation de la COP21. Dans le domaine international, nous avons toujours été prudents sur la notion de développement durable. En effet dans un système capitaliste, le pilier économique n'est jamais touché par les réflexions environnementales tandis que le pilier social l'est bien davantage. Il faut donc faire en sorte que le pilier social reste le plus fort possible pour tirer vers le haut le pilier environnemental.

FO, comme toutes les organisations syndicales, s'est saisie du volet environnemental par le biais des CHSCT en étant attentive à ne pas tomber dans une logique de décroissance. Nous nous situons en effet en opposition totale avec toute notion de décroissance car nous défendons avant tout l'emploi et l'activité.

Par ailleurs, FO n'est jamais intervenue sur le volet sociétal pour s'en tenir uniquement au volet social. Après le Grenelle de l'Environnement, alors que nous étions sollicités de façon constante, nous nous sommes bien gardés de répondre à toutes les invitations. Nous n'avons en effet pas l'expertise pour nous positionner sur des champs tels que l'interdiction de la pêche du thon rouge en Méditerranée. Cette décision est typiquement celle des pouvoirs publics, tandis que pour notre part nous n'intervenons qu'en faveur des pêcheurs et de leur emploi une fois la décision prise. Dans ce même esprit, nous sommes opposés à l'ouverture des CHSCT aux associations, dont la plupart ne représentent qu'elles-mêmes. Cette position ferme se heurte à celle des environnementalistes, qui considèrent que les « emplois verts » devraient à terme remplacer les « emplois gris » dans une logique de décroissance destructrice d'emploi à terme.

En définitive, FO a toujours eu une position environnementale mais considère que le développement durable consiste à « faire autrement », et non à « ne plus faire » en matière de créations d'emplois et d'environnement.

Sylvie LIZIARD (UNSA)

Je remercie tous les intervenants pour la qualité de leurs travaux. Nous appartenons au syndicat européen et partageons également la revendication d'une transition juste. Pour cela, nous considérons que certaines mesures d'adaptation doivent être prises, notamment une plus grande sobriété énergétique en nous félicitant d'ailleurs de notre capacité à une certaine modération dans notre consommation. Nous plaidons également pour l'amélioration de notre système pour consommer moins d'énergie, par exemple grâce à la

rénovation du bâtiment dans le sens d'une meilleure isolation thermique du parc existant et de la mise en place de nouvelles mesures de construction de bâtiments plus résistants aux changements climatiques.

Nous estimons en outre qu'il nous faut réviser nos modes de déplacement de façon à favoriser les recherches d'économies d'énergie par les entreprises et les ménages. L'industrie et le commerce doivent en effet arbitrer dans le sens d'un rapprochement des lieux de production et des lieux de consommation pour limiter les besoins de transport. Il est à cet égard établi que le transport routier émet actuellement 80% des émissions de gaz à effet de serre, tandis que l'aérien en émet 4,5%, le transport fluvial moins de 1% et le transport ferroviaire seulement 0,4%. La Fédération des transports de l'UNSA est d'ailleurs consciente de la nécessité de défendre l'environnement tout en préservant les emplois, en réalisant des économies d'énergie dans le transport.

Par ailleurs, l'UNSA est en faveur du renforcement des recherches pour améliorer le coût et l'efficacité des énergies renouvelables, en dégagant les moyens financiers nécessaires pour mener à bien ces recherches.

Pour une meilleure cohésion sociale, nous pensons utile d'impulser certaines propositions en direction des banques, qui doivent être proches des consommateurs. Il est nécessaire que les banques soient incitées à l'octroi de micro-crédits au niveau local, national et européen pour permettre aux propriétaires modestes de financer et de rénover leur logement.

Nous soutenons l'économie circulaire en intégrant toutes les logiques de recyclage et de réemploi pour lutter contre le gaspillage. Pour y parvenir efficacement, il faut mettre en place une communication accrue pour aboutir à une réelle prise de conscience des citoyens. Ainsi, le système éducatif formel et informel pourrait intégrer l'éducation du climat dans les programmes scolaires.

Nous soutenons le développement de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les entreprises, qui est un gage d'investissement et un vecteur de compétitivité contribuant à maîtriser les dépenses et à développer le chiffre d'affaires. Il s'agit pour nous d'un levier qui pourrait renforcer le développement, en particulier des actifs immatériels : qualité des ressources humaines, notoriété de la marque, fidélité des clients... Pour ce faire, il est nécessaire que les partenaires sociaux encouragent la RSE dans l'entreprise en utilisant notamment la Gestion prévisionnel des emplois et des compétences (GPEC) pour inclure l'environnement dans les négociations.

Nous avons réfléchi à l'ensemble de ces propositions lors de notre dernier congrès organisé en préparation de la COP21.

Georges LOUIS (CFE-CGC)

Pascal, lorsque tu évoques la prudence vis-à-vis du développement durable car les entreprises privilégieraient toujours le pilier économique au détriment du pilier social, il apparaît pourtant que de plus en plus d'entreprises développent des pistes vertes intégrant les questions environnementales et sociales. Le pilier économique engage par conséquent une trajectoire d'ajustement, voire de changement.

Natacha SEGUIN (Centre Etudes et Prospective)

J'interviens au niveau des Comités d'entreprise européen (CEE) pour le compte d'un Cabinet apportant de l'expertise aux salariés. Il apparaît que les représentants des salariés ne se sentent pas encore légitimes sur les questions environnementales, d'autant que les directions n'ont aucune envie qu'ils s'y intéressent car ces questions concernent le domaine du développement économique ou de la sous-traitance.

Par ailleurs, les Organisations non gouvernementales (ONG) interrogent la légitimité de l'entreprise et son rôle dans la société, tandis que les représentants des salariés se situent plutôt sur le terrain de la légalité pour défendre leurs emplois. L'articulation entre la légalité et la légitimité se trouve au cœur de l'action syndicale.

Pascal PAVAGEAU (CGT-FO)

Sur la notion de développement durable, FO considèrera que l'accord issu de la COP21 constituera un succès si la dimension sociale en fait partie. Le débat économique et environnementaliste est certes nécessaire, mais il ne doit pas exclure le pilier social. Il existe un pléonasme entre le système capitaliste et le développement durable, du fait même de la recherche de profit permanent. Dans ce système, le développement durable est donc impossible à réaliser car le pilier économique est intouchable et le débat est ainsi biaisé. En définitive, la nécessité d'un pilier environnemental fort empiète à terme sur le pilier social.

Par ailleurs FO tente d'assurer la formation des représentants syndicaux afin justement que les représentants des salariés puissent opposer des arguments à la direction. De plus certains textes européens portant sur le volet hygiène et sécurité au travail interne à l'entreprise ont pu être signés dès lors que la direction se donnait les moyens de respecter le sujet. Le vrai débat est de traduire la responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants.

Enfin la question de la légitimité doit être envisagée avec précaution. En effet, au motif d'une logique de décroissance ou d'une volonté de mettre un terme total à l'industrie nucléaire, il est inenvisageable de menacer 200 000 emplois. Dans ces conditions, s'il y a une nécessité de faire autrement, il ne faut pas aboutir à « ne plus faire ».

Michèle DESCOLONGES (LIED)

J'ai travaillé sur les accords-cadres internationaux, d'où émane également la légitimité syndicale. L'une des difficultés est l'articulation entre les niveaux confédéraux – voire européens – et les niveaux locaux.

Sylvie LIZIARD (UNSA)

Nous sommes conscients qu'il est difficile d'aborder les questions d'environnement et d'écologie avec les CE et les gens de terrain, qui se situent au plus proche de l'entreprise et de l'employeur. C'est pourquoi nous considérons qu'il est nécessaire de légiférer pour que soient abordés régulièrement les sujets environnementaux. La GPEC constitue l'un des moyens d'entrer dans la discussion. Actuellement la RSE existe et est évoquée au sein des Conseils d'administration mais le sujet ne constitue qu'une vitrine de l'entreprise.

Maryse HUET (Arborus)

Ma question concerne la nouvelle génération de salariés, dite « génération Y ». Les jeunes semblent plus intéressés par les questions environnementales locales que par les questions syndicales. Par conséquent n'existe-t-il pas un moyen pour les organisations syndicales de les attirer en traitant davantage des questions environnementales ?

Pascal PAVAGEAU (CGT-FO)

Il y a en effet un contexte générationnel de prise en compte des enjeux environnementaux, qui dès lors se répercute dans les engagements syndicaux. C'est pourquoi au sein de FO nous nous sommes saisis de ces sujets que nous ne traitions pas jusqu'alors. Néanmoins jeunes et moins jeunes sont unanimes sur la nécessité de prendre en compte les sujets environnementaux pour aboutir au premier chef à une amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. De cette amélioration, découlera ensuite naturellement celle de la qualité de vie des riverains.

Parmi cette génération Y, un grand nombre d'adhérents FO sont également adhérents d'associations environnementales ce qui crée une passerelle intéressante pour éviter la confrontation idéologique. Cette évolution est très positive pour l'avenir.

Pierrette CROSEMARIE (CGT)

Les présentations de cet après-midi mettront en avant les questions d'efficacité énergétique et de mobilité, dans des approches plus générales d'évolution des modes de production et de consommation. Ces débats sont au cœur de ceux que le mouvement syndical souhaite porter plus en avant.

**Deuxième session - Mutations industrielles
et transition énergétique**

Deuxième session - Mutations industrielles et transition énergétique

Présidence : Etienne CASTILLO, Coordinateur FO Jeunes

Intervenants :

Odile CHAGNY, IRES

Emmanuel PALLIET, SYNDEX

Hubert AMARILLO, Lest

Marylise LEON, Secrétaire nationale CFDT

Georges LOUIS, Délégué national CFE-CGC

Etienne CASTILLO (CGT-FO)

Merci de votre présence à cette deuxième table ronde, qui représente l'occasion pour les organisations syndicales de mieux appréhender les enjeux des mutations industrielles et leur imbrication avec la transition énergétique. Dans l'étude Green Tech, une phrase très synthétique de la commande IRES résume bien le sujet de notre table ronde :

« Avoir une meilleure connaissance des opportunités ouvertes par les technologies qui sont au cœur de la transition énergétique ou qui y sont confrontées, afin que les représentants des salariés puissent être beaucoup plus actifs et efficaces dans les transitions que nos industries vont connaître dans les prochaines années. L'anticipation de ces changements est en effet, pour les confédérations syndicales, un moyen incontournable pour mieux sécuriser l'emploi industriel en France et en Europe et rendre plus efficaces les entreprises industrielles ainsi que le dialogue social devant aider à ces mutations. »

L'objet est donc de déterminer le moyen de construire une base de connaissance et d'analyse permettant ensuite à chaque organisation syndicale de déterminer ses positions et ses actions, le cas échéant en faisant évoluer son rôle et ses méthodes.

En introduction, nous isolerons deux aspects : le premier, portant sur la prospective et l'analyse des mouvements à venir sur les sujets technologiques et les bouleversements soudains, parfois difficiles à appréhender ; le deuxième, sur le moyen de construire une base nous permettant de mieux réagir à ces mouvements pour s'adapter en continu. Dans le secteur du bâtiment, nous évoquerons le décroisement entre les différents acteurs et l'élargissement des coopérations.

Pour cette table ronde, nous avons la chance d'avoir trois chercheurs et deux responsables syndicaux. Odile CHAGNY a siégé au Comité de Pilotage de France Stratégie, spécialement sur les métiers de la croissance verte. Elle est spécialiste des questions de prospective sectorielle tels que les impacts en termes d'emploi. Odile CHAGNY est intervenue dans le cadre des travaux de l'Observatoire des métiers de la croissance verte. Sa présentation portera sur l'évaluation des potentiels d'emploi et *a contrario* sur les remises

en cause et les risques que représente la transition énergétique dans ce domaine, d'où l'intérêt de développer une approche sectorielle et centrée sur le travail.

Emmanuel PALLIET, du Cabinet SYNDEX, évoquera ensuite l'étude Green Tech. Cette étude en deux parties analyse les bouleversements auxquels sont confrontés le secteur de l'automobile et de la construction électrique, ainsi que le développement des nouvelles méthodes des organisations syndicales pour faire face aux enjeux de l'emploi. Emmanuel PALLIET présentera en outre en complément de l'étude Green Tech une étude plus récente.

Hubert AMARILLO, du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST) nous présentera l'étude intitulée « Vers de nouveaux rapports entre les acteurs de l'acte de construire ». Celle-ci analyse, dans le secteur du bâtiment, la façon dont les enjeux de la transition énergétique et environnementale ont bouleversé les rôles respectifs des acteurs traditionnels, élargi le cercle de coopération et mis en place une régulation sociale.

Enfin à l'issue de ces présentations Marylise LEON (Secrétaire nationale de la CFDT en charge des questions industrielles) et Georges LOUIS (Délégué national confédéral CFE-CGC en charge des questions de développement durable et d'énergie) interviendront.

I. L'appréhension des enjeux emplois-compétences liés à la transition écologique : spécificité de l'approche syndicale

Odile CHAGNY (IRES)

1. Propos introductifs

Je n'apporterai pas de parole d'expert, mais proposerai d'apporter quelques éléments de cadrage sur la spécificité des approches syndicales en matière d'études prospectives sur les enjeux emplois-compétences. A l'examen de l'ensemble de la production d'expertises soutenues par les organisations syndicales en France ou ailleurs, il apparaît qu'il existe une spécificité forte de ces études lorsqu'il s'agit de mesurer les effets de la transition écologique sur l'emploi. Toutefois, les approches syndicales ont pour point commun de confronter des éléments de méthode à la réalité concrète des enjeux de transition, à l'instar de l'étude Green Tech sur les routes technologiques et de l'étude SYNDEX CFDT. L'autre point fort émanant des études portées par les organisations syndicales est de prendre en compte l'enjeu de mobilisation des acteurs.

Il s'agit donc de dimensions fondamentales, de plus en plus intégrées dans les stratégies nationales et internationales pour préparer et accompagner la transition écologique : avis du CESE sur l'emploi rendu en juin 2015, Stratégie Nationale sur la Transition Ecologique et le Développement Durable (SNTEDD), montée en puissance de différents lieux de concertation...

2. Différentes approches pour appréhender et quantifier les impacts sur l'emploi

Le graphique des études d'impact-emploi montre l'éventail des méthodes et approches possibles. La méthode la plus large s'intéresse à l'ensemble des interactions macro-économiques, et nécessite une expertise très technique détenue par peu d'équipes et très coûteuse.

Un champ d'étude beaucoup plus restreint porte directement sur les éco-activités et les emplois qui leur sont directement liés : études de l'Observatoire des emplois verts.

Dans un domaine plus large que le précédent, les études s'intéressent à des approches sectorielles, décomptant à la fois le nombre d'emplois détruits et ceux pouvant être créés dans certains secteurs, mais sans prendre en compte toute la problématique des effets de

coûts, de revenus et de distribution. D'une certaine manière, la plupart des études syndicales se positionnent dans ce champ des interdépendances entre secteurs, en se posant aussi la question des mobilités professionnelles et des mutations industrielles.

Ces différentes approches comportent des points forts et des points faibles :

- Les études bouclées macro-économiques ont pour point fort le fait de prendre en compte l'ensemble des interdépendances dans tous les secteurs de l'économie, mais sont en inaptitude complète pour expliquer le champ des transitions.
- La particularité des études intersectorielles soutenues par les organisations syndicales est de ne pas couvrir l'ensemble des interdépendances, mais de s'intéresser aux passerelles et aux mobilisations des acteurs à l'échelle d'un territoire. Cette approche est certes partielle, mais a le mérite d'être transversale.
- Les études sectorielles s'intéressent rarement à un seul secteur, mais portent l'ensemble des questionnements transversaux qui découlent de l'analyse et de la prospective.

En termes de méthodologie, l'atelier du groupe de travail n°2 sur les impacts macro-économiques de l'Observatoire des métiers de l'économie verte avait en 2011, produit un document de travail mettant en évidence la complémentarité forte des approches sectorielles.

3. Les lieux de valorisation des études syndicales se multiplient

A l'heure actuelle, les lieux d'expertise nationale sont encouragés par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. D'ailleurs, l'avis du CESE porte un certain nombre de recommandations tendant à accroître les lieux de valorisation des études portées par des organismes publics de renom, sur des questions telles que les mutations professionnelles, la relation emploi-formation, les filières et métier de la transition ou les démarches de développement durable des acteurs. En outre, les nouvelles instances créées dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle accroissent de manière assez considérable le besoin d'appréhender les métiers d'un point de vue prospectif, dans leur dimension de mobilité et de transition professionnelle.

Etienne CASTILLO (CGT-FO)

Avez-vous un élément d'analyse temporelle de ces études réalisées par les organisations syndicales ? Celles-ci se sont-ils multipliées dans le temps et se sont-elles professionnalisées ?

Odile CHAGNY (IRES)

Il me semble que le Grenelle a été moteur très fort, notamment dans la mesure où l'action publique a suscité des commandes.

II. Effet des transitions écologiques sur l'emploi

Emmanuel PALLIET (SYNDEX)

Depuis quelque temps déjà, nous réalisons des études sur les impacts de la transition énergétique en termes d'emploi. En 2010 en *consortium* avec le groupe Alpha nous avons réalisé, à la demande des partenaires sociaux, une étude dans la continuité de celle produite pour le gouvernement par le Boston Consulting Group dans le cadre du Grenelle de l'Environnement.

En 2011, l'étude Green Tech avait pour ambition d'étudier les évolutions technologiques dans le secteur de l'automobile et de la construction électrique pour repositionner les unités industrielles sur le territoire français.

Plus récemment, nous avons réalisé une étude portée par un contrat d'études prospectives (CEP) cofinancé par la région Ile-de-France et le Fonds social européen (FSE) effectuant une analyse des impacts sur l'emploi des orientations du schéma régional climat-air-énergie de la région Ile-de-France.

1. Eléments de prospective autour de l'automobile issus de l'étude Green Tech

a. Les politiques de baisse des émissions de CO2 touchent directement à l'industrie automobile

La feuille de route de l'Union Européenne dresse un objectif de réduction de 80% des émissions de CO2 à l'horizon 2050. Pour les véhicules automobiles, il s'agit d'adapter les moteurs et de basculer vers de nouvelles technologies. Depuis 1996, il a ainsi été constaté que les émissions de CO2 par kilomètre se réduisaient sensiblement. Cela étant plus on avance et plus il est compliqué d'aboutir à une telle réduction, d'où le recours aux véhicules électriques et hybrides impliquant une révolution profonde de la filière automobile.

b. Evolution des fonctions : véhicule hybride

Les nouvelles fonctions de l'automobile supposent l'utilisation de nouveaux produits, étant observé que d'autres fonctions se réduiront également pour finalement disparaître. Il est important de recenser ces dernières, impliquant nécessairement des unités industrielles et donc de l'emploi. En définitive, le développement de l'électrification des véhicules suppose de travailler sur l'unité industrielle pour la positionner sur de nouveaux produits. Les véhicules électriques et électrifiés sont porteurs de nouvelles technologies nécessitant d'être produites en masse en fonction de la courbe de croissance des véhicules. L'analyse de cette évolution de la chaîne de valeur des évolutions technologiques dans l'automobile permet d'ores et déjà de se positionner pour s'orienter différemment.

c. Les facteurs de changement de l'industrie automobile

De plus en plus, de nouveaux matériaux sont employés dans l'industrie automobile, ce qui implique des outils industriels et des compétences assorties à ces nouveaux métiers. Parallèlement, les fonctions du véhicule évoluent.

d. Evolution des compétences dans l'automobile

L'approche a été élaborée à partir de la réalité du travail et des produits dans les entreprises. Par exemple dans la branche des services à l'automobile, l'évolution des compétences des différents métiers est requise. Ainsi, les carrossiers seront moins sollicités sur la mécanique mais devront maîtriser les outils informatiques et de recyclage des déchets. Ces évolutions sont progressives et permettent d'envisager des mécanismes d'accompagnement.

2. Etude : ECECLI Ile de France (2014)

Plus récemment, SYNDEX a réalisé un contrat d'études prospectives dénommé « Projet Emploi et Compétences dans le Plan Climat de la région Ile de France », incluant le Grand Paris. Ce CEP est un outil de dialogue territorial d'une grande efficacité puisque le comité de pilotage a réuni une soixantaine d'acteurs représentant les organisations professionnelles. L'étude a été menée sans recherche d'exhaustivité, en retenant cinq secteurs (transports, automobile, énergie, eau et bâtiment) conformément à la commande de la Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et de la région Ile de France. L'objectif était d'identifier les passerelles entre les différents secteurs, nées des mutations.

a. Périmètre de l'étude

Pour aborder la notion de transversalité, nous avons introduit quatre thématiques : les déchets, les bâtiments et travaux publics, la mobilité et les espaces paysagers. Au croisement de la matrice, figurent des activités identifiées sur lesquelles il a été travaillé précisément. A titre d'exemple, la résilience urbaine/adaptation aux effets du changement climatique sont des activités du paysage en milieu urbain se traduisant par l'aménagement des espaces, toitures et murs végétalisés, jardins familiaux, agriculture périurbaine et circuits courts. Les codes couleurs de la matrice indiquent le stade de maturité de l'activité : le code rouge est le stade du démonstrateur, le code orange est la phase de croissance de l'activité et le code vert s'applique aux activités historiques bien structurées qui porteront potentiellement des emplois.

b. Méthodologie ECECLI

Le projet ECECLI a consisté à entrer dans le détail de chaque activité, métier par métier, pour étudier leur évolution qualitative et quantitative. Le travail a été effectué en trois phases :

- un état des lieux des emplois et des compétences ;
- la construction des scénarios prospectifs sur la base du Schéma Régional Climat Air Energie : les SRCAE sont issus du Grenelle de l'Environnement et constituent la déclinaison de l'engagement de la France à la réduction des émissions de CO₂ à horizon 2020, transféré aux régions. En 2012, toutes les régions ont adopté leur SRCAE sans prendre en compte la dimension de l'emploi ;
- validation et recentrage des scénarios identifiés et évaluation des impacts emplois et compétences.

c. Les déterminants thématiques et sectoriels de la matrice ECECLI

Les déterminants faisant évoluer l'emploi sont de trois ordres : le cadre réglementaire, les programmes d'investissements publics et les évolutions technologiques.

d. 35 métiers et fonctions retenus

Les ateliers transversaux réunissant des acteurs de plusieurs secteurs d'activité ont fait émerger un besoin très fort de nomination des enjeux et des fonctions, plutôt que des métiers eux-mêmes. Ainsi l'atelier sur le « bâtiment vert » a réuni des entreprises du bâtiment et du paysage, qui se sont entendues sur les fonctions requises pour réaliser une toiture végétalisée plutôt que de définir le métier de couvreur ou de paysagiste. Puis cette fonction a été étudiée sous l'angle du nombre d'équivalents temps plein (ETP) requis dans la région Ile-de-France à l'horizon 2019.

Le même travail a été réalisé sur un certain nombre de métiers et fonctions considérés comme importants pour la transition énergétique, aboutissant au total de trente-cinq métiers. Par exemple, les conducteurs de transport de voyageurs, notamment par bus, ont été identifiés comme forts vecteurs d'emplois. 7 820 créations d'emplois (ETP) ont ainsi été identifiées chez OPTILE et 1 500 à la RATP tandis qu'un faible de nombre de créations d'emplois interviendra à la RATP. Les compétences requises sont en évolution, supposant de maîtriser la conduite assistée et les outils embarqués pour optimiser les trajets.

e. Les proximités passerelles entre les métiers sources et les 35 métiers cibles

Les métiers sources sont les métiers de la région Ile-de-France pour lesquels il existe une tension sur le marché de l'emploi. L'objectif est donc de réaliser une passerelle entre les

métiers sources et les métiers-cibles, afin de permettre aux acteurs de la formation et de l'emploi de proposer des possibilités de reconversion aux personnes en recherche d'emploi. L'outil développé est une matrice offrant un grand nombre de perspectives.

f. L'impact des déterminants de la thématique des espaces paysagers et agricoles sur l'emploi et les compétences

Les perspectives d'emplois dans le secteur de la végétalisation urbaine et des bâtiments sont importantes. Les formations doivent être envisagées de manière précise pour tenir compte de la législation sur la stabilisation du vivant, notamment en recourant à des modes d'entretien alternatifs à l'utilisation de produits phytosanitaires : respect de la biodiversité, préservation de l'eau...

g. L'impact des déterminants de la thématique « déchets » sur l'emploi et les compétences : le médiateur (ou ambassadeur) du tri sélectif

Grâce à un travail mené avec l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sur les « compétences transférables », il a été identifié que les métiers classiques de la médiation, tels que celui d'animateur d'enfants, pouvaient basculer vers des métiers de médiateur du tri sélectif.

h. Recommandations : quatre projets avec un axe transversal de gouvernance

Une veille active sur les thématiques est nécessaire, de même que le maintien de la démarche d'ateliers intersectoriels, dont l'intérêt a fortement été démontré. Il convient en outre de développer l'outil passerelle pour être utilisable concrètement par les acteurs de la formation et de l'emploi. Enfin, l'évolution de l'offre de formation est un enjeu fort, d'où l'intérêt initial de la région Ile de France de participer à l'étude.

III. Vers de nouveaux rapports entre les acteurs de l'acte de construire ?

Hubert AMARILLO (CEREQ)

Je suis chercheur au CEREQ actuellement, après avoir travaillé au LEST. C'est dans ce cadre que nous avons réalisé, à la demande de la CGT, une étude concernant l'évolution du bâtiment par rapport aux nouvelles contraintes de la transition énergétique.

Après qu'une étude ait démontré l'importance de la montée en qualification de ce secteur pour parvenir à respecter un certain nombre de normes environnementales, nous avons étudié en 2013 son aspect organisationnel, en constatant que sa très grande hiérarchisation constituait un obstacle à la coopération, et donc à l'innovation.

1. Le bâtiment traditionnel : un secteur divisé, hiérarchisé, aux qualifications hétérogènes

a. Des acteurs séparés et hiérarchisés

Il existe une séparation voulue par les textes entre la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre, qui peut être source de dysfonctionnements. En outre dans une logique financière de croissance, l'entreprise générale de bâtiment est maîtresse de ses relations avec les sous-traitants dont elle tire bénéfice, ce qui occasionne une « moins-disance » sociale. Enfin, les mondes professionnels sont très séparés entre architectes et ingénieurs.

b. Qualification et formation contrariées

Les salariés des chantiers sont peu diplômés. De plus la précarisation de l'emploi s'oppose à une qualification car il existe peu d'acculturation aux pratiques de qualité environnementale.

c. La montée en puissance d'un pôle d'innovation

Créé en 2008 reconnu par la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (PACA), ce pôle comptait 270 adhérents à la mi-2013. Il répond à une demande des acteurs locaux en termes de propositions d'innovation, dans l'objectif de structurer la filière durable en PACA et d'accompagner la mutation des pratiques. A cette fin, a été créé un référentiel de qualité environnementale qui s'enrichit de l'expérience de ses adhérents : la démarche POLEBAT.

2. Le rapprochement entre acteurs, facteur de réussite du bâtiment durable

a. POLEBAT repose sur une montée en qualification

POLEBAT rassemble des maîtres d'ouvrage en quête d'une maîtrise d'œuvre plus innovante. La structure prévoit donc un accompagnateur effectuant le trait d'union entre ces métiers, dans une approche globale. Cette approche remet en cause la division du travail existant actuellement dans le bâtiment.

Le recours à la « formation sur le tas » se révèle efficace et pertinent dans le domaine de l'innovation. Le pôle est également un espace d'expérimentation, afin de tirer les leçons des expériences pour les appliquer à de nouveaux bâtiments. Par ailleurs, un retour à la polyvalence est constaté, les ouvriers effectuant à la fois le mur métallique et le placo davantage que le travail divisé.

b. Elargissement de la part du travail collectif

La démarche POLEBAT permet de réapprendre à échanger. Ainsi, la maîtrise d'ouvrage va recevoir en équipe les architectes et les ingénieurs, en évitant le face à face classique entre la maîtrise d'ouvrage et l'architecte. De ce fait, le travail s'effectue en relation avec les autres acteurs, en mettant un terme au fractionnement des étapes de la construction. Ce décloisonnement des étapes suppose également le décloisonnement des métiers sur les chantiers.

3. Conclusion

L'expérience du pôle d'innovation du bâtiment durable représente une rupture organisationnelle et sociale, d'autant que l'organisation antérieure ne contribue pas à augmenter la performance environnementale du bâtiment. Cependant, il existe un risque de polarisation entre un îlot de performance et de coopération et le reste du bâtiment.

L'expérience est également très intéressante car elle met en évidence certaines contradictions entre les conditions sociales (emploi, qualification...) et les exigences nouvelles du bâtiment durable, tendant à la baisse des émissions de CO2.

Michel DONEDDU (CGT)

Les études prennent-elles en compte la dimension temporelle des choses ? Il est bien évident que si l'on informe un salarié de la disparition future de son emploi pour laisser la place à un emploi lié à la transition écologique, ce nouvel emploi ne sera pas immédiatement disponible.

Par ailleurs, les études de reconversion ont-elles été menées avec le concours des intéressés ?

Emmanuel PALLIET (Syndex)

La dimension temporelle a effectivement été prise en compte, dans la mesure où l’outil passerelle a été conçu comme prenant en charge des enjeux très immédiats. De plus, l’enjeu des scénarios retenus était d’envisager les hypothèses les plus crédibles à l’horizon 2019. La dimension temporelle a envisagé une montée en puissance de ces hypothèses à l’issue des cinq ans.

Enfin, les enjeux des mobilités intersectorielles ont également été discutés avec les partenaires sociaux, car ceux-ci objectaient également que les passerelles entre les métiers n’allaient pas de soi et supposaient parfois une adaptation des environnements et des salaires. Nous n’avons pas travaillé directement avec des salariés en poste mais avec des organisations syndicales et des *Organismes paritaires collecteurs agréés* (OPCA), ainsi qu’avec des observatoires des métiers.

IV. Intervention des représentants syndicaux

Marylise LEON (CFDT)

J’ai en charge, pour la commission exécutive de la CFDT, un certain nombre de dossiers dont celui du dialogue social, que j’aborderai également dans mon intervention. Je traite également des questions de politique industrielle, énergétique, de gouvernance et de développement durable au sens large.

Ma présentation évoquera deux enjeux : la légitimité d’une part, et la temporalité et l’anticipation de la mutation d’autre part.

Depuis la fin des années 2010, une prise de conscience politique de la nécessité de réintroduire une dimension industrielle en France produit peu à peu ses effets. Les lieux de dialogue se sont donc multipliés, dans lesquels sont souvent évoquées les questions économiques au sujet desquelles les organisations syndicales peinent à gagner en légitimité. De façon générale, l’invitation au dialogue dans les entreprises sur les questions environnementales est liée à deux enjeux fondamentaux.

En premier lieu, l’émancipation vise à permettre aux salariés de comprendre les mutations qu’ils vivent et sur lesquelles existent encore des possibilités d’action. La CFDT entend par conséquent apporter aux salariés ces éléments de compréhension ainsi que des clés de lecture pour élire leurs représentants, au titre de l’intérêt général.

En second lieu, cette question de l’émancipation est directement liée à celle du mode d’action sur les stratégies et les décisions d’entreprise. Les Comités de Direction intègrent les questions sociales et environnementales dans leurs choix, ce qui rend d’autant plus légitimes les représentants du personnel pour peser sur les orientations et stratégies d’entreprise. La mise en place de la Base de Données Unique économique et sociale constitue l’un de ces éléments d’information.

Les mutations industrielles, énergétiques et numériques placent le dialogue social à un niveau central, à la condition d’être pris en charge dans un certain nombre de lieux dédiés. Il est également important que les acteurs syndicaux soient bien formés, et que le nombre de parties prenantes autour de la table soit le plus large possible.

La CFDT participe à certains travaux, notamment à ceux du Conseil national de l’Industrie (CNI). Nous sommes en effet très attachés au sujet des filières, car il s’agit de l’un des rares lieux d’échanges entre les grands groupes, les ETI et les PME. De plus, le CNI traite directement de la coopération entre les différentes entités et entreprises.

La question des filières doit en outre croiser celle des territoires. La nouvelle gouvernance issue de la réforme de la formation professionnelle a mis en place des instances nouvelles,

fonctionnant en complémentarité avec l'ensemble des autres acteurs pour permettre aux régions de s'approprier les spécificités de filières et de créer une dynamique à l'échelle d'un bassin. L'objectif est évidemment de permettre aux salariés d'avoir le choix de leur métier de demain. Le vrai défi porte sur l'articulation entre l'existant et l'anticipation. Les représentants du personnel dans les entreprises savent combien il est difficile d'amener la direction à cette anticipation. Or, l'emploi ne doit plus être une variable d'ajustement mais une condition de réussite des transitions, ce qui permettra de ne plus raisonner en termes de quantité d'emplois mais de qualité.

Georges LOUIS (CFE-CGC)

Bonjour à tous. Je tiens, au nom de la CFE-CGC, à remercier l'IRES pour l'organisation de cette manifestation ainsi que les intervenants pour la qualité de leur travail.

La transition énergétique ne peut se faire sans les salariés d'aujourd'hui et de demain. Pour évoquer la problématique de la transition énergétique et des mutations industrielles, une étape à quatre leviers est nécessaire.

En premier lieu, se pose la question de la trajectoire de la transition énergétique. La loi qui vient d'être promulguée semble évoquer cette trajectoire, en donnant deux outils fondamentaux : la stratégie nationale bas-carbone et la Programmation Pluriannuelle de l'Energie (PPE). Ces outils permettent également d'éclairer les secteurs et les filières en matière d'évolution et d'anticipation, ce qui rejoint d'ailleurs les problématiques de passerelle précédemment évoquées.

En outre la Conférence environnementale de 2012 a proposé la mise en place de démonstrateurs de passerelles entre les branches impactées et les branches non impactées. La CFE-CGC, ainsi que la CFDT et d'autres organisations syndicales ont accompagné ce travail, qui a abouti à l'élaboration d'un kit méthodologique actuellement en cours d'approbation. La prochaine étape sera celle de la mise en œuvre des démonstrateurs, qui permettront de répondre partiellement à la demande.

En deuxième lieu, le volet de l'accompagnement des emplois liés à la mutation industrielle est essentiel. Sur ce point, la CFE-CGC siège dans le comité de filière éco industries et pilote le groupe de travail (GT) Emploi et formation. Cette démarche rejoint celle réalisée dans le secteur automobile qui vient d'être présentée, consistant à identifier les métiers d'aujourd'hui et de demain ainsi que les besoins en formation.

Par ailleurs en troisième lieu, pour accompagner la mutation industrielle un dialogue social exemplaire est nécessaire. C'est pourquoi la CFE-CGC s'est réjouie du contenu de la loi Rebsamen, renforçant la présence des administrateurs salariés dans les entreprises de plus de 1 000 personnes.

Enfin aujourd'hui plus que jamais, l'Etat doit se montrer exemplaire en assumant ses responsabilités. Ainsi si l'Etat avait été responsable dans les affaires ALSTOM et AREVA, la situation actuelle de ces deux fleurons de l'industrie française serait bien différente aujourd'hui.

Aujourd'hui, je rappelle que la compétition est mondiale et nous ne pouvons agir seuls. Le livre de Jean-Michel QUATREPOINT évoque d'ailleurs de façon très probante « le choc des empires », Chine, Etats-Unis et Allemagne. Nous devons être très vigilants quant à ces évolutions pour préserver et défendre la puissance industrielle de la France ainsi qu'une transition énergétique au service de notre économie. Les organisations syndicales se retrouvent sur un grand nombre de ces sujets, et ont un intérêt commun à défendre la mutation industrielle par la création des filières industrielles d'avenir (biogaz, biomasse, réseaux intelligents, véhicules propres, etc.) qui sont parmi les nouvelles sources d'emplois pérennes.

Intervenante

La dimension européenne n'a pas été évoquée en matière d'anticipation. Il serait pourtant utile pour les organisations syndicales de disposer de cadres à cet égard.

Dominique OLIVIER (CFDT)

Pour faire écho à Hubert AMARILLO sur sa conclusion évoquant les contradictions, je rappellerai que la filière n'évite pas la négociation de branche. La branche n'est pas la filière et se décline, selon sa taille, sur le territoire. Par ailleurs en termes de contenu de la négociation, quasiment aucune branche professionnelle n'a engagé de discussion paritaire sur les conséquences des lois Grenelle 1, Grenelle 2 et de la loi sur la transition énergétique en termes de classifications des emplois. De ce fait les classifications ne correspondent actuellement plus aux critères attendus, de sorte qu'il n'est plus possible aux entreprises d'offrir une image séduisante aux jeunes salariés, qui ne voient pas leurs nouvelles compétences reconnues.

Jean-François TROGRIC (ancien Directeur du Bureau de Paris du BIT France)

J'ai apprécié les aspects concrets évoqués par deux études. Cependant je suis gêné par l'idée que nous tournons en vase clos, nous préoccupant davantage du devenir des personnes en place que de l'insertion des chômeurs. L'économie sociale et solidaire est-elle associée à ce type de travaux et comment ?

Georges LOUIS (CFE-CGC)

Je pense que nous avons un important travail à mener sur le plan de l'économie circulaire, dans laquelle s'engagent un nombre de plus en plus élevé d'entreprises. Cependant cette filière souffre de blocages fiscaux et de l'absence de leviers incitatifs, ce qui nécessite des allègements. Nous croyons fortement en le gisement que représente l'économie circulaire.

Marylise LEON (CFDT)

Il est nécessaire d'avoir une vision intégrée des salariés qui sont sur le marché de l'emploi et de ceux qui en sont exclus. C'est pourquoi nous devons aborder à la fois les questions de formation, d'orientation et d'évolution des compétences professionnelles. Dans le cadre de la Conférence sociale, la CFDT a d'ailleurs demandé et obtenu que 150 000 demandeurs d'emploi puissent bénéficier en priorité de formations sur la transition écologique.

L'économie sociale et solidaire a un fonctionnement atypique, et a une conception très particulière de l'entreprise.

La thématique « industrie et numérique » vise à décloisonner les services et l'industrie pour élaborer une feuille de route commune. Il n'existe en effet pas de développement économique sans industrie en France, tout comme il ne peut y avoir d'industrie sans services. C'est pourquoi nous avons demandé à ce que le travail sur la formation initiale intègre également le périmètre de la Commission nationale des services, pour travailler sur la formation professionnelle en croisant les deux secteurs d'activité.

Dans le cadre des négociations sociales, qui sont aussi fixées au sein des 700 branches existant actuellement, certaines rénovations sont évidemment nécessaires surtout si l'on sait que plus de 100 branches n'ont pas négocié depuis vingt ans. La CFDT porte l'idée, dans le cadre de la reconfiguration des branches, d'aller vers les filières pour pouvoir négocier du droit social pour un ensemble d'acteurs liés économiquement.

Les orientations qui se dessinent à l'échelle française se trouvent nécessairement en interaction avec les directives européennes. Cependant le dialogue social sectoriel européen est assez inégal selon les secteurs d'activités, et en tout état de cause peu en lien avec le dialogue au niveau français.

Georges LOUIS (CFE-CGC)

Nous avons pu constater que l'étude automobile raisonnait sur un cycle direct. Or si la problématique de la sécurisation de l'emploi est abordée, il est nécessaire de raisonner en termes de cycle de vie des secteurs.

Etienne CASTILLO (CGT-FO)

Merci beaucoup à tous.

**Troisième session – Apports et limites
de la responsabilité sociale de l'entreprise
pour le développement durable**
.....

Troisième session – Apports et limites de la responsabilité sociale de l'entreprise pour le développement durable

Présidence : Marc BLANC, CESE (groupe CFDT)

Marjorie ALEXANDRE, *Assistante confédérale CGT-FO*

Anthony RATIER, *Conseiller technique CFTC*

Geoffroy de VIENNE, *Conseiller du Président CFTC sur les questions de RSE*

Fabienne CRU-MONTBLANC, *CESE (groupe CGT)*

I. Force Ouvrière et la responsabilité sociale des entreprises

Marc BLANC (CFDT)

Nous allons traiter le point de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui se situe en continuité avec le thème de la table ronde précédente. Au cours de nos échanges, nous aborderons des sujets tels que la COP21 ou l'investissement socialement responsable (ISR). Lors du colloque du 17 novembre 2014 organisé ici même par la plateforme RSE et le CESE en vue d'adresser des propositions au gouvernement dans le cadre du projet d'élaboration du plan national RSE – que nous attendons toujours – Manuel Valls a parfaitement introduit notre table ronde :

« Ce type d'instrument (le reporting extra-financier) a besoin de temps pour produire ses effets et nous devons donc capitaliser sur l'expérience acquise. Nous devons aussi gommer nos faiblesses pour en faire un outil qui compte dans les décisions stratégiques des entreprises. »

Nous constatons par conséquent que la RSE est pleinement légitime mais que ses outils existants nécessitent encore des adaptations.

Marjorie ALEXANDRE, la CGT-FO a réalisé une étude sur la RSE en 2012. Peux-tu nous la présenter et nous indiquer en quoi la RSE peut être porteuse ou non de développement durable ?

Marjorie ALEXANDRE (CGT-FO)

En effet, FO a réalisé en 2012 une étude sur la RSE.

FO ne partage pas le constat de la légitimité de la RSE. Quels sont les critères permettant de qualifier la RSE de « légitime » ?

On oppose souvent le droit dur et le droit mou : avec la RSE nous nous situons dans le droit le plus mou qui soit...

L'insuffisance des démarches de la RSE est manifeste. En premier lieu ces démarches sont hétérogènes car il n'existe aucune définition universelle de la RSE, qui repose sur

le volontariat des entreprises : chartes éthiques, normes ISO 26 000, lanceurs d'alertes... Mosaïque sans véritable cadre qui introduit une culture darwinienne de l'entreprise.

Il existe également une insuffisance du point de vue de la responsabilité, la RSE déplaçant une partie de celle-ci sur le salarié ainsi rendu garant de l'éthique de l'entreprise. Par ailleurs les politiques RSE sont bien souvent définies en dehors de toute consultation des salariés, ou bien avec parfois une simple information du CE. Avant tout, les entreprises s'impliquant dans une démarche RSE se situent dans une approche de communication, dans un souci de leur image et de leurs investisseurs. Au bout de la chaîne d'approvisionnement, les situations sont dramatiques pour les salariés.

Une autre insuffisance est celle des contrôles, puisque la plupart des audits sont pratiqués par les entreprises elles-mêmes. Il s'agit ainsi d'un problème de légitimité autant que d'indépendance. Le périmètre est en outre souvent défini partiellement, ne concernant généralement que la maison-mère. De ce fait, les entreprises échappent parfois à tout contrôle du pays d'accueil et du pays d'origine en créant leurs propres règles. C'est pourquoi FO est favorable à davantage de réglementation et de législation, pour tendre à la garantie de davantage de droits pour les salariés. Par exemple l'ISO 26 000 n'est pas soumise à contrôle car il s'agit d'une norme volontaire. FO oppose à ces logiques d'audits les contrôles par l'inspection du travail.

Les cadres régissant la RSE sont rares. Certains existent au niveau international (pacte mondial, principes directeurs de l'OCDE) et apportent une définition identique de la RSE aux entreprises. Les principes directeurs de l'OCDE créent l'obligation pour le pays adhérent d'instaurer un point de contact national dans le pays afin d'évaluer et de suivre la mise en œuvre des principes directeurs. En France ce point de contact existe et il est tripartite. La révision des principes directeurs de l'OCDE faite en 2011 a introduit un chapitre important consacré aux droits de l'homme.

Pour FO, le cadre de l'OIT est également très important, car ce corpus de normes internationales définies à partir de 1919 dans une optique de justice sociale est garant des droits des travailleurs, d'autant plus important dans le cadre de la crise mondiale qui a fait exploser les inégalités.

FO a une position assez ferme sur la RSE des entreprises mais n'est pas opposée à l'idée d'adopter des législations complémentaires en faveur des salariés, opposables aux entreprises.

La démarche RSE doit être strictement encadrée et contraindre l'entreprise au respect de l'environnement et des salariés. Les démarches volontaires sont insuffisantes et permettent éventuellement des leviers supplémentaires pour jouer sur le risque réputationnel des entreprises. La RSE ne doit pas être une parade pour permettre aux multinationales de créer leur propre régulation.

Il est dangereux de laisser la RSE devenir un creuset dans lequel va s'élaborer le droit social futur, entreprise par entreprise.

Nul besoin de RSE pour que l'entreprise respecte les textes internationaux ou nationaux, s'imposant à elle, pour que la puissance publique réglemente, traduise les accords nationaux, contrôle et sanctionne, pour que l'organisation syndicale revendique et négocie à tous les niveaux adaptés.

II. Intervention et débats avec deux responsables syndicaux

Geoffrey de VIENNE (CFTC)

Pour un syndicat chrétien, le principe de responsabilité des entreprises n'est pas nouveau. En effet, l'application du droit du travail et le respect de l'environnement sont des

thèmes anciens qui se focalisent aujourd'hui, étant rappelé que certaines entreprises se conduisent de façon très responsable depuis des dizaines d'années.

Le concept de RSE est apparu dans les années 20 (« économie éthique »). Il s'est développé par la suite, en même temps que la notion de consumérisme dans laquelle le consommateur devient également un acteur. Le tout se traduit par le concept de commerce équitable.

La responsabilité sociale implique la responsabilité sociétale. Au niveau international, un grand nombre d'accords mondiaux ont été mis en place, avec la limite que la matière se situe sur le terrain du *soft law*.

La RSE peut aussi accompagner d'une démarche d'investissement, les épargnants se lançant dans une quête de sens en orientant leurs capitaux vers les entreprises vertueuses. Ainsi, le Comité syndical de l'épargne salariale, regroupant quatre organisations syndicales, (sauf FO) définit un cahier des charges permettant de distribuer des labels à des sociétés de gestion. L'obtention du label permet ensuite de se présenter aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale. Nous ne nous situons pas dans des logiques de condamnation et d'anathèmes, mais plutôt dans une démarche d'encouragement des entreprises à fournir les meilleurs efforts possibles. A ce jour, 30% des salariés porteurs de parts sont entrés dans le système et il conviendra de développer encore davantage cette proportion.

Les autres moyens de faire progresser les entreprises sur la voie de la RSE sont variés : présence accrue des administrateurs salariés au sein des Conseils d'administration, rôle des CHSCT en matière de conditions de travail, accords-cadres signés par les fédérations mondiales... Un texte actuellement en cours de discussion au Sénat concerne les devoirs de vigilance des grands groupes vis-à-vis de leurs sous-traitants.

Enfin il est notable de constater que le rapport COMBRELLE sur « La négociation collective, le travail et l'emploi » recommande (proposition n°32) de faire de la RSE un thème à part entière du dialogue social. Pour notre part, nous recommandons d'aller encore plus loin en créant au sein des Comités d'Entreprise des Commissions spécifiquement dédiées à la RSE.

Marc BLANC (CFDT)

Nous constatons donc qu'ont été exposées deux conceptions très différentes de la RSE, toutes deux s'accordant toutefois sur le fait que le terrain actuel soit celui de la *soft law*. Le CESE a adopté en 2013 un avis sur la RSE, contenant un certain nombre de propositions visant à renforcer le *reporting* extra-financier et le dialogue avec les parties prenantes et à encourager la conclusion d'accords-cadres internationaux. Alain DELMAS, rapporteur de cet avis devait être présent parmi nous mais a dû annuler sa participation. Il sera donc remplacé au pied levé par Fabienne CRU-MONTBLANC.

En termes de contexte, la loi sur la transition énergétique fait désormais obligation aux Conseils d'administration de rendre compte des risques financiers liés aux changements climatiques, ainsi que des mesures prises par l'entreprise pour réduire ces risques en mettant en œuvre des stratégies bas-carbone.

Anthony RATIER et Fabienne CRU-MONTBLANC, j'aimerais en premier lieu connaître votre sentiment sur les réglementations, quels que soient leur forme et leur contenu : sont-elles suffisamment adaptées pour une réelle prise en compte du développement durable dans les entreprises, les administrations et sur les territoires ? De plus, comment sont mises en œuvre ces réglementations ? Les rapports extra-financiers sont-ils utilisés de manière pertinente dans les entreprises ? Je ferai référence à une étude de 2012 réalisée par SYNDEX et le CFIE sur l'utilisation de ces *reportings*, faisant apparaître une

déconnexion entre les informations transmises par la direction et leur utilisation par les acteurs internes et externes de l'entreprise. Ce constat est-il toujours d'actualité ?

Fabienne CRU-MONTBLANC (CGT)

A la CGT, nous n'envisageons pas la RSE comme une politique globale mais comme un moyen de permettre aux salariés d'en être les véritables acteurs dans les entreprises. Pourtant cette politique arrive de manière pyramidale en étant envisagée comme une question d'éthique, alors que tel ne devrait pas être uniquement le cas. La RSE doit en effet être portée à la même hauteur que les politiques sociales, environnementales et économiques.

Aujourd'hui, nous nous trouvons à un tournant de l'histoire en matière de RSE, dans une situation de transition entre la *soft law* et un droit plus volontariste et contraignant au niveau national et international. L'achèvement de la bascule vers un droit contraignant de la RSE constitue un enjeu dont la temporalité a des conséquences sur la protection de la planète, tout en permettant aux salariés de travailler dignement. Il est en effet manifeste que les réglementations actuelles ne sont pas assez contraignantes, d'autant que les rapports extra-financiers se trouvent encadrés par deux textes internationaux : la directive européenne « Secret des Affaires » et le texte actuellement discuté entre les Etats-Unis et l'Europe sur la communication des données financières et extra-financières des entreprises.

Par ailleurs, les moyens et le temps dont disposent les Cabinets d'audit pour réaliser les bilans extra-financiers des entreprises laissent souvent à désirer. Or pour mener une vraie politique de RSE, il faudrait disposer d'un temps suffisant pour le dialogue avec les salariés, qui sont les meilleurs experts du travail. Comment prétendre à la RSE en ayant une politique sociale dévastatrice et une politique environnementale, en total désaccord avec les enjeux planétaires ? Certaines entreprises ne craignent pas la contradiction et obtiennent une labellisation ISO 26 000.

En définitive, les rapports extra-financiers sont peu utilisés et sont déconnectés de la réalité du terrain, alors qu'ils sont porteurs d'informations dont le contenu doit encore être étendu.

En conclusion, les éléments de fragilisation de la planète sont nombreux et la RSE est de plus en plus invoquée sans pour autant être mise en œuvre. Certes il s'agit d'un outil du développement durable, mais à la condition d'être conçu pour faire face aux problématiques actuelles sans entacher l'avenir des générations futures. Le cadre juridique de la RSE est en voie de basculement : il est désormais nécessaire de franchir tous les paliers jusqu'à la mise en œuvre d'un droit dur.

III. Responsabilité sociale des entreprises : les moyens d'action des syndicats

Anthony RATIER (CFTC)

Je partage globalement le constat de Fabienne CRU-MONTBLANC et connais les critiques de Marjorie ALEXANDRE. Nous sommes en effet dans une ère de basculement vers un cadre juridique plus contraignant. En réponse aux questions de Marc BLANC, je rappellerai que l'Etat a été interpellé de façon constante par les ONG sur son côté exemplaire.

Les acteurs dynamiques dans les régions ont été identifiés : la région Nantes Métropole et la région PACA ont ainsi mené des actions décentralisées, mais la logique est plutôt celle de la remise de trophées RSE. Il est bon de mettre en valeur les entreprises, mais il conviendrait de se consacrer davantage au fond.

La norme ISO 26000 est évaluable mais il y avait eu une tension entre les conventions de l'OIT et la norme ISO 26000. Avec ISO 45001 sur le management sur la santé/sécurité au travail, l'OIT a eu des difficultés. La remarque est similaire concernant les audits de conformité dans les entreprises, qui sont notoirement insuffisants. Pour cette raison, la plupart des organisations syndicales soutiennent la proposition de loi sur le devoir de vigilance des multinationales à l'égard de leurs sous-traitants, même s'il ne s'agit que d'une obligation de moyens et non de résultat contrairement à l'obligation de santé au travail. Pour sa part, le patronat est très opposé à cette proposition de loi et a même tenté d'introduire au Sénat, pour la première fois depuis 1945, une question préjudicielle. Les discussions devraient reprendre le 18 novembre prochain, avant le débat à l'Assemblée Nationale. Nous travaillons avec les ONG sur la thématique de la sous-traitance car l'enjeu n'est pas seulement français mais également mondial, dans la perspective de la Conférence internationale de 2016 sur les chaînes de valeur. La Confédération Syndicale Internationale sollicite l'organisation d'une convention sur les chaînes de valeur, et cette bataille sera très clivante.

A la fin du mois, un symposium du MEDEF aura lieu sur les accords-cadres mondiaux, qui constituent un outil très important. La matière reste encore du domaine de la *soft law* car elle est essentiellement contractuelle. Néanmoins les derniers accords signés, tels que l'accord SOLVAY, constituent un progrès et un tournant vers une RSE qui ne se limite plus à de la communication. D'ailleurs il est intéressant de constater que dans un grand nombre de multinationales, la RSE est transférée de la Direction de la communication à la Direction des risques.

Marc BLANC (CFDT)

Lors de vos prises de parole, vous avez davantage évoqué les limites de la RSE que ses atouts. Pourtant il en existe quelques-uns, tels que la prise en compte du risque carbone.

Thierry DEDIEU (CFDT)

J'ai un commentaire et une question. Mon commentaire concerne la construction des normes et la relative absence des organisations syndicales en la matière. En tant que syndicaliste, j'ai participé à l'élaboration de la norme ISO 26000. A cette occasion, j'ai pu observer qu'un acteur de droit privé pouvait établir les normes de son choix en ne connaissant que ses affiliées – c'est-à-dire les agences de normalisation nationales – dont certaines sont publiques et d'autres privées. L'ISO ne connaît que ses affiliées (en France l'Afnor) et une fois la norme sur le marché, il appartient aux acteurs de s'en saisir ou non. En outre dans leur immense majorité, ces normes ne sont pas certifiables par des tiers, de sorte que le mécanisme nous échappe totalement.

S'agissant de la norme ISO 26000, il est rappelé qu'elle n'est pas certifiable par toutes les parties et qu'une entreprise peut s'en saisir pour construire une politique de responsabilité sociétale. Enfin, cette norme est RSO car elle est opposable aux responsables d'entreprises et d'administrations, y compris par les acteurs syndicaux.

Comment appréhendez-vous l'interaction en matière de RSE avec les ONG présentes à l'extérieur de l'entreprise ? D'ailleurs certaines entreprises ont contracté avec des ONG diverses sans que les partenaires sociaux aient été consultés. De ce fait, l'acteur syndical pris dans la défense de l'entreprise au sens large, se trouve parfois mal à l'aise dans ce dialogue.

Michel DONEDDU (CGT)

La notion de RSE est positive, puisqu'elle implique que l'entreprise porte une responsabilité vis-à-vis de ses salariés et du monde. Toutefois il est vrai que la traduction de cette notion est insuffisante. Par ailleurs les banques ont-elles un dispositif de RSE ?

Quel est le rapport entre RSE et citoyenneté d'entreprise ? Je pense qu'historiquement la notion de responsabilité sociale est venue contrecarrer la notion d'entreprise citoyenne, ce qui pose la question de l'articulation entre les deux.

Christophe COUILLARD (CGT-FO)

De quoi parle-t-on lorsqu'on évoque la RSE ? Se situe-t-on dans le champ environnemental ou social ? La mode des démarches qualité, en vogue il y a quelques années, s'est retournée contre les salariés et nous sommes actuellement en train de replonger dans le même travers sans nous préoccuper de questions basiques telles que celle de l'emploi et des conditions de travail.

Jean-François TROGRIC (ancien Directeur du Bureau de Paris du BIT France)

Si les conventions de l'OIT étaient opposables à tous les Etats, la situation serait meilleure. Ainsi, la convention sur la liberté syndicale n'est pas ratifiée par les pays dans lesquels travaillent la majorité des salariés. Il existe en outre une déclaration de l'OIT sur les multinationales, mais celle-ci n'a fait l'objet d'aucun instrument de suivi. Il sera donc nécessaire de combler cette carence. Finalement, comment faire entrer l'entreprise à l'OIT ? Les organisations syndicales sont-elles prêtes à jouer le jeu ? Y a-t-il matière à débat sur ce point pour éviter enfin les labellisations inutiles ?

Marie-Noëlle AUBERGER (Gestion Attentive)

La définition de la RSE de 2001 avait une connotation de philanthropie, tandis que celle de 2011 est davantage appréhendée comme la gestion des externalités (négatives et positives) par les entreprises. L'entreprise utilise les ressources de la société au sens large et doit donc être tenue de rendre des comptes sur cette utilisation parfois gratuite. En réalité et par construction, la RSO est la déclinaison micro-économique du développement durable avec ses trois piliers : il ne s'agit donc pas d'une conception uniquement sociale ou uniquement environnementale. De ce fait l'emploi, les salaires et les conditions de travail font partie intégrante de la RSO.

En tout état de cause, ce n'est pas parce qu'il existe certaines labellisations abusives qu'il faut incriminer toute la RSE.

Sophie GAUDEUIL (CFDT)

Je souscris à ce qui vient d'être dit. La RSE, dans sa dimension *soft law* et volontariste, est historiquement un outil intéressant pour entendre aussi les intervenants extérieurs à l'entreprise, qui s'inscrit dans un tissu social. De ce fait, la RSE a été très utile pour mener des combats sanitaires dans les pays en voie de développement, car les Etats ne disposaient que de moyens limités. Le secteur privé doit donc également jouer son rôle en matière de lutte contre les grandes pandémies car la RSE n'est pas seulement une affaire environnementale mais une affaire de santé publique. De plus, les outils de *soft law*, évolutifs et susceptibles d'être encadrés, ont permis de grandes avancées. Le dialogue doit continuer d'être engagé multi-parties prenantes, sans renoncement au motif que des erreurs seraient commises ou que les *reportings* seraient mauvais.

Anthony RATIER (CFTC)

Les relations avec les ONG telles que décrites avec Thierry DEDIEU sont intéressantes. Certains grands groupes créent actuellement des directions spécialisées dans les rapports avec les ONG, en ignorant les partenaires sociaux et même les DRH qui dialoguent directement avec les syndicats. Je participe au groupe de travail sur la future norme Achats Responsables, dérivée de la norme ISO 26 000, aux côtés de grands groupes tel que Total et de consommateurs, auxquels s'ajoutent un certain nombre de consultants chevronnés.

Pour sa part, la CFTC dialogue généralement de façon constructive avec les ONG, qui connaissent les limites de leur intervention dans les entreprises.

En réponse à la question de Michel DONNEDU, il est rappelé que les grandes banques ont toutes une politique de RSE se traduisant par la signature d'accords-cadres mondiaux, avec même sous-jacente une politique d'Investissement Socialement Responsable (ISR). Pour sa part, la CFTC est proche de la doctrine sociale de l'Eglise en considérant que l'entreprise doit œuvrer au bien commun.

Sur la question de Jean-François TROGRLIC, il est manifeste que depuis la révision des principes directeurs de 2011, l'OCDE a quelque peu éclipsé l'OIT et le tripartisme. L'OIT a mis un certain temps à se préoccuper de RSE, et commence seulement à s'y atteler.

Sur la dimension philanthropique des entreprises et de leurs Fondations, certaines bonnes mesures méritent d'être saluées. Une étude sera prochainement publiée par France Stratégie sur la compétitivité des entreprises pratiquant la RSE par rapport à celles ne la pratiquant pas. Il convient toutefois de prendre garde au « tout-contraignant », qui ne fonctionne pas non plus, pour s'orienter plutôt vers un *smart mix* contraignant.

Marjorie ALEXANDRE (CGT-FO)

En réponse à la question de l'interaction avec les ONG, FO refuse d'étendre les instances représentatives du personnel aux ONG. Le danger du dialogue avec ces dernières, dont la représentativité est parfois discutable, est de glisser d'un dialogue social vers un dialogue sociétal et de marginaliser les organisations syndicales.

Certaines conventions fondamentales de l'OIT n'ont pas été ratifiées par les grands pays, mais sont d'applicabilité universelle ce qui permet de rendre les Etats redevables devant la Conférence Internationale du Travail de violations flagrantes de ces dispositions.

Par ailleurs, il est vrai que les entreprises se plaignent de ne pas être entendues dans les organisations internationales du travail mais il convient de rappeler, à titre d'exemple, que le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 les inclut largement. Nous nous trouvons dans un contexte général dans lequel l'entreprise remet en question les droits les plus fondamentaux des travailleurs : droit de grève, justification des licenciements... Dans ces conditions, les entreprises doivent intégrer l'idée que pour être durables, elles ne peuvent en aucun cas négliger les salariés et les conditions salariales et de travail.

S'agissant de la plateforme RSE, je précise que FO participe aux plénières mais pas au groupe de travail. En outre le Plan national RSE demandé par la Commission européenne portait à l'origine sur la question des Droits de l'homme et de la RSE. Il est donc curieux que la France ait décidé de séparer ces deux questions pour confier la première à la CNCDH.

Anthony RATIER (CFTC)

Il y a des réunions communes de la plateforme RSE avec la CNCDH.

Marjorie ALEXANDRE (CGT-FO)

Il n'en demeure pas moins que la question des Droits de l'homme est séparée. Il est rappelé en outre que FO a soutenu la PPE. Néanmoins lorsque l'ONU évoque la possibilité de construire un instrument international sur le modèle de la PPE, la France vote contre, ce qui interroge sur le message du gouvernement français à l'international.

Fabienne CRU-MONTBLANC (CGT)

En matière de RSE, il faut se garder d'angélisme comme de pessimisme. La CGT est opposée à l'entrée des ONG dans les instances représentatives du personnel et dans le dialogue social, mais est tout à fait favorable à ce que le champ environnemental entre

dans le domaine de compétence des instances représentatives du personnel. Il n'est en effet plus possible de considérer que les enjeux environnementaux ne concernent pas les salariés.

Cependant la Commission européenne définit la RSE comme l'impact de l'activité de l'entreprise sur son environnement. Sont ainsi en jeu des questions de territoire, des aspects sociaux et humains. Cette définition a été transcrite par décret et fournit un cadre. Elle a en outre été inscrite dans l'avis du CESE après trois ans de bataille acharnée.

En tout état de cause, l'entreprise constitue un tout rassemblant des humains, employeur et salariés travaillant ensemble. C'est pourquoi les relations doivent être humaines au sein de l'entreprise tout comme avec les acteurs extérieurs, et pas uniquement avec les ONG de défense de l'environnement et des droits humains. Je citerai par exemple le cas de Michelin, implantant en Inde une usine de 1 500 personnes ne répondant à aucune norme sociale ni environnementale, détruisant pour cela une mangrove et affamant 78 000 personnes qui se trouvaient précédemment en autosuffisance. Les associations locales n'ont jamais été consultées, pas plus que les partenaires sociaux au sein de l'entreprise. Dans cette affaire, aucun des huit principes fondamentaux de l'OCDE n'ont été respectés. Une plainte a par conséquent été déposée conjointement par les organisations syndicales et les associations au Point de Contact National (PCN). En réponse, le PCN a minimisé l'affaire.

Thierry DEDIEU (CFDT)

Je ne partage pas cette appréciation, car j'ai assisté à la séance.

Fabienne CRU-MONTBLANC (CGT)

Michelin a exercé de telles pressions sur le Trésor, que la plainte a abouti à une demande de révision du PCN. A ce jour, aucune modification n'a eu lieu et tant que le PCN sera présidé par la Direction Générale du Trésor, la situation n'évoluera pas.

Par ailleurs, les partenariats entre syndicats et ONG doivent être cultivés car ils permettent d'acquérir une vision transverse. Ces dernières sont conscientes de l'apport des syndicats, qui leur permettent de sortir de leur champ d'intervention.

En outre toutes les banques sont soumises à titre conventionnel à des obligations de RSE.

La question de la citoyenneté à l'entreprise est fondamentale et diffère de celle de l'entreprise citoyenne. Nous demandons davantage de droits pour permettre aux salariés d'agir dans et hors de l'entreprise. La consultation des salariés n'a pas valeur de décision, ce qui les prive de la possibilité d'être réellement acteurs.

Enfin, il n'est pas niable que les textes contraignants en matière de RSE existent : Code de la sécurité sociale, Code du travail, et même la Constitution... La question est uniquement celle de la mise en œuvre de ces textes, de leur suivi et de leur contrôle citoyen, ce qui revient à la question de la citoyenneté en entreprise.

Marc BLANC (CFDT)

Merci à chacun d'entre vous pour ce débat très riche. Je ne me livrerai à aucune conclusion sur le sujet et laisserai la parole à Bernard IBAL.

Clôture



Clôture

Bernard IBAL, Président de l'IRES

Bernard IBAL

La journée a été très féconde en échanges. L'introduction d'Anabella ROSENBERG a bien replacé le débat dans le cadre de la COP21. Ensuite la première table ronde sur le passé a été intéressante en tant qu'histoire courte mais il existe également une histoire longue du syndicalisme et de l'environnement. Contrairement aux griefs qui lui sont souvent faits, le syndicalisme n'a pas été partie prenante dans la surconsommation et dans la dérive anti-environnementale de l'économie contemporaine. Au contraire, le syndicalisme a créé les salaires indirects, consacrant une grande du salaire à la retraite ou à la maladie et non à la surconsommation. En outre la création des CHSCT et le Grenelle de l'Environnement ont démontré la bonne volonté du syndicalisme pour conclure des accords pertinents.

La troisième table ronde a évoqué le présent, étant rappelé que la RSE ne s'intéresse pas uniquement à l'environnement même si la question environnementale a permis à l'entreprise de porter un regard sur l'extérieur. La RSE est très informelle, ce qui constitue à la fois sa qualité et son défaut. Les instances représentatives du personnel sont plus utiles pour les garanties des droits des salariés, mais sont parfois vécues comme trop formalistes.

A l'international, la RSE joue un rôle indispensable surtout dans les pays où sont absentes les instances représentatives du personnel.

La deuxième table ronde a évoqué le futur de façon prospective, sans que nous disposions de repères. L'ubérisation entraînera à court terme des problèmes graves de structure d'un nouveau salariat, et ce au nom de l'environnement.

En conclusion, la politique environnementale exige du long terme alors que les entreprises et le capitalisme financier nous conduisent au court terme. Les technologies évoluent de façon très rapide, à l'instar de celle des éoliennes et du solaire, ce qui contraint les syndicats à faire évoluer également très rapidement leurs positions. Il existe donc une contradiction permanente entre l'exigence de long terme et la contrainte de court terme.

Document rédigé par la société Ubiquis – <http://www.ubiquis.fr> – infofrance@ubiquis.com

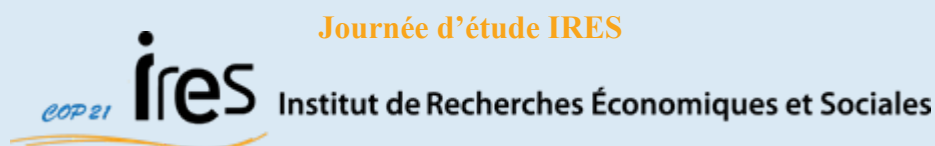
Document révisé par l'IRES en intégrant les ajustements demandés par les intervenants aux sessions.

Suivre l'actualité de l'institut : www.ires.fr

<https://twitter.com/IresFr>

<http://www.linkedin.com/company/ires-france>

Programme



« Syndicats et questions environnementales »

Mardi 3 novembre 2015

Conseil Économique, Social et Environnemental, (amphi 301). 9, Place d'Iéna, 75016 - Paris

Du 30 novembre au 11 décembre 2015, se tiendra à Paris COP21, la 21^e conférence de la partie de la convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. En perspective de cette échéance, de nombreuses manifestations sont initiées depuis plusieurs mois.

L'IRES organise une journée d'étude autour de thématiques de la conférence COP21. Cette initiative s'appuie sur les recherches IRES, et en particulier sur les études de l'Agence d'objectifs, recherches réalisées à la demande des organisations syndicales.

L'IRES vous invite à échanger sur ces enjeux environnementaux, économiques et sociaux au moment où se dessine un nouvel accord international sur le climat.

Ouverture

Jean-Paul Delevoye, *Président du CESE*,
Frédéric Lerais, *Directeur général de l'IRES*

Quels enjeux et quelles revendications du mouvement syndical à la COP21 ?

Anabella Rosenberg, *Confédération syndicale internationale, CSI*

1^{ère} Session « Environnement et syndicats »

Présidence : Pierrette Crosemarie, *CESE (groupe CGT)*

- Une approche historique
Renaud Becot, *Centre Maurice Halbwachs - EHESS*
- Quel bilan provisoire ?
Michèle Descolonges, *Laboratoire interdisciplinaire des énergies de demain, LIED*

Interventions et débats avec deux responsables syndicaux

- Pascal Pavageau, *secrétaire confédéral CGT-FO*
- Sylvie Liziard, *secrétaire nationale UNSA*

2^e Session « Mutations industrielles et transition énergétique »

Présidence : Etienne Castillo, *Coordinateur FO Jeunes*

- La transition écologique et l'emploi : quelques éléments de cadrage
Odile Chagny, *IRES*
- Green Tech, routes technologiques 2010-2030
Emmanuel Palliet, *Syndex*
- Vers de nouveaux rapports entre les acteurs de l'acte de construire ?
Hubert Amarillo, *Lest*

Interventions et débats avec deux responsables syndicaux

- Marylise Léon, *secrétaire nationale CFDT*
- Georges Louis, *responsable national CFE-CGC*

3^e Session « Apports et limites de la responsabilité sociale de l'entreprise pour le développement durable »

Présidence : Marc Blanc, *CESE (groupe CFDT)*

- Force Ouvrière et la Responsabilité sociale des entreprises (*RSE*)
Marjorie Alexandre, *assistante confédérale CGT-FO*
- Responsabilité sociale des entreprises : les moyens d'action des syndicats
Anthony Ratier, *conseiller technique CFTC*

Interventions et débats avec deux responsables syndicaux

- Geoffroy de Vienne, *conseiller du président CFTC* sur les questions de RSE
- Fabienne CRU-MONTBLANC, *CGT (CESE)*

Clôture de la journée d'étude

Bernard Ibal, *Président de l'IRES*

Liste des études de l'Agence d'Objectifs IRES

■ Etudes de l'Agence d'objectifs présentées lors de la journée d'étude <http://www.ires.fr/etudes-et-travaux/etudes-realisees-par-les-organisations-syndicales> :

Syndicalisme et environnement. Genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970. Etude de Renaud Becot pour la Cfe-cgc – décembre 2014.

Les démarches de la CGT en matière d'environnement. Droits nouveaux et enjeux d'apprentissage. Etude de Michèle Descolonges pour la CGT – mai 2011 + Syndicats et transition écologique dans *Écologie & Politique* (N°50) paru en 2015 en pp. 11-126 aux éditions SciencesPo par Michèle DESCOLONGES.

Green Tech. Routes technologiques 2010-2030 : Economie Bas carbone et CV de site. Etude de Christian Duchesne, Philippe Gouin (Syndex) pour la CFDT – juin 2012.

Le secteur du bâtiment durable : vers de nouveaux rapports entre les acteurs de l'acte de construire ?, Etude de Hubert Amarillo et sous la direction de Martine Gadille du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (UMR 7317) pour la CGT – octobre 2013.

Force Ouvrière et la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). Etude de la CGT-FO – février 2013.

Responsabilité sociale des entreprises « Les moyens d'action des syndicats » Etude de Frédéric Valérit pour la CFTC – mars 2009.

■ Autres études antérieures disponibles :

La responsabilité sociale et la performance des entreprises, Etude de Sandra Cavaco, Université Panthéon Assas - LEMMA et de Patricia Crifo, Université Paris Ouest-Economix, Ecole polytechnique et Cyrano (Montréal) pour la Cfe-cgc – juillet 2015.

Les normes du logement locatif durable : quelles perspectives pour les acteurs confrontés à la crise ?, Etude de Yankel Fijalkow pour la Cftc – octobre 2014.

Le reporting de responsabilité sociale d'entreprise et son utilisation. Etude d'Olivier Chabrol, Syndex et Martiel Cozette, CFIE Conseil pour la CFDT – avril 2012.

Responsabilité sociale de l'entreprise : la responsabilité de l'emploi – Réseau et territoires. Etude de Cécile Aubert et Thérèse Aubert-Monpeyssen pour la CFE-CGC – octobre 2012.

Pour une économie écologique et équitable. Etat des lieux et propositions. Etude de Ana Hours, Catherine Lapierre *et alii*, 4D pour la CFDT – décembre 2012.

Syndicalisme CFDT et économie solidaire. Etude de Laurent Gardin, Jacques Gautrat, Jean-Louis Laville, Julien Scolaro pour la CFDT – juillet 2011.

Traçabilité sociale. « Un choix éthique » Orientation Durable. Etude de la CFTC – mars 2011.

■ Pour les années antérieures d'autres études et travaux existent, ils sont repérables depuis la base du fonds documentaire IRES disponible en ligne : <http://0939980t.esidoc.fr/>

Documents de travail depuis 2007

- JUGNOT Stéphane (2015), Améliorer la publication mensuelle des statistiques du « chômage » pour faciliter le débat public. Quelques propositions, Document de travail, n°03.2015, juillet.
- FREYSSINET Jacques (2015), Les négociations d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes, Document de travail, n°02.2015, mars.
- CHAGNY Odile, HUSSON Michel (2015), Looking for an "optimal wage regime" for the Euro zone, IRES Document de travail, n°01.2015, janvier.
- SAUVIAT Catherine, SERFATI Claude (2013), La compétitivité de l'industrie française : évolution des débats, initiatives et enjeux, IRES Document de travail, n°04.2013, mai.
- CONCIALDI Pierre, HUSSON Michel (2013), Quelles modalités de revalorisation du Smic ?, IRES Document de travail, n°03.2013, février.
- JUGNOT Stéphane (2013), L'évaluation sous tension méthodologique, idéologique et politique : l'exemple de l'évaluation des effets sur l'emploi des 35 heures, IRES Document de travail, n°02.2013, janvier.
- CONCIALDI Pierre (2013), Une mesure de l'effort contributif, IRES Document de travail, n°01.2013, janvier.
- HUSSON Michel (2012), Les apories du juste échange, IRES Document de travail, n°03.2012, novembre.
- FRETEL Anne (2012), Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?, IRES Document de travail, n°02.2012, octobre.
- IRES (2012), Programme Scientifique à Moyen Terme, Bilan 2010/2011 et Perspectives 2012, IRES Document de travail, n°01.2012, mars.
- SAUVIAT Catherine (2011), « Occupy Wall Street », un mouvement social inédit aux Etats-Unis, IRES Document de travail, n°01.2011, décembre.
- LOCHARD Yves (2010), L'accompagnement bénévole des chômeurs. Le cas de l'association Solidarités Nouvelles face au chômage, IRES Document de travail, n° 01/2010, juin.
- Concialdi Pierre (IRES), LEVY Catherine (CNRS) et LIU Weihong (Doctorant à l'Université Paris I) (2010), Glossaire de la protection sociale en Chine, IRES Document de travail, n°02.2010, juin.
- BRIERE Bernard (2009), L'observation sociale, outil de l'amélioration de la performance sociale, IRES Document de travail, n°01.2009, septembre.
- COMBES Marie-Christine, QUINTERO Nathalie, BUREAU Marie-Christine, TUCHSZIRER Carole, GRIMAUULT Solveig, LOCHARD Yves, (2008), Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience, IRES Document de travail, n° 02.08, mars.
- LEFRESNE Florence et SAUVIAT Catherine en collaboration avec GRIMAUULT Solveig (Rapport remis à la Dares) (2008), Modes de gouvernance, pratiques d'anticipation et régimes de restructuration : une approche comparative, IRES Document de travail, n° 01.08, février.
- FREYSSINET Jacques (2007), Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs - L'ère de la production de masse, IRES Document de travail, n° 07.01, février.