L'enjeu social des questions environnementales dans le champ d'action des CSE

la cgt

L'enjeu social des questions environnementales dans le champ d'action des CSE

9 septembre 2021
Conception / Réalisation : la CGT
Impression Rivet – 4 000 exemplaires

Édito

L'enjeu social des questions environnementales dans le champ d'action des CSE

La loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » a été adoptée le 20 juillet dernier par le Parlement. Bien loin d'être la « *véritable bascule culturelle globale* » promise par la ministre de la Transition écologique, ce nouveau texte de loi est profondément antisocial et largement insuffisant quant à l'urgence climatique.

À la CGT, nous pensons qu'une loi issue des travaux de la Convention citoyenne pour le climat, et ce sans revenir sur ce que nous avons pu dire concernant la mise en place d'une telle convention, était l'opportunité de bâtir une politique de développement humain durable telle que nous la construisons et la défendons en tout lieu depuis de nombreuses années. Une vraie « loi climat » aurait dû être une politique de justice sociale veillant à combattre les inégalités sociales et environnementales et construite avec l'ensemble des travailleurs pour revaloriser le travail tant dans son contenu qu'en termes de salaire et de conditions de travail, en vue de mener une vie digne et de redonner sa juste place au collectif.

Parce que cette loi va avoir des effets très concrets dans nos vies et au travail, nous avons décidé de les anticiper et d'y discerner tout ce qui peut constituer un levier en faveur des salariés au sein de leurs entreprises dans le cadre de la transition écologique.

Telle est la finalité de ce guide portant sur l'enjeu social des questions environnementales dans le champ d'action des CSE.

En effet, dans le cadre de l'article 40 de la loi « climat et résilience », les enjeux environnementaux figureront désormais parmi les attributions générales des CSE.

Certes, rien n'interdisait jusqu'alors aux élus des CSE d'aborder ces questions, mais ils le feront désormais en toute légitimité et dans un rapport de force posé clairement vis-à-vis de l'employeur.

Ce rapport de force, bien que fragile – parce que la loi ne donne pas les moyens nécessaires au dialogue social qu'exige la transition sociale et écologique – doit être conforté et amplifié.

En effet, dans un contexte qualifié de « transition écologique » qui, à

notre sens, appelle urgemment une mutation des modes de production et de consommation, il est essentiel que la dimension environnementale acquière une place réelle dans le dialogue social car il ne saurait y avoir de transition juste sans que les travailleurs et leurs représentants ne soient impliqués de bout en bout et sans que la responsabilité des entreprises ne soit pleinement engagée.
Ce guide vise ainsi à dresser les modalités d'action, anciennes et nouvelles, dont peuvent se saisir les élus des CSE pour contraindre la responsabilité sociale et environnementale des entreprises en faveur de la préservation de l'emploi et vers davantage de justice sociale.
Ce guide doit être aussi dans les entreprises un point d'appui revendicatif de notre démarche CGT au service du progrès social.
Aussi, en complément de ce guide, nous avons rédigé une série de fiches qui expliquent le contenu et les conséquences de certains des articles de la loi « Climat et résilience » et ce que la CGT y oppose en termes de véritable politique sociale et environnementale[1].
Pour que la transition écologique soit l'opportunité de bâtir un avenir différent, restons mobilisés !

Véronique Martin

1. *Cf.* https://analyses-propositions.cgt.fr

SOMMAIRE

I.Les enjeux environnementaux appréhendés sous l'angle des risques **4**
a. L'obligation d'informer les travailleurs 5
b. Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement des CSE 5
c. Le droit d'expertise des CSE 6
d. La santé environnementale 6

II. Les commissions « environnement » **8**

III. Les « activités sociales et culturelles », outil de sensibilisation et de revendication sur les enjeux sociaux et environnementaux **10**

IV. La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) **13**

V. S'emparer des apports de la loi « climat et résilience » pour valoriser l'emploi 16
a. La dimension environnementale devient obligatoire et omniprésente dans les débats entre organisations syndicales et les employeurs 17
b. L'accord GEPP (ex GPEC) pour mieux anticiper la transition écologique 19

Les questions à poser à l'expert **22**

I.
Les enjeux environnementaux appréhendés sous l'angle des risques

La dimension environnementale dans le périmètre d'action des instances représentatives du personnel est historiquement apparue sous l'angle des risques pour la santé des travailleurs.
La loi « Climat et résilience », bien qu'elle inscrive les enjeux environnementaux parmi les attributions générales des CSE, n'aborde pas directement la question de la santé environnementale au travail.
Cette section propose de faire le point sur les leviers existants quant aux risques liés à l'environnement et les espaces de dialogue social à créer pour imposer la responsabilité des entreprises quant à la santé environnementale au travail.

a. L'obligation d'informer les travailleurs

L'employeur doit dispenser *« une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier »* (article L. 4141-1 du Code du travail).

b. Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement des CSE

Tout travailleur ou le CSE peut alerter l'employeur dès lors qu'il estime que les produits ou les procédés de fabrication utilisés par l'entreprise peuvent engendrer un risque grave pour la santé publique ou pour l'environnement (articles L. 2312-60 et L. 4133-2 du Code du travail).
En cas de risque pour la santé publique et pour l'environnement, le CSE doit suivre la procédure suivante :

- le représentant du personnel au CSE constate, par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou pour l'environnement ;
- il alerte immédiatement l'employeur de la nature des événements ;
- l'alerte est consignée par écrit ;
- l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci ;
- en cas de divergence entre l'employeur et le CSE, le salarié ou le représentant du personnel au CSE ou en cas d'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois, le CSE peut saisir le représentant de l'État dans le département (article L. 4133-3 du Code du travail) ;
- si le préfet ne réagit pas, la commission nationale de la déonto-

logie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement pourra être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national.

c. Le droit d'expertise des CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la loi donne aux CSE une prérogative d'expertise dans le cadre de leur mission en santé et sécurité au travail, notamment *« lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement »* dans lequel est implantée l'instance (article L. 2315-94 du Code du travail), mais également en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans ce cas, le CSE peut prendre une délibération et désigner un expert habilité au regard de sa compétence, notamment dans le domaine de l'environnement de travail y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques (*cf.* nouvelles exigences en matière de certification issues de l'arrêté du 7 août 2020).

Le coût de la mission est dans ce cas intégralement mis à la charge de l'employeur.

L'employeur peut agir en justice dans un délai de dix jours à compter :

- de la date de délibération de l'instance en réunion plénière s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- de la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- de la notification à l'employeur du cahier des charges s'il entend contester la durée, l'étendue ou le coût prévisionnel de l'expertise ;
- de la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester son coût.

d. La santé environnementale

La santé environnementale est un concept difficile à délimiter, comme l'ont montré les récents travaux de la commission d'enquête sur l'évaluation des politiques publiques de santé environnementale à l'Assemblée nationale. La santé environnementale concernerait en effet *« les relations entre des variables environnementales (pollution, nuisances environnementales…), des facteurs concernant la qualité de l'alimentation, de l'environnement intérieur (bruit, qualité de l'air…) et de travail*

(exposition à des produits dangereux, stress…) et la santé »[1].

Depuis 2004, la France élabore tous les cinq ans un Plan national santé-environnement (PNSE) qui se décline en plans régionaux pour observer ces phénomènes qui lient santé et environnement. Le quatrième PNSE, intitulé « Un environnement, une santé », couvre la période 2021-2025[2] et se décline en 4 grands axes :

- s'informer, se former et informer sur l'état de mon environnement et les bons gestes à adopter pour notre santé et celle des écosystèmes ;
- réduire les expositions environnementales affectant la santé humaine et celle des écosystèmes sur l'ensemble du territoire ;
- démultiplier les actions concrètes menées par les collectivités dans les territoires ;
- mieux connaître les expositions et les effets de l'environnement sur la santé des populations et des écosystèmes.

Les CSE peuvent légitimement s'appuyer sur les données et les actions énumérées dans ce plan pour imposer dans le dialogue social les questions relatives aux conditions de travail ainsi qu'à la prévention de la santé des travailleurs et de la population environnante.

C'est aussi l'opportunité pour la CGT de faire valoir largement au sein et en dehors de l'entreprise ses positions en matière de politique industrielle : des productions répondant aux besoins de la population avec des emplois de qualité, une meilleure répartition des richesses, une prévention active de la santé de tous les salariés ainsi que de celle des populations avoisinantes. En d'autres termes, il est possible de produire sans négliger l'humain et les ressources naturelles dès lors que l'on sort d'une logique de rentabilité à tout prix.

L'article 280 de la loi « Climat et résilience » prévoit la création d'un délit général de pollution de l'eau, de l'air et des sols avec la qualification d'*« écocide »* lorsque les faits sont commis de manière intentionnelle et qu'ils entraînent des *« atteintes graves et durables à la santé, à la flore, à la faune ou à la qualité de l'air, du sol ou de l'eau »*. Au-delà de l'atteinte à l'environnement et à ses ressources, la santé des travailleurs constitue un enjeu important de cette disposition.

1. Commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur l'évaluation des politiques publiques de santé environnementale, décembre 2020 https://www2.assemblee-nationale.fr/15/autres-commissions/commissions-d-enquete/commission-d-enquete-sur-l-evaluation-des-politiques-publiques-de-sante-environnementale/(block)/RapEnquete/(instance_leg)/15/(init)/0-15
2. https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/4_Plan-Sante-Environnement_Synthese_BAT.pdf

II.
Les commissions « environnement »

En pratique, des CSE se sont emparés depuis plusieurs années de la dimension environnementale en créant des commissions dites « environnement », ou « éthique » ou encore « écologie/développement durable », composées d'élus et de salariés référents.
Leur champ d'action peut aussi bien porter sur la mise en place d'un plan de mobilité, la réduction de la consommation d'énergie des bâtiments ou le tri des déchets.
Les « activités sociales et culturelles » (ASC) peuvent en faire partie pour inciter à une consommation « écoresponsable » (*cf.* page 13).

Ces commissions, facultatives, nécessitent la signature d'un accord d'entreprise (article L. 2315-45 du Code du travail).

Les commissions ont permis à de nombreux CSE d'isoler et d'imposer la question environnementale au sein de leur entreprise, ce qui n'est pas négligeable.

Aujourd'hui, l'article 40 de la loi « Climat et résilience » incluant de fait et de droit les enjeux environnementaux dans toutes les consultations/informations, on peut se demander quelle peut être encore la pertinence de ces commissions environnement.
Les commissions mises en place avant la loi doivent sans doute être maintenues pour consolider la sensibilisation et l'expertise acquises sur ces sujets.
Mais les CSE doivent alors sans doute veiller à ce que l'entreprise n'utilise pas cette commission pour opérer un partage ou une dilution des sujets sociaux et environnementaux. Dit autrement, il faut être vigilant : la commission environnement doit être un outil supplémentaire pour traiter les sujets sociaux et environnementaux mais elle ne peut en aucun cas se substituer aux nouvelles obligations du patronat en la matière.

III.

Les « activités sociales et culturelles », outil de sensibilisation et de revendication sur les enjeux sociaux et environnementaux

Le CSE assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés, anciens salariés, de leur famille et des stagiaires (article L. 2312-78 et article R. 2312-35 du Code du travail).

Dans le cadre de la transition écologique, la mise en place d'activités sociales et culturelles durables est un levier d'action important pour répondre d'une part à des préoccupations croissantes des salariés de consommer autrement, plus sobrement, et d'autre part pour faire passer auprès des salariés des messages revendicatifs sur la nécessité de s'émanciper dans des actions quotidiennes d'un système capitaliste incompatible avec l'urgence sociale et environnementale.

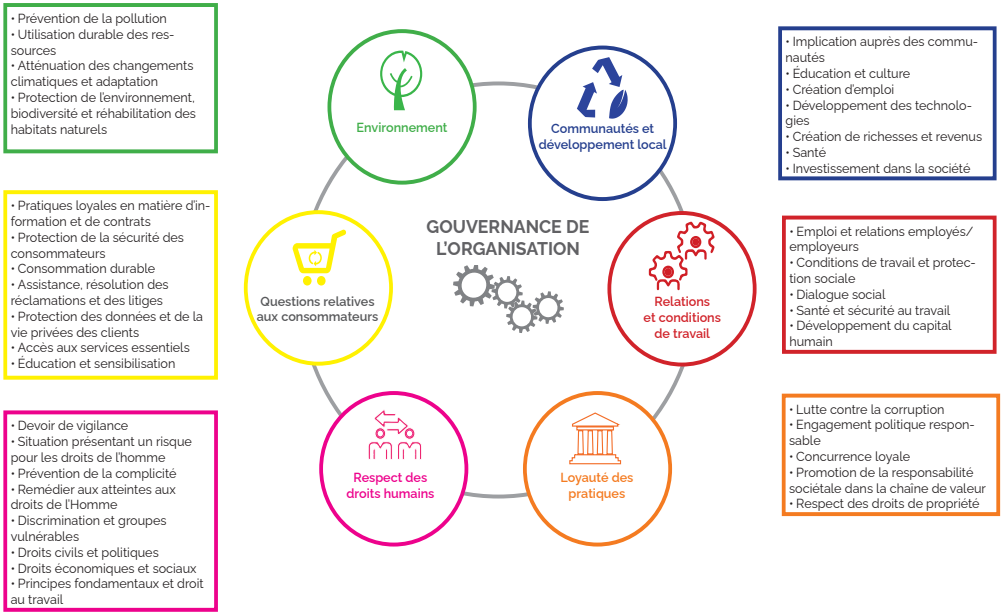
Les ASC sont en effet l'opportunité de s'émanciper des critères du marché pour mettre en œuvre concrètement une autre manière de réfléchir et de consommer selon une logique de circuits courts, de proximité.

C'est, par exemple, le choix opéré par des CSE qui proposent des séjours qui ne sont plus calqués sur l'offre du marché mais imaginés avec des acteurs locaux mobilisés sur des formes de tourisme alternatives ou animant des réseaux territoriaux en matière de « transition touristique ». Ce peut être aussi des partenariats avec des producteurs locaux pour favoriser l'accès à une nourriture saine et de qualité pour tous.

D'une manière plus globale, il s'agit pour les CSE de questionner leur positionnement social et environnemental dans leurs ASC. Pour ce faire, il convient de raisonner en « coût global ».

Le coût global d'un bien ou d'un service est le coût cumulé d'un produit tout au long de sa vie, depuis sa conception jusqu'à son démantèlement. Le coût global oblige à sortir de la logique à court terme du marché pour considérer les conditions de travail de fabrication et d'exploitation d'un produit, la pollution générée dans la fabrication et l'usage, la qualité des emplois, etc.

Exemples de critères sociaux et environnementaux pour mettre en œuvre une politique d'achats responsables



Exemples de critères de politique d'achats responsables

Source : Actuel CE/CSE, 30/04/2021

IV.
La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

La loi Pacte du 22 mai 2019 a modifié l'article 1833 du Code civil en précisant que l'entreprise *« est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité »*.
Cela revient à dire que les entreprises ne choisissent pas d'être socialement responsables, elles exercent une responsabilité sociale objective du fait même des conséquences de leur activité sur la société et l'environnement. Elles ont donc des comptes à rendre aux populations sur l'ensemble des impacts de leur activité. Cette responsabilité concerne ainsi l'ensemble des dimensions de la vie sociale, mais elle s'exerce de manière particulière à l'égard des salariés qui sont au cœur du fonctionnement de l'entreprise.

Pour la CGT, cela implique que les salariés doivent avoir un ensemble de droits d'intervention concernant l'ensemble des dimensions de la RSE allant jusqu'à l'intervention sur la stratégie de l'entreprise. La RSE n'a de sens que si elle fait l'objet d'une appropriation collective et citoyenne afin d'échapper à la forme qu'elle prend trop souvent : celle d'un engagement unilatéral et auto-administré, servant bien souvent principalement les objectifs de communication interne et externe des firmes multinationales et masquant l'incompatibilité des aspirations des actionnaires avec celles d'autres acteurs, en particulier celles des salariés.
Pour parvenir à cette appropriation collective, les salariés doivent faire passer la RSE d'une logique unilatérale (initiatives volontaires décidées par la seule direction de l'entreprise) à une logique contractuelle avec les parties prenantes.
Si la loi fixe la liste des informations à fournir, elle laisse l'employeur libre de la méthode pour y répondre et libre aussi du niveau d'exigence pour se déclarer socialement responsable. S'approprier la RSE suppose ainsi de ne plus laisser la direction de l'entreprise seule juge de la méthode.

L'article 116 du Code du commerce et le décret du 24 avril 2012 sur les obligations des entreprises en matière sociale et environnementale exigent **un *reporting* sur *« la façon dont les entreprises prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité et s'acquittent de leurs engagements sociétaux en faveur du développement durable* ».**

Les entreprises et sociétés concernées sont les suivantes :

- les entreprises cotées ;
- les entreprises non cotées ayant un bilan ou un chiffre d'affaires d'au moins 100 millions d'euros et employant 500 salariés au moins.

Sur le plan environnemental, il s'agit de :

- la politique environnementale

générale ;
- la prévention des pollutions et la gestion des déchets ;
- l'utilisation durable des ressources (eau, matières premières, énergies) ;
- les mesures évitant les effets négatifs sur le changement climatique (gaz à effet de serre, respect de la biodiversité).

Ainsi, les entreprises qui prétendent faire de la RSE leur ligne de conduite sont tenues de le justifier sur la base d'engagements explicites et avec des critères de résultats établis et reconnus.
Les salariés peuvent ainsi contrôler la véracité de leurs engagements et le cas échéant, dénoncer ce qui relève de la seule communication (*greenwashing* dans le cas de l'environnement par exemple).

À l'occasion notamment du rapport annuel d'activité remis au conseil d'administration, la consultation se fera normalement avec les représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration, s'il y en a : *« Les IRP et les parties prenantes participant à des dialogues avec les entreprises peuvent présenter leur avis sur les démarches de RSE des entreprises en complément des indicateurs présentés »* (article L. 225-102-1 du Code du commerce).
Il s'agit donc d'un avis officiel, intégré au rapport et accessible aux tiers.
Dans les autres entreprises, les IRP doivent exiger de la direction qu'elle sollicite officiellement l'avis de représentants du personnel.
Dans ce cadre, il faut :
- engager un vrai travail méthodique de fond pour établir un diagnostic de départ partagé sur les enjeux et les risques de l'entreprise sur les plans sociaux, environnementaux et sociétaux, et sur ses forces et faiblesses ;
- clarifier les niveaux d'exigences à se donner par rapport à des standards de bon niveau et reconnus. Il faut donc se documenter sur les différents domaines de la RSE, chercher des comparaisons, travailler avec les autres parties prenantes (associations locales par exemple) ;
- lister, par domaines, les bonnes questions à poser pour vérifier que l'entreprise assume bien ses obligations (qu'est-ce que l'entreprise doit avoir fait ou atteint, dans chaque domaine, pour pouvoir prétendre être socialement responsable ?).

POUR ALLER PLUS LOIN :
- Le site de l'ORSE (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) : www.reportingrse.org
- Le site du ministère de la Transition écologique : https://www.ecologie.gouv.fr/responsabilite-societale-des-entreprises

Le radar environnemental : l'Ugict-CGT et Secafi ont élaboré un outil d'autodiagnostic environnemental pour permettre aux salarié.e.s d'exercer une lecture critique de la stratégie environnementale de leur entreprise. Cet outil vous permettra de repérer les points faibles et d'identifier les bonnes pratiques de votre entreprise. Il vous permettra aussi de mesurer le rythme des améliorations en cours et d'exprimer vos suggestions. Il y a 7 thèmes dans ce questionnaire, le compléter prend environ 20 minutes. Chaque réponse a une valeur qui lui est attribuée afin d'obtenir un score global par chapitre et une représentation sous forme de radar.

Pour en savoir plus : https://ugictcgt.fr/radar/

V.
S’emparer des apports de la loi « Climat et résilience » pour valoriser l’emploi

a. La dimension environnementale devient obligatoire et omniprésente dans les débats entre organisations syndicales et l'employeur (art. 40)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra *« assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ainsi qu'à la prise en compte de leurs conséquences environnementales »* (Code du travail, article L. 2312-8 modifié).
Autrement dit, lorsque l'employeur consultera le CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment à l'occasion de mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail, la durée du travail, et la formation professionnelle etc., l'information et la consultation sur ces mesures devront prendre en compte leurs conséquences environnementales.
À l'occasion des consultations récurrentes du CSE sur les 3 thèmes : orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi. Il est prévu que ces consultations doivent également tenir compte des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'information sur les *« conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »* relèvera de l'ordre public. Un accord d'entreprise ou une convention collective ne pourra donc pas exclure cette information du champ des trois consultations obligatoires récurrentes.

L'absence de moyens *ad hoc* (ni heures de délégation, ni droit de *veto*, etc.) pour appréhender un sujet nouveau et vaste dans un champ d'expertise déjà très ample.

Qui va conduire la réflexion du CSE sur les questions environnementales ? Le CSE en plénière ou la commission SSCT ? Voire une commission créée spécialement sur le sujet ainsi qu'il est déjà possible de le faire ? Le projet de loi ne se positionne pas sur ce point et il appartient donc à chaque CSE d'évaluer la manière optimale de travailler sur ces questions, et d'envisager en interne par exemple de créer en collaboration avec l'employeur une commission dédiée disposant de certains moyens.

Les représentants du personnel doivent pouvoir utiliser ces nouvelles dispositions pour participer à l'analyse prospective des incidences de la transition environnementale sur les métiers et les emplois et à l'anticipation de leurs effets. Le CSE doit devenir le lieu du débat sur le devenir des emplois et des métiers dans la transition, qui a fait défaut en amont et au cours de l'élaboration de la loi.

Que ce soit au niveau des branches ou des entreprises, les mesures prises lors des négociations obligatoires sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) devront répondre notamment aux enjeux de transition écologique. Le stage de formation économique dont bénéficient les membres titulaires du CSE est élargi aux conséquences environnementales de l'activité des entreprises. Le CSE pourra recourir à un expert-comptable à l'occasion des 3 consultations récurrentes (article L. 2312-17 du Code du travail) en vue d'analyser les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. La mission de l'expert-comptable portera sur *« tous les éléments d'ordre économique, financier ou social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes, de la stratégie ou de la politique sociale »* de l'entreprise.

Les contours de la comptabilité environnementale sont très flous et difficiles à aborder.

Afin d'apprécier la qualité sociale et environnementale d'une entreprise, il y a néanmoins un certain nombre de questions à poser au sujet de la valeur ajoutée, des investissements, de la situation financière, de l'activité et des aides publiques perçues (*cf.* « Le recours à un expert-comptable », page 24).

Le champ de la base de données économiques et sociales (BDES) est élargi aux *« conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »* (article 41). Elle se dénomme désormais la BDESE, base de données économiques, sociales et environnementales. La BDES est l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes mises à disposition par l'employeur. Actuellement ce sont les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 qui définissent le contenu précis de la BDES. L'adoption d'un décret après la loi sera donc nécessaire pour faire évoluer les rubriques de la BDES.

Il existe déjà une rubrique sur les informations environnementales mais elle est aujourd'hui limitée aux entreprises d'au moins 300 salariés réalisant des déclarations de performance extra-financière vérifiées par des experts indépendants.

b. L'accord GEPP (ex GPEC) pour mieux anticiper la transition écologique

L'article 41 de la loi « Climat et résilience » intègre les enjeux de la transition écologique à la négociation relative à la Gestion de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP).
Cette négociation se déroule tous les trois ans dans les entreprises de plus de 300 salariés et devra donc désormais prévoir la mise en place d'un *« dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique »*.
Ce dispositif peut être complété de mesures de formation professionnelle, abondement du compte personnel de formation, VAE, bilan de compétences et accompagnement de la mobilité géographique ou professionnelle (hors accord de performance collective).
L'objectif essentiel de la GEPP reste l'anticipation de l'évolution des métiers et donc le maintien et développement de l'emploi durable.
Dans une démarche prospective, l'accord doit s'attacher à cartographier les métiers de l'entreprise et établir les passerelles qui existent entre eux.
Une fois identifiés, leur devenir sera examiné à l'aune de la stratégie de l'entreprise bien sûr mais désormais en fonction des évolutions technologiques et écologiques. Ce travail révèle toute l'importance du contenu des fiches de postes qui doivent être élaborées avec ceux qui exercent les métiers, pour obtenir la vision la plus précise du travail prescrit et réel. L'implication des représentants du personnel élus ou mandatés est indispensable tout au long des travaux pour veiller au bon déroulement de cette démarche prospective d'anticipation.

Une commission *ad hoc* du CSE pourrait être en charge de la gestion active de l'emploi et des qualifications, pour anticiper les besoins en termes de qualifications et sécuriser les emplois.

En effet, l'efficacité des démarches d'anticipation est fortement subordonnée à la connaissance et à l'analyse de la stratégie de l'entreprise et de ses incidences éventuelles sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers.
Une fois les métiers identifiés ainsi que leurs évolutions, l'accord doit également organiser le recensement

précis des qualifications des salariés présents dans l'entreprise (leurs savoirs, savoir-faire, leur niveau d'expérience). L'entretien professionnel, s'il est correctement et régulièrement réalisé dans l'entreprise, peut servir de support à ce recensement. L'entretien professionnel est obligatoire pour chaque salarié tous les deux ans, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. C'est une rencontre formelle entre un salarié et son employeur dans une logique d'évolution professionnelle. Il ne doit pas servir à juger le salarié et ne porte donc pas sur l'évaluation de son travail. Il relève d'une logique d'orientation, d'évolution. Le salarié peut évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. L'employeur mesure les attentes et les potentialités du salarié, les évolutions professionnelles qu'il doit lui proposer, compte tenu des perspectives d'évolution de l'emploi et du travail (techniques, technologies…) de l'entreprise.

La commission *ad hoc* du CSE peut être destinataire chaque année du nombre d'entretiens professionnels réalisés et des mesures qu'ils ont emportées.

Investir la formation professionnelle

Dans les entreprises, la réforme de septembre 2018 a substitué au plan de formation, le plan de développement des compétences. Il s'agit d'un document écrit, obligatoire seulement dans les entreprises de plus de 300 salariés, qui liste l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience que l'employeur a décidé de mettre en œuvre de sa propre initiative ou à la suite des propositions des représentants du personnel ou des demandes individuelles des salariés. Il est donc construit unilatéralement par l'employeur.

Pour que la formation professionnelle contribue réellement à conjuguer emploi et enjeux environnementaux comme technologiques, il est nécessaire de renforcer le rôle des représentants du personnel en la matière. Pour cela, la commission formation est à mettre en place dans chaque entreprise quel que soit le nombre de salariés. Cette commission doit être associée à la construction du plan ainsi qu'au suivi de sa mise en œuvre. La loi demeure évasive, c'est pourquoi toutes ces prérogatives sont à revendiquer dans l'accord GEPP.

POUR ALLER PLUS LOIN

https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-sinformer-se-former-semanciper-0

c. Le recours à un expert-comptable

L'article 41 de la loi prévoit que les CSE pourront recourir à un expert-comptable pour analyser les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les principaux documents comptables sont les suivants :

- le compte de résultat (retrace toutes les recettes et dépenses sur le semestre ou l'année) ;
- le bilan comptable qui décrit ce que détient l'entreprise (l'actif) et les modalités de financement (passif) ;
- le tableau de flux de trésorerie qui analyse la situation de la trésorerie (sommes immédiatement mobilisables) de l'entreprise ;
- la base de données économiques et sociales, désormais également environnementale (BDESE) contenant un ensemble de données larges (rémunérations des salariés, des actionnaires et créanciers, effectif et emploi, investissement, égalité pro, flux commerciaux et financiers et bientôt données environnementales).

Le problème majeur de la BDES : il n'y a pas de format contraignant, ce qui rend délicat une analyse générale.

À partir de ces principaux documents, on peut notamment apprécier les éléments suivants :

- la stratégie globale de l'entreprise (exemple : externalisation, investissement, modes financement) ;
- les productions et ce qu'elles rapportent (diversification ou pas ?) ;
- le partage de la valeur ajoutée (quelle part revient aux salaires, aux créanciers, aux actionnaires ?) et son évolution ;
- les stratégies du groupe (prix de transfert, remontées de dividendes, management fees ou charges déductibles, etc.), si l'entreprise fait partie d'un groupe.

Il ne faut pas se faire prendre au piège de la technique comptable. La production de chiffres est un enjeu politique, de luttes. L'employeur trouvera toujours une manière de montrer qu'il est impossible d'investir, d'augmenter les salaires, que la seule stratégie possible est celle présentée, etc.

Il ne faut pas laisser les mains libres à l'expert-comptable.

L'objectif est de poser les bonnes questions pour orienter le travail de l'expert, qui viendra en retour nourrir la démarche revendicative.

Les questions à poser à l'expert

Voici un certain nombre de questions qu'on peut se poser et poser à l'expert, via une lettre de mission par exemple :

Quelques ratios simples à demander systématiquement :

- Valeur ajoutée / chiffre d'affaires : ce ratio permet d'avoir des indications sur les stratégies d'externalisation. Plus le ratio est faible, plus l'entreprise externalise.
- Valeur ajoutée par salarié : cette information donne une indication de la rentabilité de l'entreprise.
- Résultat net par salarié : cette donnée permet de saisir combien l'entreprise et les actionnaires gagnent grâce au travail des salariés.
- Frais de personnel par salarié : cette information donne des indications sur la politique salariale de l'entreprise, notamment si le turnover est important.

Des questions à poser à ou avec l'expert-comptable :

▶ **Sur la valeur ajoutée**

- Comment s'est effectué le partage de la valeur ajoutée ?
- Comment ce partage a-t-il évolué et avec quelle justification / pour quelle stratégie ?

▶ **Sur l'investissement**

- Investissement productif ou investissement financier ?
- Quel est le coût du capital ? (selon la CGT, il s'agit de la part du profit non réinvestie, c'est-à-dire la somme des dividendes et des frais financiers) et en termes comptables :
  - Quelle part du profit a effectivement servi à financer des investissements ?
  - Quelle part a servi à rémunérer les actionnaires ?
- Comment l'investissement a-t-il évolué ? Qu'est-ce que cela reflète de la stratégie de l'entreprise ?
- Quelle part de l'investissement correspond à une démarche environnementale (en vue de détecter le

« greenwashing », c'est-à-dire de « faux » investissements en faveur de l'environnement) ?
- Quelles ont été les dépenses en R & D (et faire le lien avec l'environnement) ?
- Quelle est la politique de l'entreprise en matière de brevets ?

▶ Sur l'activité de l'entreprise

- Quels sont les éléments exceptionnels (charges ou produits) de l'année et d'où viennent-ils ?
- S'il y a eu des provisions, qu'est-ce qui les justifie ?
- À quoi correspondent les transferts au sein du groupe (il s'agit de débusquer des manœuvres comptables visant à diminuer le résultat pour justifier la pression à la baisse sur les salaires) ?

▶ Sur la situation financière

- Quel est l'échéancier de l'emprunt de l'entreprise ?
- Quelle est la stratégie globale de financement ?
- Pourquoi y a-t-il eu un endettement supplémentaire ?
- Qu'est-ce qui explique la variation du besoin en fonds de roulement (BFR) ?
- Quelle est la politique d'amortissement ?

▶ Sur les aides publiques

- Demander le détail des aides publiques touchées par l'entreprise.
- À quoi ces aides publiques ont-elles effectivement servi ?
- Comment le Crédit impôt recherche (CIR) a-t-il été utilisé ?
- Y a-t-il eu des aides publiques spécifiques pour les enjeux environnementaux et si oui, quel usage en a-t-il été fait ?

la
cgt