

# ENVIRONNEMENT & TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

## LES COMITÉS SOCIAUX ÉCONOMIQUES SONT CONCERNÉS !

**À l'été 2021, l'Assemblée nationale et le Sénat adoptaient le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets. Cette loi, critiquée pour son manque d'ambition notamment par les ONG, est quand même inspirée des travaux des 150 membres de la Convention citoyenne pour le climat. La loi du 22 août 2021 comporte un chapitre visant à adapter l'emploi à la transition écologique : entreprises et CSE sont dans la boucle !**

**L**a loi Climat et Résilience du 22 août 2021 établit un cadre juridique pour atteindre les objectifs de lutte contre le changement climatique et de résilience aux changements.

### **Que dit la loi pour les CSE ?**

Elle est composée de quatre aspects principaux : la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre, la résilience aux changements climatiques, la préservation de la biodiversité et le développement des énergies renouvelables. La législation vise à réduire de 55 % les émissions de gaz à effet de serre (d'ici à 2030) et à atteindre la neutralité carbone (à l'horizon 2050). Elle ajoute ainsi une dimension environnementale aux

attributions de la représentation du personnel : information, consultation et négociation collective sont mobilisées. Par conséquent, ce sont autant les élus des comités sociaux et économiques que les organisations syndicales qui sont invitées à s'emparer de la thématique incontournable de ce siècle.

L'article L 2312-8 du Code du travail indique que, dans le cadre de sa mission générale visant à assurer une expression collective des salariés, le CSE prend désormais en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Pour permettre aux CSE d'exercer cette mission de veille

et de contrôle des pratiques de leurs entreprises, l'employeur est soumis à de nouvelles obligations d'information. Ainsi la BDES a été complétée pour devenir la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) et s'enrichir d'un dixième chapitre.

Mais il n'y a pas que l'information qui permet au CSE de s'assurer d'un comportement responsable et, souhaitons-le, vertueux de l'entreprise. Le processus de consultation s'empare de la question environnementale également puisque l'employeur doit désormais consulter les élus du personnel sur les



Par Ronan Darchen



BDESE

## Référence

À défaut d'accord, les informations à mettre à disposition du CSE en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sont définies par l'article L 2312-26 du Code du travail ainsi que par les articles R 2312-18 à R 2312-20 lesquels renvoient aux articles R 2312-8 et R 2312-9 relatifs à la BDESE.

conséquences environnementales à l'occasion de chacun de ses projets. Concrètement, il s'agit d'évaluer et de présenter l'éventuelle portée environnementale à l'occasion de chaque consultation ponctuelle pour que le CSE puisse intervenir et se positionner sur les éventuels impacts environnementaux de la décision de l'employeur en recherchant évidemment à ce qu'ils soient positifs. De même, lors des consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale), l'employeur doit dorénavant informer le CSE des conséquences environnemen-

tales de l'activité quotidienne de l'entreprise. L'aspect environnemental est d'ailleurs intégré aux missions de l'expert-comptable du CSE tout comme la formation dite économique de l'instance. Si l'expert-comptable n'est pas nécessairement un spécialiste de l'environnement, nous savons que les cabinets qui interviennent aux côtés des comités ont depuis longtemps élargi leurs équipes pour répondre à l'ensemble des champs d'intervention des CSE : la pluridisciplinarité des experts au sein de l'instance est incontournable. Quant à la formation des élus, nous regretterons que ce ne ►►



► soit dit que d'un mot par la loi : la durée de la formation n'est pas augmentée et la prise en charge par l'entreprise n'est pas prévue ni même quelques heures de délégation. Peut bien mieux faire si la volonté est que ce soit une cause nationale.

### Nouveau chapitre pour une BDES... environnementale

Le décret qui ajoute un nouveau chapitre à la BDESE ne constitue pas une révolution car il ne fait que reformuler, pour une part, des obligations existantes et prévoit, pour une autre part, le versement dans la BDESE de documents que l'employeur est déjà tenu d'établir. Au titre de la « politique générale », doivent désormais figurer dans la BDESE, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certifications en matière d'environnement. Les informations sur ces démarches ne doivent donc être fournies que lorsqu'elles existent...

Le thème « économie circulaire » comprend les informations sur la prévention et la gestion de la production de déchets, c'est-à-dire l'évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R 541-8 du Code de l'environnement et faisant l'objet du bordereau mentionné à l'article R 541-45 de ce code. L'entreprise doit aussi informer de son utilisation durable des ressources, consommation d'eau et consommation d'énergie. À l'heure des plans « Eau » et « Sobriété énergétique », le CSE sera attentif aux économies réalisées par l'entreprise, aux mesures concrètes engagées et aux messages délivrés. Quant aux déchets, seules

**L'article L 2312-8 du Code du travail indique que, dans le cadre de sa mission générale visant à assurer une expression collective des salariés, le CSE prend désormais en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production »**

certaines organisations sont concernées et celles-ci n'auront qu'à faire figurer dans la BDESE des informations qui sont consignées dans ce bordereau. Cela n'interdit pas, évidemment, d'encourager des attitudes vertueuses dans tous les milieux professionnels.

Au titre du changement climatique, la BDESE doit identifier les postes d'émissions directes de gaz à effet de serre, produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions

du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, l'évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre. L'entreprise doit aussi fournir le bilan de ces dernières prévu par l'article L 229-25 du Code de l'environnement ou le bilan simplifié qui ressort de l'article 244 de la loi 2020-1721 du 29-12-2020 de finances pour 2021 quand elle y est assujettie.

Ajoutons, enfin, que les entreprises soumises à la déclaration de performance extra-financière (DPEF) doivent inclure dans la BDESE les informations environnementales de cette déclaration relative à la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) : l'obligation était déjà présente dans la BDES originale, il n'est question que de glisser du chapitre 1 à 10.

Les nouvelles obligations imposées à l'employeur sont finalement assez légères. Néanmoins, elles ont le mérite, si les représentants du personnel s'en saisissent, de mettre la question environnementale en débat dans l'entreprise. Obtenir l'information, on le sait, est le premier cheval de bataille des CSE pour pouvoir exercer convenablement leurs missions et participer efficacement au débat. Bien sûr, certains diront, non sans raison, que les 9 autres chapitres doivent déjà être correctement renseignés et mis à jour avant de s'attacher à cet ajout. Mais encore faut-il que les élus se montrent véritablement exigeants pour que la loi soit appliquée et n'hésitent plus à faire sanctionner les entreprises qui entravent le dialogue social par ►►

# En route pour le renouvellement de votre CSE !

Rapport de fin de mandat

Le rapport de fin de mandat est une obligation pour tous les CSE.

Nous pouvons le réaliser ensemble !



Préparation de vos élections

Pensez à la formation pour revoir l'ensemble du processus électoral.

**Une formation action sur mesure.**



Faites **décoller** votre CSE !

**ECODIA  
MARQUANT**

Experts aux côtés des CSE

01 44 53 94 06

[contact@ecodia-marquant.fr](mailto:contact@ecodia-marquant.fr)



Comprendre,  
être formé et informé



Communiquer, négocier,  
argumenter



Organiser et gérer

## Le chapitre « Environnement » de la BDESE

► une rétention de l'information. Dix ans après la promulgation de la loi créant la BDES(E), il est temps de saisir les inspections du travail et les tribunaux.

À la complainte des employeurs qui critiqueront un alourdissement administratif, sachez rétorquer que la seule obligation nouvelle est l'identification des émissions du scope 1 ; leur évaluation n'étant obligatoire que si l'entreprise y est déjà assujettie. Quant aux bilans, l'entreprise n'a qu'à verser dans la base des documents dont elle dispose. Il s'agit donc simplement d'un partage de l'information. Rappelons effectivement que le bilan des émissions de gaz à effet de serre, ou « bilan GES », prévu par l'article L 229-95 du Code de l'environnement, est obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés tandis qu'un bilan simplifié s'impose à celles de plus de 50 salariés qui ont bénéficié des crédits ouverts pour le plan de relance de la loi de finances 2021. Notez enfin, lorsque les données et informations environnementales ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise mais du groupe ou par établissements distincts, qu'elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pour être mises en perspective.

### Et pour les organisations syndicales ?

La question de la transition énergétique en négociation ? Que peut-on vraiment attendre de la loi Climat et Résilience en entreprise ? Selon l'étude d'impact, l'objectif est d'inciter employeurs et salariés à anticiper les conséquences de la transi-

10° Environnement	
<b>A-Politique générale en matière environnementale</b>	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.
<b>B-Économie circulaire</b>	a) Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du Code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même Code.
	b) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie.
<b>C-Changement climatique</b>	a) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre.
	b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du Code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.
Lorsque les données et informations environnementales transmises ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.	

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045667998>



tion écologique ; ce devrait donc être un sujet de négociation en entreprise que la loi invite à intégrer notamment sur l'évolution des emplois, des compétences et des formations. Ainsi, la loi assigne un nouvel objectif à la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC ou GEPP) : répondre aux enjeux de la transition écologique ! Cela peut paraître illusoire mais il est aussi possible de réfléchir aux mutations technologiques et aux métiers émergents pour une filière professionnelle des métiers de la transition écologique et énergétique. Après tout la GPEC n'est-elle pas un

exercice prospectif et préventif d'adaptation des métiers aux évolutions ?

**La trajectoire rouge (p. 54)** correspond aux projections fondées sur les politiques actuelles (le scénario le plus pessimiste). Les climatologues alertent que, sans changement de mode de vie, la température pourrait augmenter de 5,1°C d'ici à la fin du siècle. **La trajectoire violette** correspond à une stabilisation des émissions à niveau moyen et permet à un taux de plus de 67 % de chance de limiter le réchauffement à 2 °C d'ici à 2030. **La trajectoire verte** permet une stabilisation des émissions en cas d'action immédiate, avec une probabilité de 67 % que le réchauffement n'excède pas les 2 °C à l'horizon 2030. **La trajectoire bleue** représente le scénario le plus optimiste avec une probabilité de 50 % de ne pas dépasser un réchauffement de 1,5 °C. ►►

# ALINEA

## FORMATIONS

ORGANISME AGRÉÉ CSE ET SSCT



DÉCOUVREZ LE  
CATALOGUE 2023



**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLICQUE FRANÇAISE

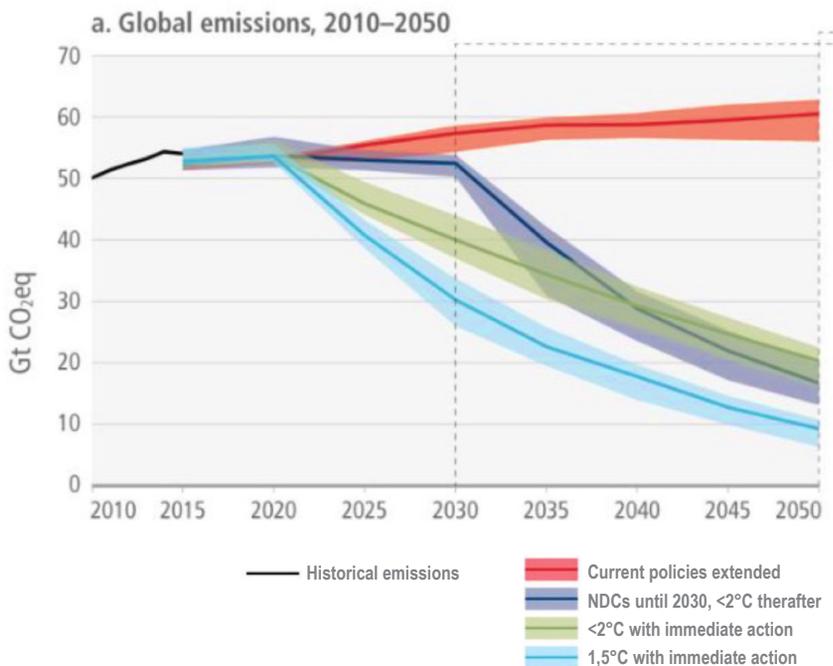
POUR EN  
SAVOIR PLUS

**01 40 01 00 44**

[contact@lesdroitsducse.com](mailto:contact@lesdroitsducse.com)

[www.lesdroitsduCSE.com](http://www.lesdroitsduCSE.com)

## Les enjeux de la transition écologique



Source : Working Group III contribution to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change page 618/2913 ([https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/downloads/report/IPCC\\_AR6\\_WGIII\\_FullReport.pdf](https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/downloads/report/IPCC_AR6_WGIII_FullReport.pdf))

► Un rapport du Programme des Nations unies pour l'environnement estime que les engagements internationaux laissent la Terre sur la trajectoire d'un réchauffement de 2,6 °C. Pour contenir le réchauffement climatique à 1,5 °C il faut donc parvenir à inverser la courbe d'émission de gaz à effet de serre avant 2025 ! 75 % des jeunes de 16 à 25 ans jugent le futur « effrayant », 56 % estiment que « l'humanité est condamnée », et 55 % qu'ils auront moins d'opportunités que leurs parents d'après une étude publiée en septembre 2021 par *The Lancet Planetary Health* et menée auprès des jeunes de dix pays et citée par le journal *Le Monde* début 2022.

### Comment le CSE peut-il agir concrètement ?

Rappelons tout de même que, depuis dix ans (2013), les comités disposent d'un droit d'alerte en matière d'atteinte à l'environnement et que le danger grave et imminent (DGI) est un dispositif qui peut être mobilisé depuis encore plus longtemps (1993). Toutefois, ces interventions du CSE s'entendent pour des sujets d'atteintes à l'environnement ou à la santé des travailleurs et ne s'inscrivent pas vraiment dans la démarche de transition écologique. Aujourd'hui, sur fond de prise de conscience des salariés, les

questions de l'impact environnemental devraient prendre de plus en plus de poids à l'ordre du jour des CSE et côté consommation, les 11 milliards d'euros de dépenses annuelles au titre des activités sociales et culturelles sont également de véritables potentialités pour penser transition écologique.

S'agissant des projets de l'employeur et du fonctionnement de l'entreprise, il s'agit d'interroger l'activité de cette dernière sur toutes ces facettes, du respect de la biodiversité à la vigilance nécessaire envers les pollutions de l'air, du sol, de l'eau ou encore à la raréfaction des ressources. Il n'est pas interdit, bien au contraire, de penser aussi économie circulaire et bien-être animal ou de s'attacher à réduire les nuisances sonores. Les sujets ne manquent pas et l'employeur ne devrait pas être sourd à la recherche d'une meilleure efficacité énergétique comme à des pratiques vertueuses.

Face à des politiques RSE qui se limiteraient à des slogans de « greenwashing » sur un site internet, les CSE ont un rôle à jouer pour que l'effet marketing soit accompagné d'actes concrets. Les élus peuvent pousser l'entreprise à réaliser son bilan carbone, à revoir la gestion écologique et énergétique des locaux, demander que l'épargne salariale soit orientée voire abondée

quand elle rejoint un fonds qui œuvre pour l'environnement. Il y a de grandes et petites initiatives, à commencer par les gestes du quotidien lors des pauses café et déjeuner. Plusieurs comités organisent également des ateliers « Fresque du climat » ludiques (pour en savoir plus [fresqueduclimat.org](https://www.fresqueduclimat.org)).

Des commissions Environnement voient le jour au sein des CSE même si la loi n'en fait pas une commission obligatoire de l'instance. C'est une manière de braquer les projecteurs au sein du collectif de travail et de mobiliser. La question environnementale a sa place quand on parle conditions de travail, bien-être physique et psychologique des salariés. La mobilité durable et le remboursement des transports en commun ou le parking sécurisé pour les vélos font partie des sujets dont les élus et les organisations syndicales peuvent s'emparer.

### Réviser sa politique ASC évidemment !

Des CSE sont déjà engagés et montrent l'exemple au travers de leurs activités sociales et culturelles : des initiatives à partager qui auront le mérite de renouveler l'offre et de participer à la sensibilisation des salariés. D'ailleurs, certains d'entre eux vont certainement même vous y inviter. Vous pouvez commencer par des achats dits responsables. Ce qui conduit à une sélection de vos fournisseurs mais aussi à passer en revue les prestations actuelles : obtenir le meilleur prix et de nouveaux avantages, oui, mais pourquoi et comment ? Ainsi, les sorties et voyages n'impliquent pas toujours de faire le tour du globe. Il y a, c'est certain, de très belles découvertes à faire près de chez soi.

Les actions solidaires pourraient aussi retrouver une place trop souvent perdue dans les actions sociales du CSE à une époque où l'individu exige d'en recevoir de son comité, alors qu'il n'a pas d'autre droit que celui de participer à ce que les élus lui proposent. Réunir des salariés autour d'un atelier « zéro déchet » est une activité qui gagne à être connue. Des CSE s'engagent pour la création de jardins pédagogiques, le développement de ruches, proposent la distribution de compost. Et aujourd'hui, même les cartes-cadeaux verdissent pour être utilisées dans des commerces de proximité, bio, équitables. Vous pouvez aussi mettre les salariés à contribution pour collecter idées et initiatives. Alors, la transition énergétique va-t-elle être mise à l'ordre du jour de votre prochaine réunion du CSE ? ■



# OPÉRATIONS DE BILLETTERIE CINÉMA - ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS

DÉCOUVREZ VOTRE NOUVEAU SITE UGC-PRO

UGC PRO  
N°1 de la billetterie cinéma  
pour les entreprises et collectivités

UGC PRO  
N° Client : 000000

OFFRES CINÉMA ACHAT ET DEVIS MES PRODUITS OFFRES ÉVÉNEMENTIEL

Bonjour Madame DUBOIS

**Vos produits UGC**

- Acheter e-Ticket(s) UGC
- Acheter UGC BLUE
- Acheter e-SOLO UGC

**Actions fréquentes**

- Consulter mes factures
- Gérer les infos de mon compte
- Consulter les chargements

**Récapitulatif des stocks**

STOCK	QUÉ RESTANTE	VALIDITÉ CONSOMMATION	ACTIONS
e-Tickets UGC 12M	88 / 200	31/01/2019	Recharger UGC BLUE Acheter
e-Tickets UGC Invitation	100 / 100	31/01/2019	Recharger UGC BLUE
Carte UGC BLUE	6 119 / 6 119		Gérer les informations Acheter

Acheter un produit

- > Une navigation plus intuitive
- > Un espace client revisité
- > Des fonctionnalités inédites

**UGC Pro réinvente votre expérience client !**