Conférence

Agir pour améliorer la durabilité de votre entreprise



SEXTANT EXPERTISE

Mardi 21 janvier
9h-10h30

- Connaître les impacts de la mise en vigueur de la CSRD
- Utiliser les nouvelles prérogatives du CSE et des OS



Le cabinet Sextant Expertise

SEXTANT
EXPERTISE

L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

Expertises CSE récurrentes
Situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail, orientations stratégiques

Expertises SSCT
Risque grave, projet important...

Expertises pour faire face aux situations de CRISE
PSE, droit d'alerte économique, APC...

Formations
(à distance, en présentiel)

Formation économique et nouveaux élus, SSCT, préparer ses négociations...

- Un cabinet indépendant de tous les pouvoirs
- 100 salariés dont 15 formés à être auditeurs de durabilité CSRD
- Une présence à Aix-en-Provence, Bordeaux, Nantes, Lille, Lyon et Paris
- 10 experts-comptables
- Un bilan carbone disponible sur le site de l'Ademe
- Une transmission du capital aux salariés engagée en 2024

Christian PELLET
Président
christian.pellet@sextant-expertise.fr
06 03 26 02 01





Damien Gaudichon
Responsable durabilité
Damien.gaudichon@sextant-expertise.fr
06 31 91 99 62

www.sextant-expertise.fr



Le changement climatique lié à la hausse exponentielle des émissions de gaz à effet de serre depuis le début de l'ère industrielle constitue une menace pour l'humanité qui impose des mesures d'atténuation et d'adaptation

► Hausse de la température à la surface du globe par rapport à la période 1850-1900, selon les scénarios d'émission de gaz à effet de serre considérés (GIEC)

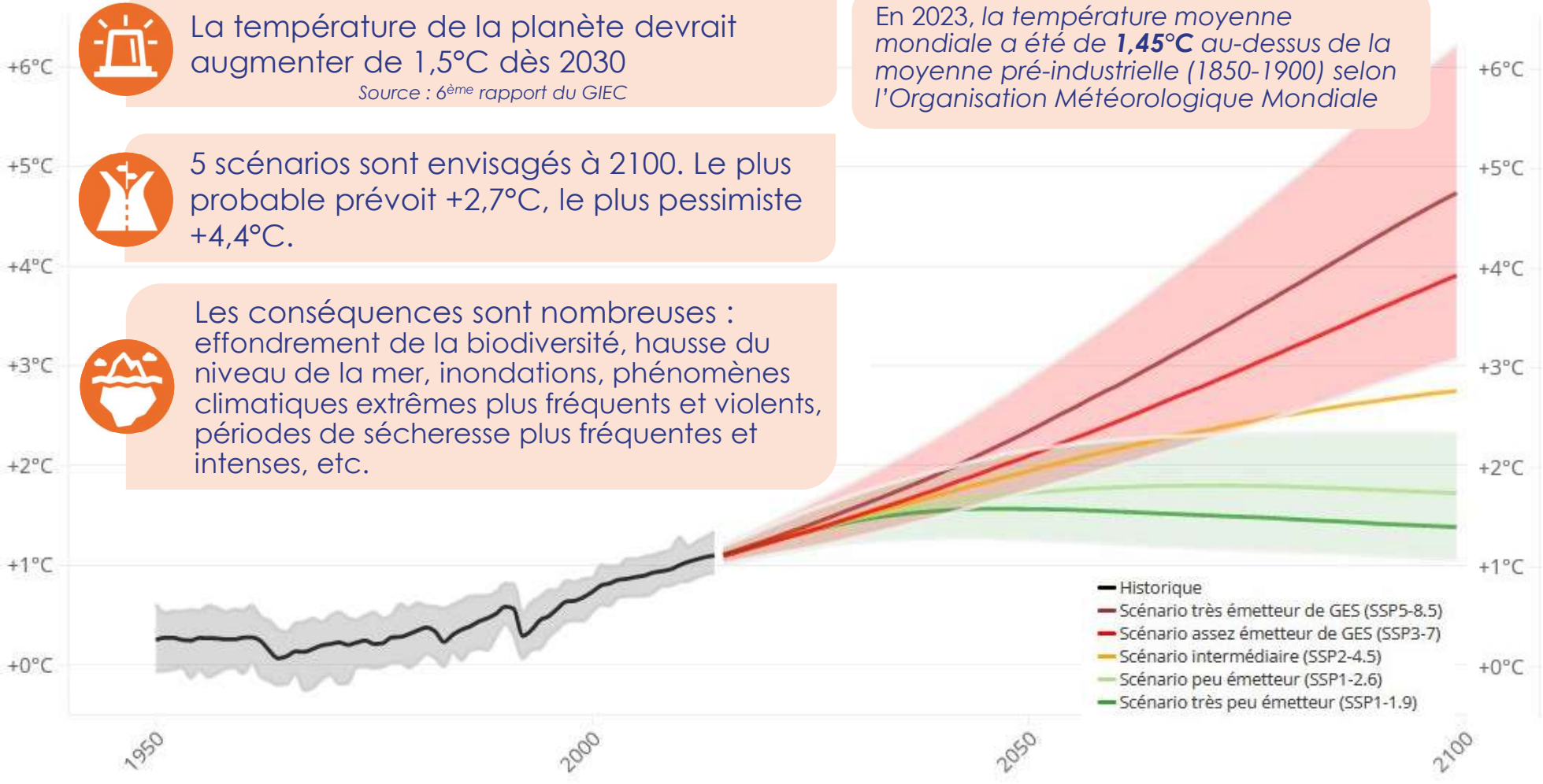
La température de la planète devrait augmenter de 1,5°C dès 2030

Source : 6ème rapport du GIEC

5 scénarios sont envisagés à 2100. Le plus probable prévoit +2,7°C, le plus pessimiste +4,4°C.

Les conséquences sont nombreuses : effondrement de la biodiversité, hausse du niveau de la mer, inondations, phénomènes climatiques extrêmes plus fréquents et violents, périodes de sécheresse plus fréquentes et intenses, etc.

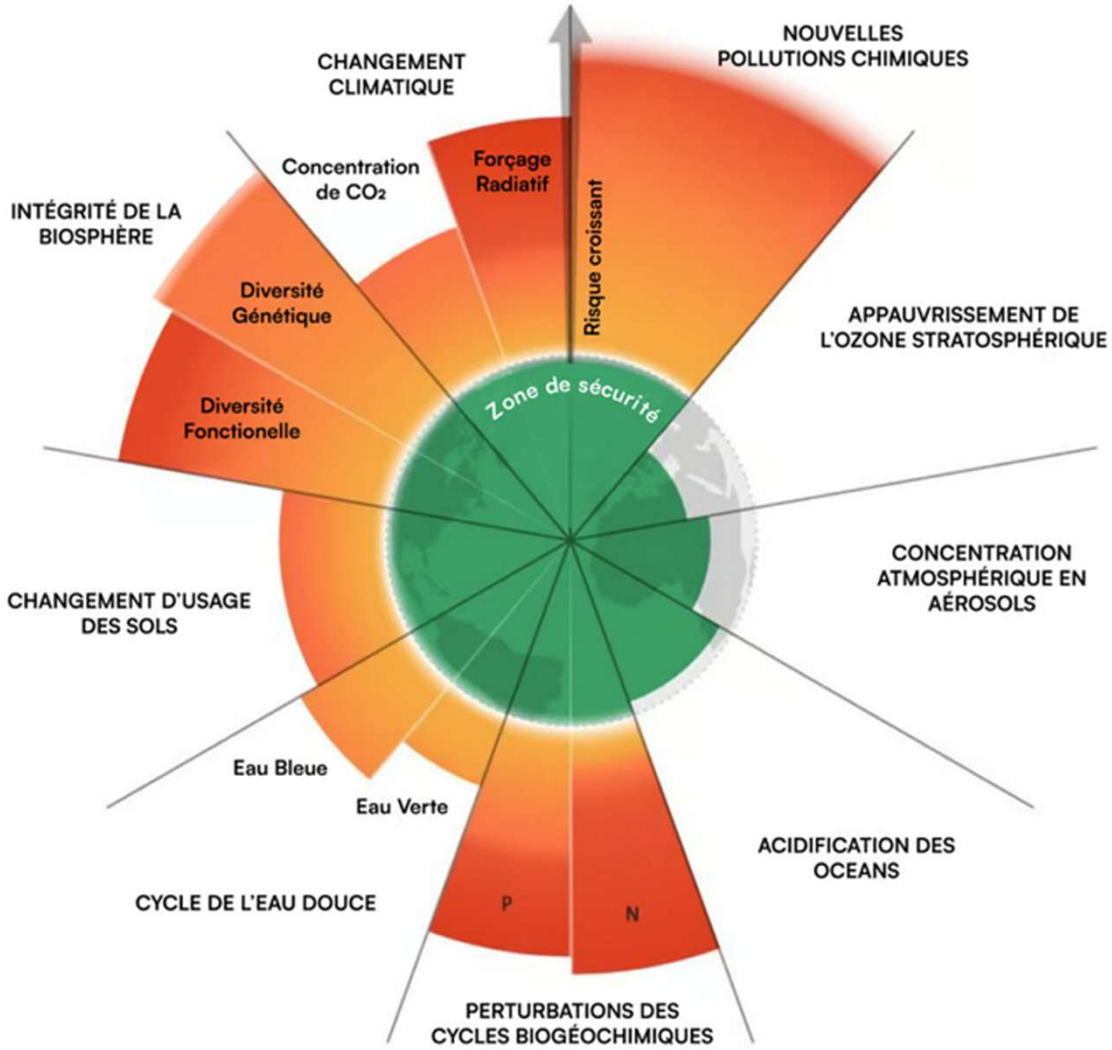
En 2023, *la température moyenne mondiale a été de **1,45°C** au-dessus de la moyenne pré-industrielle (1850-1900) selon l'Organisation Météorologique Mondiale*





Le changement climatique est la limite planétaire qui est la plus connue pour être dépassée, parmi 5 autres

Limites planétaires



- Limites planétaires : seuils à ne pas dépasser pour que l'humanité puisse vivre dans un écosystème sûr, c'est-à-dire évitant les modifications brutales
- Concept scientifique développé à partir de 2009 par une équipe internationale de 26 chercheurs menée par Johan Rockstöm (Université de Stockholm)
- 6 limites planétaires dépassées sur 9 en 2023
- Une dégradation observable depuis 2009, qui reconnaît aussi la capacité des sociétés humaines à résoudre certains problèmes (protection de la couche d'ozone)
- La diversité des enjeux environnementaux est reprise par la CSRD, dans son volet de normes environnementales

Source : Stockolm Resilience Center et bonpote.com



Le lien entre le réchauffement climatique et les entreprises peut être considéré sous deux angles

1 Atténuation

À travers **ses émissions de GES** et **l'effort** que peut produire une entreprise **pour les réduire**

2 Adaptation

À travers **l'impact** du changement climatique **sur ses activités** et la manière dont elle peut **s'y adapter**

Augmentation des concentrations de GES

Emissions de CO_2, CH_4, N_2O…

Changement du système climatique

Augmentation de la température, modifications des précipitations…

Impacts du changement climatique

Effets sur les écosystèmes et la société

► Source : ONERC



Les entreprises ont intérêt à s'adapter pour mieux prévenir les risques environnementaux et les impacts sur leur modèle économique

▶ Exemples de risques de transition pour les entreprises

Risques de transition

RÉGLEMENTATIONS

- Augmentation du prix des émissions de GES
- Réglementation sur les produits et services existants
- Renforcement des obligations de reporting (ex: CSRD)
-

MARCHÉS

- Modification des comportements des consommateurs
- Risques de marginalisation ou d'éviction
- Incertitude des signaux du marché
- Augmentation du coût des matières premières

TECHNOLOGIES

- Substitution de produits et services existants par des options moins émissives
- Investissement infructueux dans de nouvelles technologies
- Coûts initiaux de développement de nouvelles technologies bas-carbone

RÉPUTATION

- Modification des préférences des consommateurs et des **salariés/candidats**
- Stigmatisation d'un secteur
- Augmentation des commentaires négatifs des parties-prenantes (ex: activisme actionnarial)



68% des salariés veulent **être formés aux enjeux de la transition écologique** dans leur entreprise

Étude CSA – 2021

2/3 des 18-30 ans se disent prêts à renoncer à postuler dans une entreprise **qui ne prendrait pas en compte les enjeux environnementaux**

Harris Interactive - 2022



A partir de 2025, les grandes entreprises doivent publier un rapport de durabilité sur l'environnement, le social et la gouvernance (ESG)

CSRD et durabilité

- Une obligation légale d'origine européenne (CSRD) visant à **accroître la transparence et la comparabilité des informations publiées par les entreprises sur l'Environnement, le Social et la Gouvernance (ESG)**, en vue d'avantager celles qui sont les plus responsables
- Une publication des informations ESG qui devra respecter des **normes** (ESRS) aussi contraignantes que les normes comptables, et qui devra être **certifiée** (le plus souvent par un CAC)
- La CSRD pousse à **réinterroger la stratégie de l'entreprise au regard des enjeux de durabilité**, et recommande **l'association des parties prenantes à ces travaux**.



CSRD : « devoir de dire » (reporting)
CS3D : « devoir de faire » (vigilance)



Avez-vous des questions ?



Un calendrier d'application progressif de la CSRD...
... qui a débuté pour les grands groupes au 1er janvier 2024
... toutefois, leurs fournisseurs sont concernés dès à présent (remontée des indicateurs)

CSRD et durabilité

Le calendrier d'application de la CSRD et du *Rapport de Durabilité* associé

Plus de 5 000 entreprises françaises concernées

Entrée en vigueur	2024	2025	2026	2028
Publication	2025	2026	2027	2029
Entreprises concernées	***EIP ; Entreprises cotées sur un marché européen ayant :*** *plus de 500 salariés et un bilan >25 M€ et/ou CA >50 M€ (*)*	***Entreprises (dont SAS et SARL) dépassant 2 des 3 seuils :*** *plus de 250 salariés et un bilan >25 M€ et/ou CA >50 M€ (*)*	***Petites et moyennes PME cotées*** *(L230-1CC)* *L'entreprise peut toutefois décaler de 2 ans sont 1er reporting (soit 2028)*	***Entreprises et groupes non-européens ayant :*** CA européen >150 M€ ; une filiale avec un CA >40 M€

(*) des seuils financiers au niveau consolidé pour les groupes

NB : ces seuils ont été ajustés de l'inflation par le décret n°2024-152 du 28 février 2024.

Sanctions potentielles encourues

En cas de non-respect des obligations de reporting, les sanctions encourues peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.



Le rapport et les normes de durabilité (ESRS) associées reposent sur une architecture standardisée (1/2) : la « *règle des 3* »

1 3 sujets : ESG

- **Environnement**
- **Social**
- **Gouvernance+**
  dont dispositif anticorruption

2 3 domaines de reporting

- **Stratégie**
  Modèle d'affaire/Gouvernance
- **Mise en œuvre**
  Plan d'actions et de transition
- **Cibles et Métriques**
  Indicateurs quali. & quanti.

3 3 types de normes

- **Normes trans-sectorielles**
- **Normes sectorielles**
  Normes spécifiques à venir
- **Informations propres à l'entité**

Focus page suivante

Importance de prendre compte l'ensemble de la chaîne de valeur



Le rapport et les normes de durabilité (ESRS) associées reposent sur une architecture standardisée (2/2) : *Informations standardisées dans les European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*

CSRD et durabilité

Les 12 normes trans-sectorielles ou dites « agnostiques »

⚠ *Les interactions entre normes sont nombreuses : tout silotage est à proscrire* ⚠

Normes transversales *2 normes*	**Normes thématiques**		
	Environnement *ESRS E1 à E5*	**Social** *ESRS S1 à S4*	**Gouvernance** *ESRS G1*
ESRS 1 Exigences générales *Description de l'architecture des normes*	Changement climatique	Personnel de l'entreprise	Conduite des affaires ➔l'éthique des affaires, y compris la lutte contre la corruption (*), ➔la gestion des relations avec les fournisseurs, ➔l'influence politique
ESRS 2 Informations générales à publier *dont Gouvernance et Stratégie*	Pollution	Travailleurs de la chaîne de valeur	
	Ressources hydriques et marines	Communautés affectées	
	Biodiversité et Ecosystèmes	Consommateurs et utilisateurs finaux	
	Utilisation des ressources et Economie circulaires		

NB : intitulé des normes selon traduction française actualisée des ESRS en juillet 2024

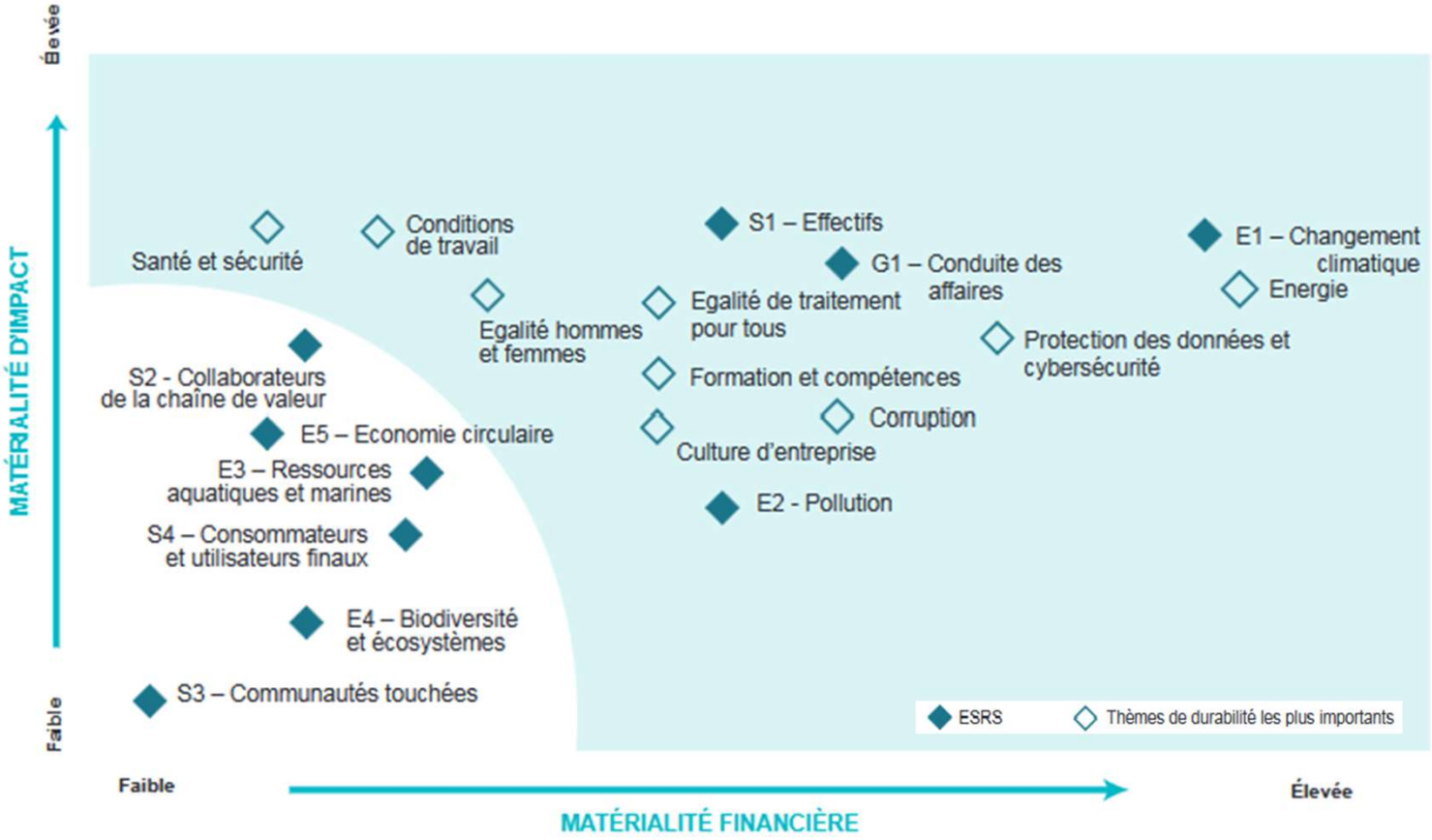
(*) lien fort avec l'article 17 de la loi Sapin II (2016)



Des obligations de reporting qui dépendent de l'importance des enjeux identifiés dans une matrice dite de « double matérialité », associant les parties prenantes

CSRD et durabilité

► Matrice de double matérialité présentée dans le rapport annuel 2023 du groupe Bureau Veritas



- Bureau Veritas présentait au titre de 2023 une préfiguration très avancée de son futur rapport de durabilité
- En revanche, comme pour de très nombreux autres groupes, les représentants du personnel de BV n'étaient absolument pas considérés comme des parties prenantes associées à l'élaboration de la matrice.

Les représentants du personnel, actuellement marginalisés, ont toute légitimité à se saisir des enjeux de durabilité de leur entreprise afin d'améliorer sa résilience et faire valoir leur voix.



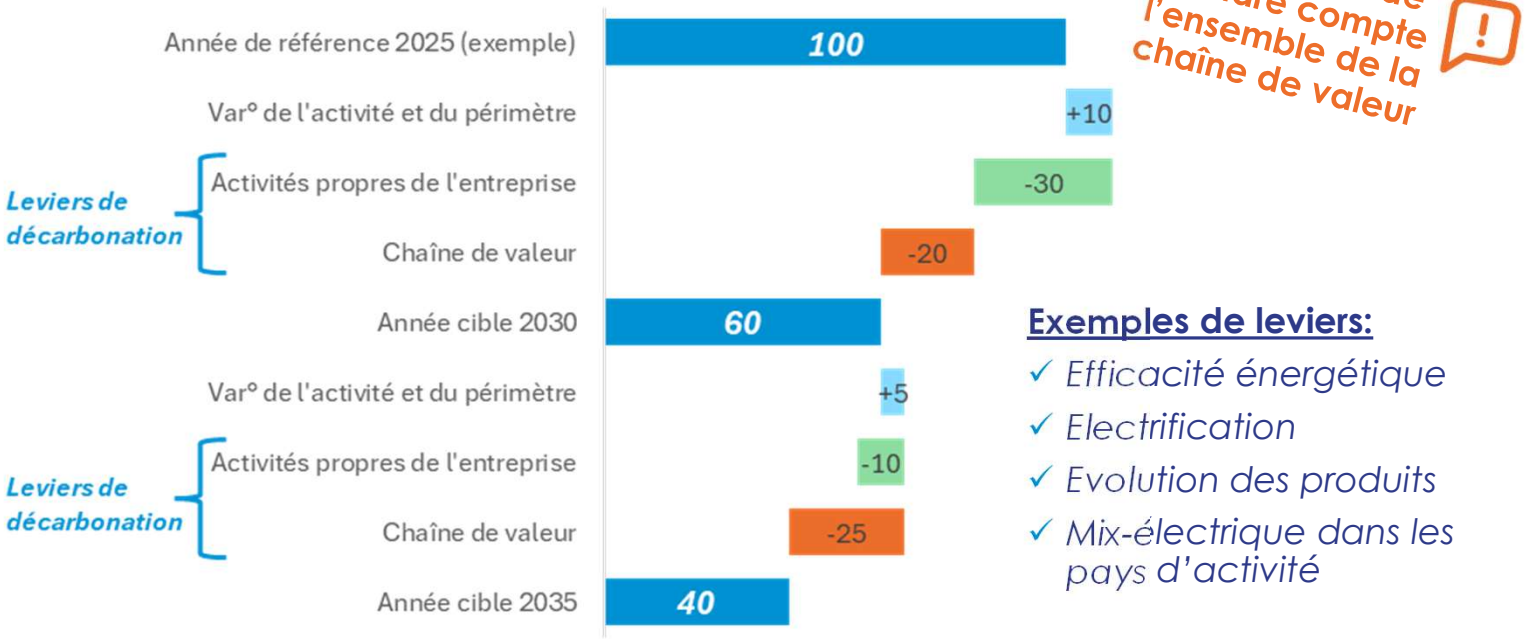
Les *Plans de transition climatique (*),* un des piliers de la CSRD et de la nouvelle directive européenne dédiée au Devoir de Vigilance (CS3D)

CSRD et durabilité

Comment construire une trajectoire de décarbonation et démontrer sa robustesse ?

*1 – Etablir un **bilan carbone***
*2 – Identifier les **leviers de décarbonation***
*3 – Définition de **scénarios** d'activité et climatiques*
*4 – Modéliser **la cible** de réduction des émissions GES*
*5 – Effectuer des **analyses de sensibilité***
(impact de la variation des paramètres clés

► Plan de transition – Emissions **brutes** de GES (kteq CO_2)



Importance de prendre compte l'ensemble de la chaîne de valeur

Exemples de leviers:

- ✓ *Efficacité énergétique*
- ✓ *Electrification*
- ✓ *Evolution des produits*
- ✓ *Mix-électrique dans les pays d'activité*

Reporting de durabilité (***CSRD***) et Devoir de Vigilance UE (***CS3D***)

Dans le cadre de la CS3D (application 2027 avec publication 2028), les plans de transition climatiques sont obligatoires.

Attention, la CS3D ne s'applique qu'aux entreprises européennes de +5000 salariés dans le monde et CA mondial >1500 M€ (pour application 2027) puis abaissement des seuils.

(*) Intitulé officiel : « Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique » (Exigence de publication ESRS E1-1) »



Avez-vous des questions ?



L'intégration des impacts environnementaux et plus largement ESG concerne toutes les consultations récurrentes depuis 2021

Article L. 2312-17 du Code du travail
Ordonnance du 06/12/23 transposant la CSRD



Les informations consultations RÉCURRENTES

Le comité social et économique est consulté sur :

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise**
- **La situation économique et financière de l'entreprise**
- **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**

Au cours de ces consultations, le comité est **informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.**

A partir du 01/01/25, le comité est dans ces cadres **consulté sur les informations en matière de durabilité** prévues aux articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code du commerce et **sur les moyens de les obtenir et de les vérifier**

L'expert du CSE peut faire le point sur la façon dont l'entreprise aborde la transition environnementale dans les missions liées à ces consultations, et vous aider à démasquer des attitudes de déni (*Don't look up*) ou de *greenwashing*.

Pour information une majorité des entreprises concernées ne respectent pas leurs obligations (publication d'un BEGES par exemple).



L'intégration des impacts environnementaux concerne aussi sur tous les projets ponctuels soumis au CSE



Les informations consultations PONCTUELLES

Le comité social et économique est consulté sur :

Toutes les consultations non récurrentes sont ainsi supposées se faire **au regard des conséquences environnementales des projets : acquisitions, projets importants type déménagement…**

Les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Article L. 2312-8 II du Code du travail

Les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

Article L. 2312-8 III du Code du travail

De premières jurisprudences ont invalidé des consultations qui ne respectaient pas cette obligation : TJ Nantes, 22 déc. 2022, no 22/01144 (General Electric Wind France, sur un projet de déménagement)



En matière sociale, l'intégration de la dimension environnementale donne aux OS l'occasion d'explorer de nouvelles dimensions pour la GEPP, mais aussi pour les autres négociations obligatoires

Négo et durabilité

Le dispositif négocié au niveau de l'entreprise ou de la branche doit explicitement être conçu **« notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique ».** L'évaluation des enjeux environnementaux sur les emplois et besoins en compétence constitue désormais un préalable à la GEPP



Intégration des dispositifs de réduction des émissions de CO2 dans la négociation (prime, intéressement…)

Intégration des outils d'amélioration du bilan carbone comme **le télétravail** et de dispositifs liés pour l'amélioration / la préservation des conditions de travail dans un contexte de réchauffement.
Ou le forfait mobilité durable



Annexes

1. **Aperçus complémentaires sur la question climatique**
2. Aperçus complémentaires sur la loi Climat (2021) et ses impacts sur le droit des CSE
3. Terrains d'action complémentaires pour les CSE et les OS

SEXTANT EXPERTISE



Les émissions territoriales françaises représentent environ 1% du total des émissions mondiales de GES. Comme pour l'Europe, le rythme de réduction est compatible avec les objectifs fixés.

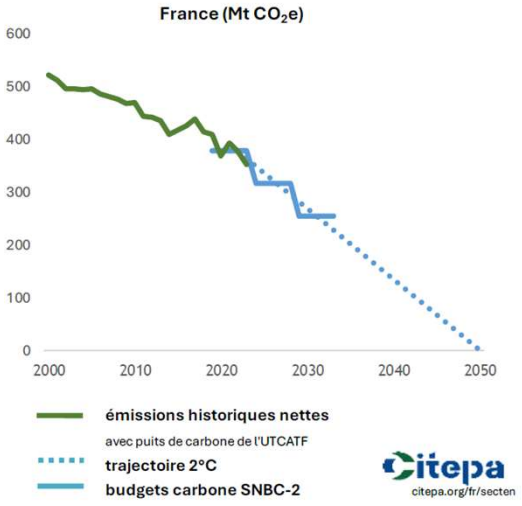
Contexte climatique

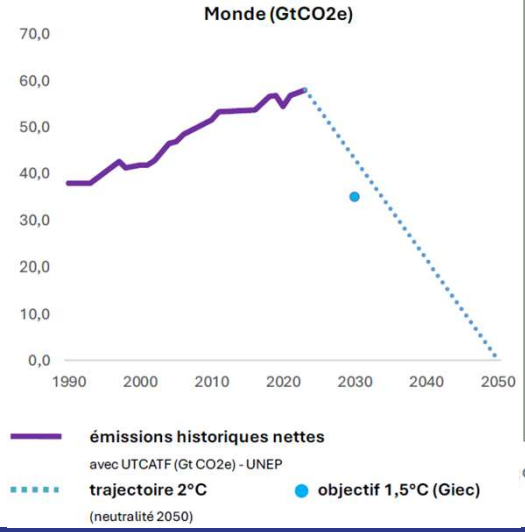
- De l'empreinte carbone aux émissions nationales nettes de gaz à effet de serre (2022, Mt EqCO2, source Citepa)

Empreinte carbone	623	bilan carbone, 9,2 t $éqCO_2$ par personne
Emissions importées	-348	
Emissions exportées	121	
Emissions territoriales	396	yc émissions exportées

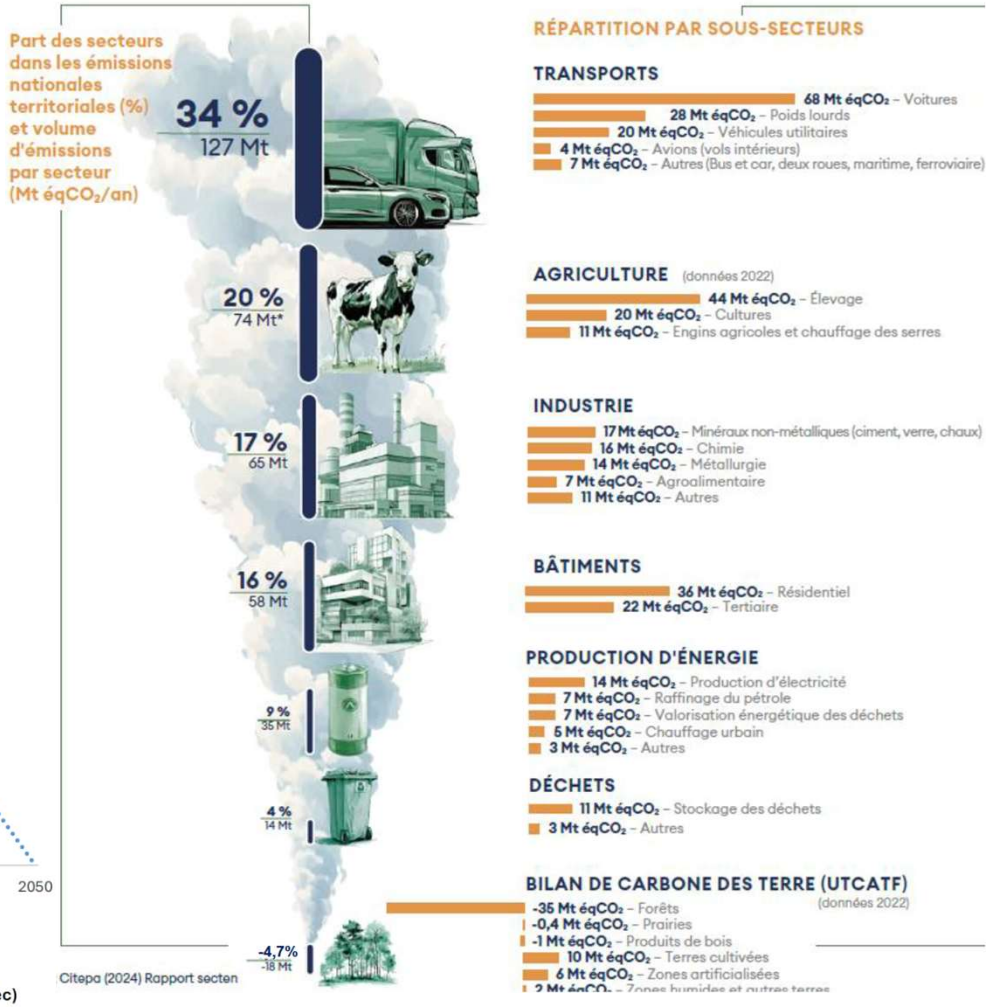
C'est sur la base des émissions territoriales nettes que les engagements des Etats sont suivis.

- Une réduction des émissions territoriales françaises dans la trajectoire de l'objectif +2° à 2050, contrairement au monde





- Émissions nationales nettes de gaz à effet de serre territoriales par secteur en France : 373 Mt $éqCO_2$ en 2023





Les enjeux écologiques font partie des thèmes sur lesquels les entreprises doivent rendre des comptes, avec une accentuation des attentes en 2025 (durabilité)

Des obligations qui existent depuis plusieurs années et se sont renforcées depuis 2015 :

Elargissement des obligations pour les entreprises à communiquer sur leur politique RSE/ESG (CSRD)
- entreprise > 250 salariés; CA > 50 M€ : 1er exercice comptable concerné par la CSRD
- faire le bilan et fixer des objectifs à 3 ans

Obligation de prévention et de réparation des préjudices écologiques (depuis 2016)



Ordonnance du 06/12/23 transposant la CSRD dans le droit français

2015 — 2016 — 2017 — 2020 — 2023 — 2024 — 2025



Réalisation et publication d'un **bilan d'émissions de gaz à effet de serre** (BEGES) pour les entreprises employant plus de 500 salariés dans la même entité. Elargi au scope 3 à partir de 2023.



Classification européenne visant à identifier les activités durables d'un point de vue environnemental et social, en vue de mieux orienter les financements publics et privés (règlement d'application directe 2020/852) dit **Taxonomie**

Entreprises de 500+ salariés : 1er exercice comptable concerné par la CSRD, directive européenne visant à harmoniser et certifier l'information ESG (Environnement, Social, Gouvernance)



Publication d'une déclaration de performance extra-financière pour les entreprises de +500 salariés (selon seuils financiers) portant sur les thématiques sociales, environnementales, lutte contre corruption et respect droits de l'homme

Publication dans le rapport annuel et mise en place effective d'un **plan de vigilance**, afin d'identifier et de prévenir les risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement (loi n° 2017-399) pour les entreprises employant plus de 5000 salariés en France ou 10 000 dans le monde





Obligations légales existantes en matière d'évaluation des émissions et de démarche de réduction

Le Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre est obligatoire (BEGES)

- Pour toutes les personnes morales de droit privé de **plus de 500 salariés** en France métropolitaine
- Plus de 250 salariés pour les DOM TOM
- Pour les entreprises réalisant **plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires**
- Les entreprises de moins de 100 salariés ayant bénéficié d'une aide de l'Ademe

Obligation de renouveler ce BEGES tous les 4 ans

Obligation d'un plan d'action depuis 2019

- **Objectifs**
- **Moyens**
- **Actions prévues**
- Actions réalisées dans le cadre du **plan précédent**

Les entreprises soumises à la DPEF (déclaration de performance extra-financière) **peuvent présenter leur plan d'action dans ce cadre**

Et pour toutes les entreprises volontaires quelle que soit leur taille



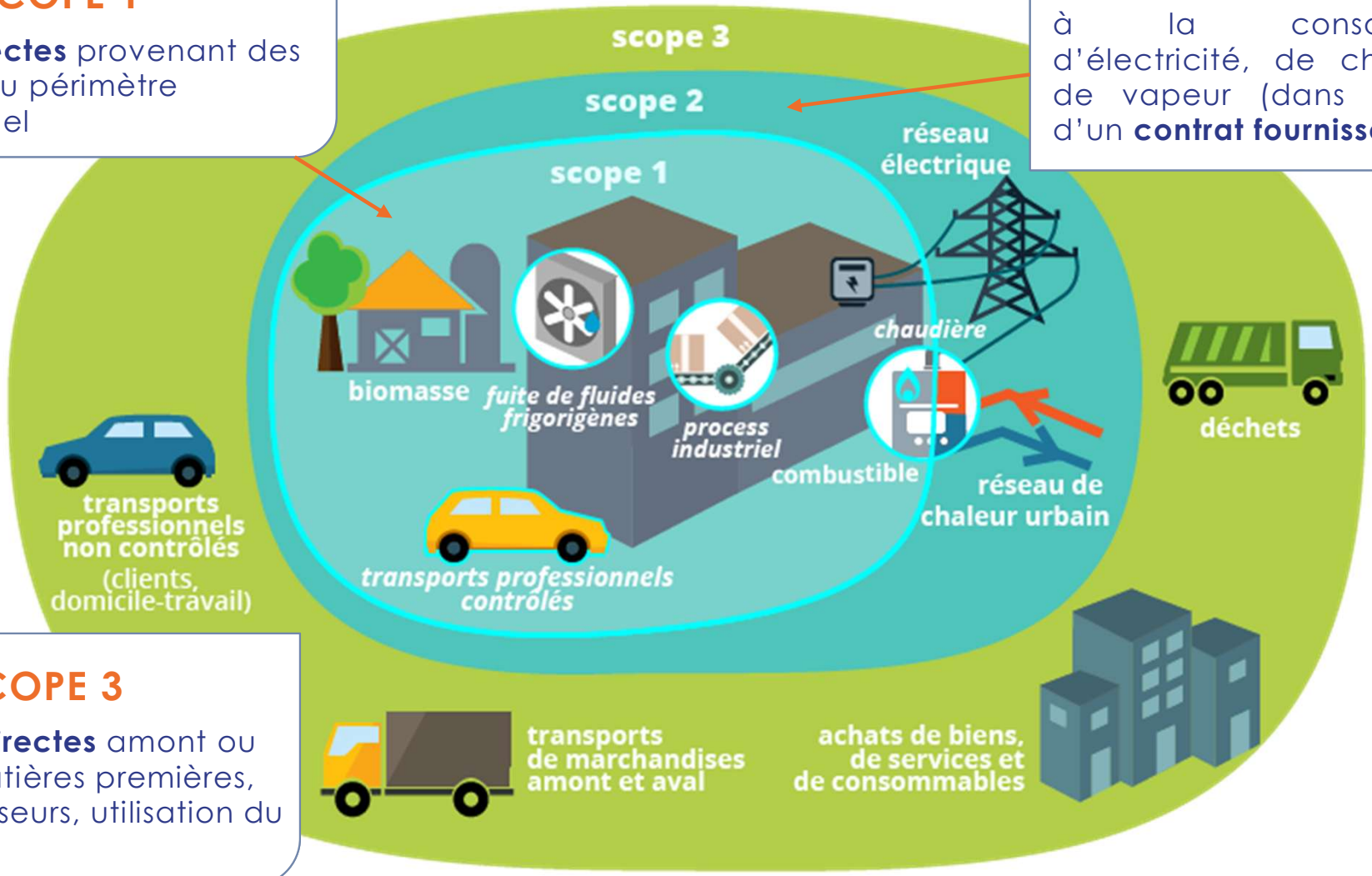
Sauf exception les émissions de gaz à effet de serre sont très majoritairement indirectes et indépendantes de la consommation d'énergie

SCOPE 1

Emissions directes provenant des installations du périmètre organisationnel

SCOPE 2

Emissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur (dans le cadre d'un **contrat fournisseur**)



SCOPE 3

Emissions indirectes amont ou aval (fret, matières premières, autres fournisseurs, utilisation du produit…)



Annexes

1. Aperçus complémentaires sur la question climatique
2. **Aperçus complémentaires sur la loi Climat (2021) et ses impacts sur le droit des CSE**
3. Terrains d'action complémentaires pour les CSE et les OS

SEXTANT EXPERTISE



Depuis le 24 août 2021, la loi Climat et Résilience a intégré une dimension environnementale aux prérogatives du CSE

1 Des prérogatives ÉLARGIES



Mission du CSE

Assurer une 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**
- **L'organisation du travail**
- **La formation professionnelle**
- **Les techniques de production**
- Au regard des conséquences environnementales de ces décisions

Article L. 2312-8 I. du Code du travail

2 Une information ENRICHIE

BDES

↓

BDESE

Base de données économiques, sociales **ET ENVIRONNEMENTALES**

Article L. 2312-18 du Code du travail

Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 précise le contenu de la nouvelle rubrique : **« Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »**



Les nouvelles prérogatives du CSE peuvent prendre appui sur plusieurs sources d'information légales

> 500 salariés et/ou seuils financiers

Bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Rapport annuel incluant le plan de vigilance visant à identifier et prévenir les risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement

Toutes les entreprises

BDESE
- Politique générale en matière environnementale
- Économie circulaire
- Changement climatique

Rapport de gestion

Annexe aux comptes annuels

Aller au-delà…

Aspects sociaux
- Conséquences de ces adaptations sur les futures conditions de travail et les effectifs
- Liste des métiers « fragilisés » par la politique environnementale de l'entreprise et nombre de salariés concernés
- Nombre de salariés formés aux enjeux de la transition écologique ou de prévention des risques environnementaux
- Nombre de salariés formés dans le cadre d'une reconversion professionnelle…

Aspects économiques et financiers
- Dépenses engagées en matière de transition écologique
- Adaptations envisagées des processus et outils de l'entreprise
- Scores obtenus aux notations RSE/ESG…

A partir de 2025…
Homogénéisation et normalisation des pratiques de reporting EF via la **Corporate Sustainable Reporting Directive (CSRD)** et son **rapport de durabilité** remplaçant la DPEF



Le contenu de la BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales

Trois thématiques environnementales

Politique environnementale

Organisation de l'entreprise sur les sujets d'environnement ; démarches d'évaluation ou de certification

Moyens d'action

Structure pour traiter ces sujets ? (responsable HSE/QSE ? Département environnement + effectif & mission(s) ? etc.)

Evaluation : bilan carbone ? autres champs (eau, sol, déchet etc.) ?

Certification : de nombreux labels existent

Economie circulaire

Prévention et gestion de la production de déchets, identification des postes d'émission directe de GES, consommation d'eau et d'énergie

Moyens d'action

Pas de quantité globale: imposer des obligations spécifiques (emballage, suivi, transport…) Réduire les gaspillages d'eau, d'électricité. Demander un suivi annuel exhaustif des dépenses par type d'énergie, par site…

Changement climatique

BEGES ou bilan simplifié

⚠ **Obligations limitées** ⚠

Le **BEGES** s'impose aux entreprises de +500 salariés, ce qui devient intéressant avec son élargissement au scope 3 (2023) pour les entreprises soumises à la **DPEF** (500+ salariés, ou CA/bilan supérieur à 100 M€ (40 M€ pour les sociétés cotées)).

Seules les entreprises non soumises à la **DPEF** peuvent publier un **BEGES simplifié** réduit aux scopes 1 et 2.



Exemples d'objectifs qu'un CSE peut légitimement se fixer sur l'environnement en lien avec les consultations et son expert

CSE

Orientations stratégiques et conséquences sur l'emploi

- Évaluer la **prise en compte des enjeux climatiques par la stratégie** (opportunité de différenciation ou risque de marginalisation ?)
- Évaluer les **risques ESG, politiques mises en œuvre, objectifs et résultats, tels que prévus par la CSRD, avec leurs éventuels impacts sur le modèle organisationnel.** Qualifier le degré de préparation de l'entreprise
- Évaluer les **besoins d'évolutions de compétences**, tant quantitatifs que qualitatifs, **et conseiller sur l'adaptation des outils GEPP**
- Evaluer la **conformité du rapport de durabilité** (2025 et après)

La situation économique et financière de l'entreprise

- Évaluer les **moyens nécessaires** à l'adaptation du modèle stratégique et les bénéfices attendus
- Faire le point régulièrement sur **l'effectivité des plans d'action en matière de bilan carbone et autres politiques ESG et sur l'actualisation des politiques correspondantes**
- Mesurer les **effets sur l'équilibre économique** de l'entreprise
- 2025 : Analyser / challenger les informations transmises en matière de durabilité

La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

- Évaluer l'adaptation de la politique sociale aux enjeux ESG et les **moyens mis en œuvre**, notamment en matière de **formation et de parcours professionnels liés aux enjeux climatiques**, mais aussi de **lutte contre les discriminations**
- Anticiper les effets et évaluer les **risques sur les conditions de travail et d'emploi**





La possibilité d'émettre un avis approfondi sur des projets spécifiques

CSE

Projet de **déménagement** et **impact sur le plan de mobilités**

Projet de **réorganisation**

Projet de **réaménagement de site** et/ou de déménagement (transfert de locaux, regroupement de services…) et **impact sur le Bilan Carbone**

Projet d'**évolution de l'organisation du travail** : la mise en œuvre de mesures visant à réduire les **émissions de gaz à effet de serre** peut se traduire par des **impacts pour les salariés**

Introduction de **nouvelles technologies** et **conséquences en matière d'organisation du travail, et donc des déplacements** ; émission de CO2 de ladite technologie dans un cadre industriel





Ces nouveaux thèmes sont bien intégrés dans le champ des expertises auxquelles ont droit les CSE. Attention cependant à articuler ce sujet avec les autres préoccupations de l'instance

CSE



Le CSE peut mobiliser son expert sur les enjeux ESG et notamment l'environnement pour l'assister dans la **compréhension des enjeux environnementaux et plus largement ESG** auxquels fait face son entreprise (cerner les principaux enjeux, suivre la mise en œuvre du plan de transition sur les moyens et les actions réellement engagés par l'employeur).

Articles L. 2315-87-1, L. 2315-89 et L. 2315-91-1 du Code du travail

Des nouvelles prérogatives pour l'expert du CSE

La loi Climat et Résilience a également intégré la dimension environnementale au cadre des expertises auxquelles le CSE peut recourir.

Un sujet à intégrer dans les objectifs des missions, **en évitant de le substituer aux autres enjeux.**



Le CSE dispose de leviers pour prendre en compte à son niveau les enjeux environnementaux… mais quid des moyens pour le faire dans de bonnes conditions ?

CSE



La mise en place d'une commission environnement/ développement durable

afin de formuler avis et propositions sur la politique de l'entreprise en la matière.
Mise en place via accord d'entreprise.
Attention aux moyens dédiés : fréquence des réunions, heures de délégation, budget.



La communication interne

pour alerter et mobiliser les salariés sur les conséquences environnementales d'un projet, ou tout simplement les sensibiliser via une fresque du climat.



La voie juridique pour accéder à l'information

à travers une procédure de référé documentaire.

Des prérogatives élargies et des sujets potentiellement plus complexes à traiter, mais

pas de moyens spécifiques pour accompagner cette évolution… un thème à intégrer dans un avenant d'accord sur le dialogue et/ou dans la négociation de renouvellement des instances

Le CSE peut également participer à la réflexion sur les enjeux environnementaux, en menant

sa propre politique en la matière, notamment via les ASC

(charte d'achats responsables, par exemple)



Le droit d'alerte en santé publique et environnement : un droit méconnu

AUTRES

Qui peut l'exercer ?

Le travailleur et le membre du CSE

Protection du lanceur d'alerte :

- loi Sapin 2 de 2016 renforcée par loi du 21 mars 2022
- Représailles interdites, irresponsabilité du lanceur d'alerte

Comment l'exercer ?

Via un registre tenu à disposition par l'employeur

Indiquer :

« Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement »

Le cas échéant , les effets sur la santé publique ou l'environnement

Quelle suite ?

Examen de la situation en CSE

En l'absence d'information sur les suites et les mesures par l'employeur dans un délai d'un mois, possibilité de saisine du Préfet

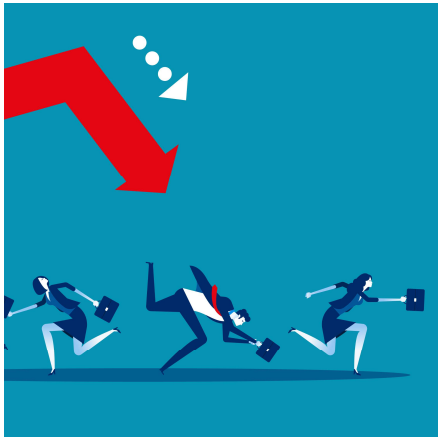


Des impacts réels pour le dialogue social : les enjeux environnementaux s'intègrent dans de nombreux champs

Conclusion



Nécessité d'une information complète du CSE sur les projets et un **risque contentieux** plus important



Rôle d'alerte pour le CSE quant aux conséquences environnementales d'un projet qui ne seraient pas évaluées et la **possibilité** pour lui **d'amener la direction à réétudier son projet**



Obligation de fait pour certains secteurs plus impactés que d'autres par la problématique de transition écologique de **négocier sur le sujet lors des négociations sur la GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) pour faire face à **l'évolution des métiers**

On pourrait par ailleurs penser que des accords d'**intéressement** comportent de plus en plus de critères environnementaux



Annexes

1. Aperçus complémentaires sur la question climatique
2. Aperçus complémentaires sur la loi Climat (2021) et ses impacts sur le droit des CSE
3. **Terrains d'action complémentaires pour les CSE et les OS**

SEXTANT EXPERTISE



Budget ASC et transition écologique : un vrai levier d'action encore peu usité.

CSE

Aujourd'hui, seul 5% des budgets CSE seraient alloués à des actions écologiques (source: represente.org)

Le budget cumulé des CSE en France représente environ 11 Mds €

Soit 7% des activités récréatives des français. De quoi influer sur les pratiques !

Un terreau fertile



9 salariés sur 10 souhaiteraient bénéficier d'une offre partielle ou complète d'avantages CSE durables

2 tiers des élus estiment que cela améliorerait l'image du CSE auprès des salariés

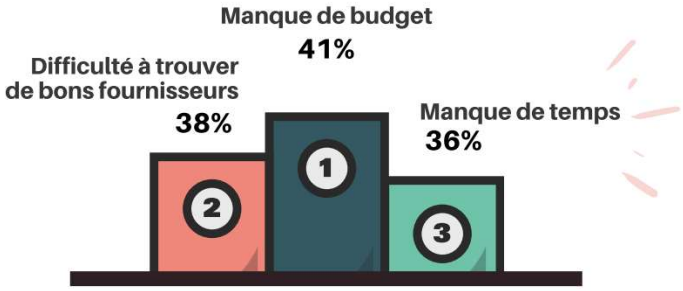
Un levier face à vos directions et aux salariés

Un CSE qui engage se propre feuille de route de décarbonation se forme à la fois à ses sujets (et ses difficultés de mise en œuvre) mais gagne aussi en légitimité pour alerter la direction sur la feuille de route de l'entreprise. C'est aussi une manière de sensibiliser les salariés.

► Des exemples d'actions concrètes menées

Aide à l'investissement éco-responsable des salariés	Solutions d'économie circulaire et collaborative dans l'entreprise	Subvention de dépenses visant à réduire l'impact personnel
Soutien au pouvoir d'achat éco-responsable des salariés	Sensibilisation et information aux enjeux écologiques	Transformation des activités CSE existantes vers des alternatives éco-responsables

► Les principaux freins cités par les élus de CSE pour la mise en place d'une offre « verte » aux salariés (plusieurs réponses possible)



Source : Représente.org « livre blanc » avantages salariés et transition écologique », 2021



La loi d'orientation des mobilités, dite LOM, élargit le champ de négociation des délégués syndicaux sur la thématique des mobilités durables

DS/DSC

Loi promulguée le 24 décembre 2019

Une loi qui vise la neutralité carbone des transports terrestres à horizon 2050…

Les 3 piliers de la LOM :

- Investir plus et mieux dans les transports du quotidien (ferroviaires notamment)
- Faciliter et encourager le déploiement de nouvelles solutions de mobilités
- Engager la transition vers une mobilité plus propre

…et qui met les employeurs à contribution, de manière plus ou moins coercitive

De nouveaux dispositifs qui s'imposent aux entreprises, à des degrés différents, à l'exception des PME…

- Verdissement obligatoire des flottes de véhicules (au-delà de 100 véhicules)
- Aménagement d'espaces réservés aux bornes de recharge pour les véhicules électriques et aux vélos

…en complément de l'obligation existante depuis 2009 de la prise en charge d'une quote-part du prix des abonnements de transports publics souscrit par les salariés

De nouveaux dispositifs qui se négocient obligatoirement dans les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur le même site et dotées de DS

- Le Forfait Mobilités Durables (FMD) en vue d'encourager l'utilisation de mobilités moins polluantes
- La prime transport, correspondant à des frais liés à l'alimentation de véhicules électriques, hybrides ou hydrogène

A défaut d'accord, l'employeur doit obligatoirement élaborer un plan de mobilité de manière unilatéral



Le Forfait Mobilités Durables (FMD) peut également être déployé unilatéralement après consultation du CSE

DS/DSC

Aide financière de l'employeur pour les déplacements domicile-travail

Les modes de transport éligibles

- Vélo/VAE personnel
- Covoiturage
- Transports en commun hors abonnement
- EDP en location ou libre-service
- Auto-partage
- Marche, trottinette ou skateboard personnel

Plafonds d'exonération rehaussés par les lois de Finance

500€ → **700€**

2021 et avant — *De 2022 à 2024*

600€ → **800€**

Si cumul avec la prise en charge obligatoire de 50% du prix des titres d'abonnement de transports en commun ou la prime carburant

400€ C'est le **plafond moyen choisi par les acteurs privés** en avril 2021

La négociation du FMD, qu'elle s'effectue dans le cadre des NAO ou dans un contexte distinct, doit s'appuyer sur une étude de périmètre

- Faire un **diagnostic**
- Fixer les ambitions et **proposer des objectifs** de reports modaux

  ex. faire baisser l'usage d'une voiture individuelle au profit de…
- Prévoir un **suivi dans le temps**

RECOMMANDATIONS SEXTANT

- **Ouvrir les remboursements à l'ensemble des modes éligibles à l'exonération**. Une **prise en charge supplémentaire** au FMD peut également être proposée **à l'achat de l'équipement**.
- **Utiliser des moyens de suivi simples :** déclaration sur l'honneur, montant forfaitaire conditionné à la pratique…
- **Développement d'une interface interne de mise en relation** pour le covoiturage



Les dispositifs de rémunération et d'épargne salariale peuvent également être adaptés

DS/DSC

▶ Exemples d'indicateurs RSE d'accord d'intéressement *(source: actuEL CSE « L'accord d'intéressement, un levier pour un développement durable » 27/4/22)*

Type d'activité de l'entreprise	Domaine environnemental	Critère retenu	Indicateur
Production d'énergie	**Gaz à effet de serre**	**Limite annuelle d'émissions de CO2 relatives aux modes de travail, : les voyages professionnels, les trajets domicile-travail et les appareils et usages digitaux**	**Plafond équivalent CO2 par exercice (avec l'objectif d'une réduction de 9%/an)**
Audiovisuel	**Gaz à effet de serre**	**Réduction de gaz à effet de serre (GES) lié aux consommations d'énergies directes et indirectes : liées à la gestion des sites et parcs de véhicules de l'entreprise (scope 1 et 2)**	**Baisse des consommations énergétiques au moins supérieur à 2,5% par rapport à l'année n-1 pour activer l'activation du critère**
Activité de conseil	**Consommation énergétique**	**Baisse de la consommation électrique (BCE) d'un groupe de bâtiments tertiaires**	**Baisse des consommations**
Télécommunication	**RSE**	**Part des salariés formés aux enjeux et aux objectifs RSE définis par l'entreprise**	**Déclenchement de la prime d'intéressement si au moins 60% des effectifs sont formés à la RSE**

NOTRE RECOMMANDATION

▶ Les objectifs intégrés dans l'accord doivent être **réellement ambitieux** – tout en étant atteignables- et **cohérents avec la politique climat** de l'entreprise. L'idéal étant que l'entreprise les ait fait valider par un organisme extérieur.

▶ Toutefois il faut aussi éviter que les salariés soient les premiers sanctionnés d'un défaut d'atteinte des objectifs, surtout s'ils n'ont aucune prise sur eux !

▶ Former l'ensemble des salariés au dérèglement climatique et bonnes pratiques.

▶ Préférer, pour l'épargne salariale, les fonds qui respectent des critères RSE labélisés notamment CIES (79 fonds identifiés en 2021)



Pour aller plus loin …

Nous intervenons uniquement auprès **des représentants du personnel ou membres d'une organisation syndicale** dans de nombreux domaines : économique, social, conditions de travail, santé, sécurité, qualité de vie au travail, etc.

FAIRE LE POINT SUR VOTRE ENTREPRISE

#Informations-consultations #Orientations stratégiques #Emploi #Politique sociale #Conditions de travail #Situation économique et financière.

RÉAGIR EN CAS DE CRISE

#Risque grave #Droit d'alerte économique #RCC #APC #PSE #Opération de concentration #Projet important.

PRÉVENIR LES DIFFICULTÉS

#Prévention #Télétravail #SSCT #Maladie professionnelle #RSE #Isolement #Écologie #Risques psychosociaux.

OBTENIR DES AVANCÉES SOCIALES

#Égalité professionnelle #QVT (Qualité de Vie au Travail) #NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) #Épargne salariale.

DES EXPERTISES SUR MESURE

Avec une vision économique ET sociale, adaptée à votre secteur d'activité





UNE ASSISTANCE AU QUOTIDIEN

Lors des commissions SSCT, économiques, emploi formation, égalité professionnelle...

UNE AIDE À LA NÉGOCIATION

Pour accompagner ou soutenir les délégués syndicaux lors de leurs négociations





DES ANALYSES ENVIRONNEMENTALES

Des experts pour vous guider sur les impacts de la transition énergétique lors de vos consultations



SE FORMER POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

#Nouveaux Élus #Santé, Sécurité, Conditions de Travail #Comprendre #Économique et social #Négocier #Approfondir #Risques psychosociaux #Restructurations #Référent Harcèlement Sexuel #Alerter.

1. **Des formations adaptées à vos besoins**
2. **En présentiel ou en distanciel, à la journée ou en 120 minutes**
3. **Des formateurs spécialistes de leur domaine**
4. **Pédagogie, interactivité et conseils opérationnels**
5. **Pour une influence renforcée en instance**

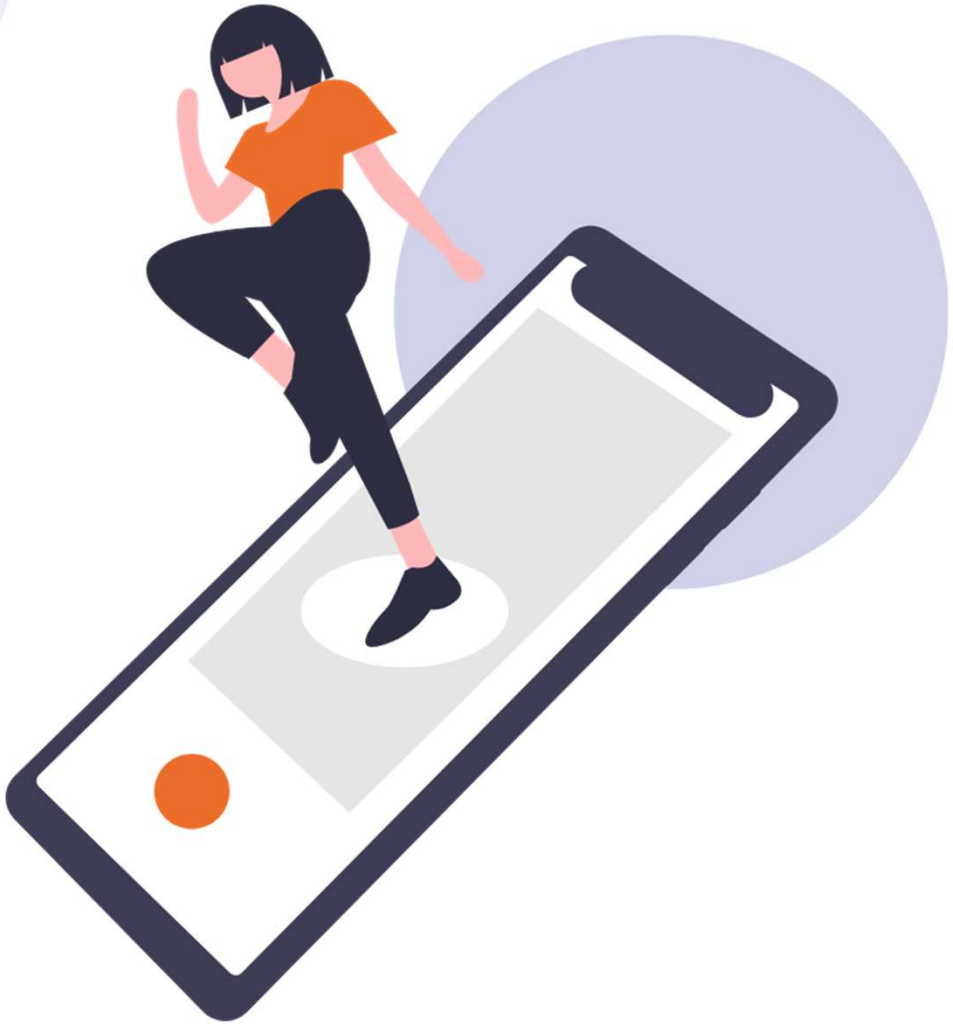


Notre prochain rendez-vous !

Dans le cadre de la journée des droits des femmes, réservez dès maintenant votre agenda pour notre prochaine conférence

L'égalité professionnelle en entreprise

Le 13 mars à 9h



SEXTANT
EXPERTISE

Nous contacter

Paris
01 40 26 47 38

Lille
03 74 09 19 75

Nantes
02 85 52 31 41

Lyon
04 27 86 15 62

Bordeaux
05 35 54 22 24

Aix-en-Provence
04 84 49 69 44



Infos@sextant-expertise.fr

www.sextant-expertise.fr

L'EXPERT CSE

QUI FAIT BOUGER LES LIGNES