

- > « **La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats** » (Jean-Emmanuel Ray)
- > **Le projet de loi Climat** verdit les comités sociaux et économiques, la GPEC et les Opco
- > « **La loi Climat ne doit pas être une nouvelle occasion manquée** », selon Amélie Klahr (Covence Avocats)
- > **Le CSE peut jouer un rôle essentiel** en matière d'environnement
- > **Les modalités du travail doivent être prises en compte** dans les plans de mobilité, estime Lætitia Villedieu (EDF)
- > **Le télétravail réduit les émissions de CO2** et change les modes de consommation
- > **Deux think tanks proposent d'instituer** une « garantie à l'emploi vert »

le dossier pratique p. 1-4

- > **CSE et transition écologique**: les ressources insoupçonnées du rapport de gestion

RSE

« La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats » (Jean-Emmanuel Ray)

Réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 est l'objectif affiché par le projet de loi Climat présenté en Conseil des ministres du 10 février 2021. Pour l'atteindre, le gouvernement compte sur tous ses acteurs économiques, notamment les entreprises. Comment les impliquer dans cette transition énergétique? Peuvent-elles encore ignorer les préoccupations environnementales? Réponses avec Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à Paris 1 - Sorbonne, directeur du Master 2 en apprentissage « Développement des RH et droit social ».

Les entreprises peuvent-elles encore ignorer les préoccupations environnementales?

Même après l'irruption du C19 qui les a fait chuter dans la hiérarchie des préoccupations, cela paraît risqué pour au moins cinq raisons.

1. Une véritable **rupture générationnelle** entre les plus de 50 ans et les moins de 30. Pour ces derniers qui voient l'Australie s'enflammer et la calotte glaciaire se dissoudre, la transition écologique n'est pas un projet de très long terme, mais une réalité vitale: comment vais-je vivre en 2050?

2. Qu'il s'agisse d'**attractivité** ou de **fidélisation**, nombre des fameux « talents » diplômés des meilleures écoles et universités sont prêts à faire des choix financièrement coûteux pour travailler dans les entreprises engagées dans la transition énergétique.

3. Le **consomm-acteur** privilégie de plus en plus les produits respectueux de l'environnement, et un peu de bonne conscience en achetant « de l'éthique sur l'étiquette ». Mais au bout du compte, c'est le pouvoir d'achat de chaque ménage qui tranche: la révolte des Gilets Jaunes est née d'une taxe sur le gasoil.

4. Côté investisseurs, nombreux sont aujourd'hui ceux, y compris les plus grands fonds de pension mondiaux (Blackstone), qui disent **privilégier les investissements** dits « **socialement responsables** ».

5. « La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité »: l'**interprétation judiciaire** du nouvel article 1833 du Code civil, traduction juridique d'une **évolution sociétale**, pourrait réserver quelques **surprises aux entreprises mauvaises élèves**, y compris en provenance de leur CSE ou leurs syndicats.

Comment les entreprises doivent-elles s'emparer du sujet de la transition écologique?

Si la peine de mort est abolie, le ridicule tue: il faut donc commencer par **réfléchir à froid** sur les **apports** possibles de l'entreprise sur ce terrain, à partir de données scientifiques incontestables. Ainsi de la foi du nouveau

converti d'entreprises vantant actuellement l'extension du télétravail au domicile comme source de gains massifs en matière d'environnement. Or, la réalité est un peu différente, comme l'a montré le rapport de l'Agence pour l'économie et la maîtrise de l'énergie (Aeme) publié en juillet 2020 (*v. ci-après*): de la fabrication de nos ordinateurs à partir de métaux rares à l'utilisation accrue de la voiture par le télétravailleur (et sa famille) ayant quitté son « agglomération » et installé à 50 km...

Comment embarquer les salariés dans l'aventure verte?

Tout dépend d'abord de son impact sur l'entreprise et les situations sont ici extrêmement diverses.

La nécessaire « **transition énergétique** » atteint nombre d'entreprises dans leur **cœur de métier**: moteur thermique dans l'automobile, forages dans

LSQ passe au vert!

Tiens... la Une de *Liaisons sociales quotidien* verte?!

À l'occasion de la présentation du projet de loi Climat en Conseil des ministres, la rédaction a décidé de consacrer son édition à « la transition écologique ». *Liaisons sociales quotidien* abandonne donc son traditionnel rouge pour se parer de vert, le temps d'une journée.

le pétrole, voyages pour l'aviation... à terme l'élevage dans l'agriculture.

Pour d'autres, l'examen de conscience environnemental peut conduire à des **choix difficiles** comme le remarquait l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) en janvier 2020 : « **mutations de métiers**; ces- sions pour renoncer progressivement à une part de chiffre d'affaires lorsque l'activité est jugée controversée; chan- gements de fournisseurs; réorganisa- tion interne des fonctions. » Du lourd par les temps qui courent.

Mais bonne nouvelle : l'**environne- ment** est un thème qui **fait sens pour 80 %** des collaborateurs, tous les parte- naires peuvent donc s'y retrouver. Du moins **s'il n'est pas instrumentalisé** par des AgitProp Verts, dans l'anathème, le « Jamaïzassez ! » et les postures à la manichéenne pureté jouant sur l'émo- tion. Car une personne responsable doit tenir les deux bouts : fermer toutes les usines automobiles européennes n'est techniquement pas compliqué, mais... prôner une forte décroissance quand on connaît les chiffres de notre protection sociale...

Donc à **éviter** : les **grands débats** bien **clivants** prisés des Français. Partir au contraire de problèmes locaux concrets : où en est-on avec le plastique, le parc automobile ? Que deviennent les consommables de l'entreprise ? Et les choix à la cantine ? L'alimentation est en France un sujet intergénérationnel, et très porteur...

Car il paraît **impensable** que la **poli- tique de transition énergétique** tombe d'en haut, **sans embarquer salariés, CSE et syndicats volontaires** dans cette aventure nécessairement collective qui ne doit pas rester l'apanage du service communication. En utilisant le « **droit d'expression directe et collective** » et les **forums ad hoc** des messageries internes, mais aussi les suggestions de la **com- mission santé sécurité, conditions de travail...** et pourquoi pas « Développement durable » créée par le CSE. Avec la participation de salariés non élus mais connaissant bien le sujet, dans des groupes de travail composés de volon- taires de tous niveaux et pas seulement de cadres des grandes agglomérations. De quoi aider à embarquer les autres collaborateurs.

Quel est le rôle du CSE et des syndicats ?

Il est essentiel, mais **exige des militants** souveni seniors une **remise en cause** du « **compromis productiviste** » ayant dominé nos relations sociales pen- dant les **Trente glorieuses** : jusqu'aux années 1990, les syndicats tenaient les écologistes pour de dangereux rêveurs,

ces derniers les accusant de sacrifier la planète sur l'autel de leurs adhérents.

« Si le choix pour sauver la planète, c'est de perdre son boulot, le discours syndical va être compliqué », confiait le 20 janvier 2020 le secrétaire gé- neral de la CGT. Et comme d'habitude, on voit beaucoup plus vite les destruc- tions d'emplois que les créations d'em- plois verts.

Concernant le **comité social et écono- mique**, au-delà par exemple de la **décla- ration de performance extra-financière** (DPEF) obligatoire pour les sociétés de plus de 500 salariés, on ne part pas d'une page vierge. Et désormais, chaque loi nouvelle ajoute une couche verte à ses attributions, hélas éparpillées dans différents codes.

Ainsi du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique » devant être voté au printemps 2021 : les « enjeux environnementaux » figu- reront parmi les attributions générales du CSE, permettant aussi de revoir la GPEC (*v. ci-après*). Mais **évitons** de créer, à côté du CSE, un « **comité envi- ronnemental** » **spécialisé**, les deux insti- tutions risquant la surenchère.

Quant aux 11 milliards de **dépenses** annuelles des **CSE**... Au-delà des chèques-spectacles, chèques-livres et chèques-cadeaux faisant douter beau- coup d'élus de leur utilité, pourquoi ne pas renouer avec le rôle historique des comités d'entreprise de 1945 en utilisant une partie des deux budgets pour **financer des actions**, ou des **for- mations** (y compris des élus), **en faveur de la Planète** ?

VIENT DE PARAÎTRE

« Droit du travail, droit vivant » 2021

L'ouvrage de Jean-Emmanuel Ray est sorti !

Déterminer les enjeux du télétravail post-Covid-19. Savoir comment fonctionne la période d'essai ou une clause de mobilité, si l'on peut être sanctionné pour des dérapages un samedi soir sur Facebook, à quelles conditions l'entreprise peut licencier en cas de difficultés économiques ou quels sont les avantages et inconvénients d'une rupture conventionnelle individuelle ou collective : voilà des questions auxquelles tout salarié et tout employeur devraient pouvoir répondre.

Délibérément accessible au non-spécialiste, cet ouvrage veut faire connaître, mais surtout comprendre de l'intérieur, cette matière passionnante qu'est le droit du travail d'aujourd'hui. Consacré à la relation individuelle (embauche, exécution, ruptures) puis aux rapports collectifs de travail bouleversés par la disparition en 2020 des délégués du personnel et comité d'entreprise au profit de l'unique « comité social et économique », cet ouvrage a bien sûr intégré les derniers textes légaux (dont la loi du 17 juin 2020 ayant créé « l'activité partielle de longue durée ») et les évolutions jurisprudentielles les plus récentes. ■

Pour commander Droit du travail, droit vivant, 29^e édition, 2021, rendez-vous sur wkf.fr/dtdv ou dans votre librairie habituelle

* Jean-Emmanuel Ray est professeur à l'École de droit Paris 1 – Sorbonne où il dirige le master professionnel en apprentissage « Développement des ressources humaines et Droit social », et à Sciences-Po Paris

Les organisations syndicales doivent-elles se réinventer ?

Avec la vague environnementale, les syndicats français ont une **belle oppor- tunité pour se reconnecter avec les jeunes générations**.

Qu'il s'agisse de la CFDT se mobilisant en mars 2019 avec 19 autres organisa- tions autour du « Pouvoir de vivre », ou de la CGT se rapprochant début 2020 d'Attac et de Greenpeace, nos confé- dération ne sont pas restées l'arme au pied.

Mais doivent intégrer que la précarité n'a pas touché que les « petits boulots » des jeunes salariés, mais également leur propension à « adhérer » (au sens litté- ral : coller pour longtemps) à des pro- jets de long terme. Ils ne **se mobilisent** pas moins, mais **sur une courte durée** et pour des actions ponctuelles ; avec une **nette préférence pour les ONG** volontiers radicales et sans passé lourd à porter. En termes d'image, il y a du boulot, à commencer par le spectacle permanent de leurs divisions.

Faut-il aller jusqu'à créer des syndicats « verts » ?

J'opposerais aspect juridique et oppor- tunité sociale.

En droit, rien n'empêche des salariés de déposer les **statuts** d'un syndicat porteur d'un tel message si, pour respecter le principe de spécialité, ils y incluent des revendications sociales (conditions de travail)... Mais s'il veut négocier des accords d'entreprise « ver- dissants », le **jeune éco-syndicat** devra

devenir représentatif. Et d'abord être « qualifié » pour présenter des candidats aux élections professionnelles... donc avec un minimum de deux ans d'ancienneté : mais de la part de militants souvent avertis, prendre le contrôle de sections syndicales exsangues n'est pas impensable. Puis y obtenir un minimum de 10 % des suffrages exprimés. Cela ne devrait pas être hors de portée : « Tout beau, Tout nouveau, Tout écolo... ».

Il disposera alors d'élus au CSE, qui pourront s'investir au sein de la commission « Développement durable » conventionnellement créée, s'intéresseront aux orientations stratégiques de l'entreprise, au plan de mobilité, à la formation professionnelle et à la gestion des parcours professionnels.

Mais **créer un éco-syndicat**, est-ce une **bonne idée** ? **Non**, car s'ajoutant aux anciens, il renforcera ce que les Français

appellent avec fierté « pluralisme » et le reste du monde « **division syndicale** » avec ses **surenchères**. Or, le propre d'un syndicat responsable est de faire la synthèse d'intérêts contradictoires, ici particulièrement présents. Dans l'entreprise, l'obsession écologique d'un syndicat créé dans ce but risque de provoquer plus de gauloises radicalités que de nécessaire consensus pour progresser ensemble. ■

RSE

Le projet de loi Climat verdit les comités sociaux et économiques, la GPEC et les Opcos

Les comités sociaux et économiques devraient bientôt émettre des avis sur les conséquences environnementales de l'activité de leur entreprise.

C'est ce que prévoit le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets présenté en Conseil des ministres le 10 février dernier. Les dispositions supplétives du Code du travail sur les obligations de négociation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont modifiées de façon à préciser qu'elles devront prendre en considération les enjeux de la transition écologique.

Présenté en Conseil des ministres du 10 février dernier, le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dit « Climat », comporte un chapitre visant à « adapter l'emploi à la transition écologique ». L'objectif : renforcer le rôle du CSE (comité social et économique) et de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans la lutte contre le changement climatique. Issu des travaux de la convention citoyenne pour le climat (*v. encadré*), ce texte doit être examiné par l'Assemblée nationale en commission spéciale début mars, puis en séance publique à partir du 29 mars 2021. Le gouvernement a engagé la procédure accélérée.

Impliquer les entreprises dans la protection de l'environnement

Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, la procédure d'**information et de consultation** du CSE sur l'organisation, la gestion et la **marche générale** de l'entreprise devrait désormais prendre en

compte les **conséquences environnementales** des mesures envisagées, notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, ou encore l'introduction de nouvelles technologies.

De même, au cours des consultations **récurrentes** du CSE (sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi), l'employeur devrait informer ce dernier des **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise. Il devrait le faire qu'il soit ou non couvert par un accord d'entreprise aménageant les modalités des consultations récurrentes du comité. En effet, le projet de loi modifie tant les dispositions d'ordre public (*C. trav., art. L. 2212-17*) que supplétives (*C. trav., art. L. 2312-22*).

Intégrer la transition écologique dans la GPEC

Que ce soit au niveau des branches ou des entreprises, la **négociation trien-**

nale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) devrait désormais permettre de « **répondre aux enjeux de la transition écologique** ».

Le projet de loi modifie en conséquence les dispositions supplétives relatives à la GPEC de branche (*C. trav., art. L. 2241-12*) comme d'entreprise (*C. trav., art. L. 2242-20*).

L'objectif poursuivi de cette mesure est d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins de formation futurs des salariés.

Confier une nouvelle mission aux Opcos

Les opérateurs de compétences (Opcos) se verraient confier de nouvelles missions. Ils seraient chargés d'**informer les entreprises** sur les **enjeux** liés à l'**environnement** et au **développement durable** et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

LA GENÈSE DU PROJET DE LOI CLIMAT

En avril 2019, le président de la République avait annoncé la création de la Convention citoyenne pour le climat en assurant que les solutions proposées seraient étudiées « sans filtre », « soit par le Parlement, soit par référendum, soit par application réglementaire directe ».

La convention citoyenne pour le climat a proposé plusieurs mesures intéressantes pour le monde du travail. Elle a notamment prôné l'adoption d'une mesure législative destinée à élargir les missions du CSE aux enjeux de la transition écologique.

En vue de la présentation du projet de loi Climat en Conseil des ministres, le gouvernement a présenté certaines mesures retenues, à l'occasion de réunions de concertation avec des députés et des citoyens membres de la Convention, les 7 et 8 décembre derniers. L'élargissement des missions du CSE ainsi que l'évolution du Crefop et des Opcos y figuraient.

Selon l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, cette mission de soutien s'adresserait aux petites et moyennes entreprises (PME) et aux branches professionnelles.

Engager des personnes qualifiées dans la transition écologique au Crefop

Des **personnes qualifiées** dans le domaine de la **transition écologique** feraient leur entrée **au sein du Crefop** (comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Avec cette mesure, le gouvernement entend assurer :

– la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;

– la cohérence des programmes de formation dans la région pour saisir les enjeux de la transition écologique en termes d'emplois et de compétences et y apporter les réponses adéquates.

L'avant-projet de loi était plus détaillé que le texte présenté en Conseil des ministres. Il prévoyait que le Crefop comprendrait « deux représentants des acteurs de la transition écologique sur le territoire ». Il détaillait même leur mode de désignation « par le représentant de l'État [le préfet], après avis du président du conseil régional et du conseil économique, social et environnemental régional ». Cette définition du **nombre** et du mode de **nomination** des représentants permettait, selon le document

remis le 8 décembre dernier par le gouvernement aux parlementaires et citoyens, « une mise en œuvre de la mesure rapide et d'assurer une concertation pour le choix des représentants ». Toutefois, comme le rappelle le Conseil d'État le 4 février (*Avis n° 401933 du 4 février 2021 du Conseil d'État*), les « modalités de désignation au sein du Crefop » **relèvent du pouvoir réglementaire**, et non de la loi. ■

Projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, présenté en Conseil des ministres le 10 février 2021

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

RSE

« La loi Climat ne doit pas être une nouvelle occasion manquée », selon Amélie Klahr (Covence Avocats)

La loi Climat, « ambitieuse et riche dont le gouvernement n'a pas à rougir », « ancre l'écologie dans la société française », a déclaré Matignon à l'occasion de la présentation de ce texte en Conseil des ministres le 10 février. Mais qu'en est-il au niveau des entreprises ? Avec ses 69 articles, ce texte verdit-il les relations sociales ? Réponses avec Amélie Klahr, avocate associée, Covence Avocats.

Les conséquences environnementales seront désormais au menu de certaines informations-consultations du CSE. Quel impact aurait cette mesure ?

Cela constituerait une belle avancée... attendue d'ailleurs depuis longtemps par certains qui recommandaient déjà, lors du Grenelle de l'environnement en 2007, d'ouvrir le champ de compétence des comités d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail aux questions environnementales.

Avant toute chose, il me paraît nécessaire de rappeler que le **CSE peut dès maintenant rendre des avis** portant sur les **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise.

Tel peut être le cas à l'occasion de sa consultation sur la **situation économique et financière** au regard des **informations RSE** du rapport de gestion (déclaration de performance extra-financière, plan

de vigilance, etc.) (*v. le dossier pratique -RSE- n° 32/2021 du 17 février 2021*) et celle portant sur les études d'impact environnemental et de dangers dans les établissements à risques tels que ceux classés Seveso seuil haut.

La **convention citoyenne** du climat **proposait** d'ailleurs de **renforcer le rôle du CSE** dans le cadre de cette consultation sur le « **reporting RSE** », en particulier en préconisant la **reconnaissance** d'un **droit** de recourir à une **expertise** financée par l'entreprise. Recommandation appuyée par l'avis du conseil économique social et environnemental (Cese) du 27 janvier 2021. Cette proposition n'a cependant **pas été retenue** à ce jour. Dans sa rédaction actuelle, le **projet de loi** « climat et résilience » prévoit d'intégrer expressément la « prise en compte » des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans le cadre de plusieurs grandes informations-consultations ponctuelles et récurrentes du CSE. Cela étant, les **contours exacts** de ces consultations **devraient être précisés** et des **moyens** mériteraient d'y être **associés**.

Quel serait alors le rôle du CSE ?

Pour mémoire, l'information-consultation a vocation à fournir des informations complètes et précises au CSE, mais aussi et surtout, à recueillir son avis.

Les **élus** du CSE peuvent ainsi **exposer** leurs **observations**, points de vue, propositions d'**amendements**, dans le but notamment d'obtenir des réponses à

leurs interrogations et, le cas échéant, de tenter de faire évoluer la position de l'employeur sur le projet proposé. L'**employeur** doit quant à lui **rendre compte**, en la motivant, de la **suite** donnée aux avis et vœux du comité.

Par exemple, en cas de consultation sur un **projet de déménagement**, on pourrait imaginer que l'employeur présente au CSE des informations sur le **diagnostic énergétique** des futurs locaux, les émissions de gaz à effet de serre estimées qu'entraînerait le projet de déménagement/emménagement, la chaîne d'approvisionnement des nouveaux mobiliers/fournitures, l'**évolution estimée** des **émissions de polluants** dus aux éventuels changements de **trajets domicile-lieu de travail** des salariés, etc. Dans ce cas, les **élus** du CSE pourraient **influencer sur les décisions** de l'**employeur** en vue de réduire ses impacts sur l'environnement. En l'occurrence, cela signifie que les représentants du personnel auraient un **droit de regard** sur la **prise en compte** (ou non) par l'**employeur** des **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise, ce qui fait écho à l'article 1833 du Code civil qui impose de gérer l'entreprise « en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

Et pour les organisations syndicales de salariés ?

Si longtemps le lien n'a pas paru évident entre action syndicale et protection de

l'environnement, les lignes bougent et les organisations syndicales peuvent jouer un **rôle essentiel** à ce sujet. Des **partenariats avec des associations de défense de l'environnement** se développent depuis plusieurs années, signe d'une volonté d'agir de concert sur des préoccupations communes.

Rappelons que les **organisations syndicales** sont libres d'**inscrire dans leurs statuts** les droits et intérêts qu'elles défendent et représentent. Certaines ont ainsi choisi d'y inscrire entre autres la protection de l'environnement.

À ce stade, le **projet de loi ne modifie pas les attributions** et prérogatives des **organisations syndicales** en la matière. Cela peut être regretté. L'une des avancées envisageables aurait été par exemple de permettre expressément aux syndicats d'**exercer** tous les **droits réservés à la partie civile** en cas de défaillance de l'employeur à prendre en considération les enjeux environnementaux dans son activité (par exemple, l'action en réparation du préjudice environnemental lié à des pollutions causées par l'entreprise).

Certaines entreprises devront aborder la question de la transition écologique lors de la négociation de la GPEC de ses salariés. Que recouvre ce terme « transition écologique » ?

C'est une très bonne question ! Il n'y a malheureusement **pas de définition juridique claire** de la « transition écologique ».

Ce concept peut désigner le **passage du mode actuel de production et de consommation à un mode plus écologique**, compatible avec le caractère épuisable des ressources de la planète et le maintien des régulations naturelles indispensables à la vie (climat, écosystèmes...). Cette **expression** est aujourd'hui **critiquée**, notamment parce qu'elle renvoie à l'idée d'un « passage » dont on entend parler depuis des décennies avec des objectifs sans cesse repoussés à des horizons lointains : 2030, 2050, etc.

Cette **notion mérite** donc d'être **précisée** pour **identifier** clairement le contenu des **obligations** qui en découlent (notamment, en droit du travail), mais aussi pour **limiter** les risques de contentieux, et surtout éviter de vider de toute substance l'objectif affiché par la loi.

Comment les entreprises pourront-elles s'emparer de la transition écologique lors de la négociation de la GPEC ?

Elles peuvent le faire en prévoyant entre autres des dispositifs assez « classiques » de **formation professionnelle**, de valida-

tion des acquis de l'expérience, de **bilan de compétences** ainsi que d'**accompagnement de la mobilité** professionnelle voire géographique des salariés de secteurs d'activité impactés par la transition écologique.

Il est en effet fondamental d'**anticiper** les **besoins des salariés** et des **entreprises** concernés notamment afin d'éviter que la « transition » ne se fasse pas ou se fasse à leur détriment.

Espérons que les moyens seront à la hauteur des besoins.

Et les branches ?

L'évocation de la **transition écologique** dans la GPEC de branche n'est pas nouvelle, mais reste très indirecte et, de ce fait, **très peu abordée**.

Or, le présent projet de loi prévoit qu'au niveau de la branche, soient négociées les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « pour répondre notamment aux enjeux de la transition écologique ».

Il est effectivement nécessaire de mettre en place des dispositifs de GPEC pour répondre à ces enjeux. Ils peuvent être **très différents d'un secteur d'activité à l'autre**. Pour certains, cela requiert de prévoir surtout des **aides au reclassement** professionnel alors que pour d'autres il s'agit davantage de **favoriser** l'apprentissage, la **professionnalisation**, etc.

Il est opportun que les parties à la négociation de **branche** concernées par ces enjeux **se réunissent** (lorsque ce n'est pas déjà fait) afin de **prévoir des mesures appropriées**

et de **mutualiser** leurs **efforts** en la matière. Pour le secteur du charbon, c'est directement l'État qui a prévu par ordonnance du 29 juillet 2020 des mesures d'accompagnement des salariés (revenu garanti, accès facilité aux formations professionnelles, suivi individualisé, etc.) en vue d'anticiper la fermeture des centrales en France en 2022.

L'environnement peut faire partie d'autres thèmes de négociation de branche. À ce propos, des critères RSE peuvent être intégrés à la négociation de branche sur l'**intéressement**, la **participation** et les plans d'**épargne salariale**, qui doit être menée au plus tard le 31 décembre 2021. Il peut s'agir par exemple (comme l'indique le site du ministère du Travail) de moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions.

Beaucoup estiment le projet de loi insuffisant. Qu'en pensez-vous ?

Il ne faudrait **pas** que cette **loi** soit une **nouvelle « occasion manquée »**.

S'il n'est pas trop tard pour agir, il est néanmoins urgent de prendre des **mesures applicables immédiatement** en faveur d'une réelle transition écologique.

Il est **opportun** d'**explorer** tous les **pans du droit du travail**, d'identifier ceux qui peuvent participer à l'objectif de transition et d'en débattre.

Sans entrer dans le détail, plusieurs pistes pourraient être envisagées :

– **préciser la liste des informations environnementales et sociétales dans la BDES** dans le cadre de

// Journée d'actualité

► **Comment négocier la mobilité durable des salariés ? – Du diagnostic à la mise en œuvre**

En présentiel ou connecté à distance en live

L'entreprise évolue vers une nécessaire transition énergétique. Négocier la mobilité durable des salariés est un nouveau défi et depuis janvier 2020, il s'agit même d'une nouvelle négociation obligatoire. Pour certaines entreprises, gérer une flotte automobile, au titre de leurs activités, assurer un renouvellement du « parc » par des véhicules à faibles émissions est également une nouvelle obligation. Comment faire de la mobilité durable des salariés un levier de performance ? Comment négocier un accord innovant juridiquement sécurisé ? Quelle méthodologie suivre en pratique ? De quelles aides fiscales et sociales s'emparer ? Qui embarquer dans le projet en interne et en externe ?

Liaisons sociales vous propose le **jeudi 15 avril 2021** une approche méthodologique et juridique, sur la négociation d'un accord mobilité ou d'un plan mobilité durable, étape par étape.

En présence de : Pierre Fahy, leader environnement retail (Decathlon France) ; Amélie Klahr, avocat associé (Covence Avocats) ; Laetitia Villedieu, responsable com sociale et animation filière RH (EDF) ; Timothée Quellard, co-fondateur Ekodev ; Andréa Zorilla, chef de projet Mobilité service développement durable (CCI Versailles).

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences Tél. : 09 69 32 35 99

l'information-consultation du CSE sur le « reporting RSE » ;

– étendre à davantage d'entités l'obligation de communiquer au CSE ces informations environnementales et sociétales ;

– prévoir la faculté pour le CSE de recourir à une expertise pour lui permettre de rendre un avis éclairé sur ces informations ;

– organiser la possibilité pour le CSE de saisir l'« inspection de l'environnement » (Dreal -Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) dans les établissements à risques ;

– prévoir des thèmes de négociation obligatoire sur l'environnement et le développement durable ;

– prévoir des plafonds d'exonération

sociale plus élevés pour les activités sociales et culturelles responsables et éthiques, etc.

De manière générale, il paraît essentiel que les parties prenantes soient associées aux décisions de l'entreprise, et notamment les salariés et représentants de salariés, qui constituent à mon sens un maillon essentiel de la transition écologique. ■

RSE

Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement

Les salariés ne cantonnent plus leur responsabilité environnementale à la seule sphère privée et veulent désormais l'élargir au milieu du travail, les employeurs quant à eux sont soumis à de nombreuses obligations en la matière, notamment depuis la loi Pacte. Quant aux comités sociaux et économiques, ils disposent de nombreux leviers qu'ils peuvent actionner pour devenir de vrais acteurs en matière environnementale, comme en témoigne ici Mathilde Despax, cofondatrice du cabinet Gate 17 (le Groupe d'actions pour le travail et l'environnement).

Pourquoi est-il temps que les élus se saisissent de la question environnementale dans l'exécution de leur mission ?

La prise de conscience de l'impact que génèrent nos activités sur l'environnement se généralise. La nouvelle génération qui entre en entreprise est convaincue et veut faire bouger les choses de l'intérieur, on parle de **nouvel activisme salarié**, proche des mouvements de la société civile qui s'intensifient. On a constaté que certains salariés n'ont plus peur de manifester leur profond désaccord avec la stratégie de leur entreprise lorsque celle-ci a des conséquences destructrices sur l'environnement.

Les élus sont la voix des salariés, ils doivent se saisir de ces enjeux, qui ne constituent pas de nouvelles prérogatives, puisqu'ils touchent directement les procédés de fabrication, la transformation des métiers, la santé au travail, les conditions de travail ou l'évolution nécessaire des compétences.

Jusqu'à présent les CSE interagissent, dans le cadre de leurs missions, avec les

directions RH sur les sujets sociaux et les directions financières sur les sujets économiques et financiers. Il faut désormais créer un dialogue avec les nouvelles directions RSE pour consolider la participation et l'information des salariés aux stratégies environnementales prises par leur entreprise. Afin également que les salariés puissent remonter des sujets via le CSE, seul acteur légitime pour les représenter. À ce sujet nous avons animé un groupe de travail qui vient de rendre ses conclusions, le groupe a proposé 17 propositions de modification du Code du travail et six propositions supplémentaires, que nous souhaitons porter aux débats parlementaires en cours sur la loi Climat: <https://www.gt-gyros.org/>. La Convention citoyenne pour le climat avait également proposé un élargissement du rôle des CSE en juin.

Que peuvent légitimement exiger le CSE/les salariés de l'employeur quant à la protection de l'environnement dans l'entreprise ?

La loi Pacte a modifié l'article 1833 du Code civil en ajoutant qu'une société « est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

C'est un bouleversement juridique sans précédent. L'entreprise est donc désormais contrainte, juridiquement, d'intégrer l'impact social et environnemental de ses activités dans son fonctionnement.

Ce respect réglementaire devient donc opposable à chaque entreprise, par les associations de consommateurs, les ONG, les organisations syndicales représentatives et les CSE, qui représentent la partie prenante des salariés.

Comment les élus peuvent-ils agir sur la question environnementale dans le cadre de leurs attributions économiques et professionnelles ?

Au niveau de l'entreprise, la législation actuelle donne plusieurs leviers d'actions, parfois méconnus :

– l'article L. 4133-1 du Code du travail instaure le droit d'alerte environnemental : il peut être déclenché par tout salarié ou représentant du personnel qui estime que les produits ou procédés de fabrication de son entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ;

– le CSE peut également émettre un avis sur les indicateurs de progression du rapport extra-financier et du bilan carbone de l'entreprise dans le cadre de la consultation annuelle liée aux orientations stratégiques de l'entreprise ;

– la loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre oblige les entreprises de plus de 5 000 salariés en France à élaborer et publier un plan de vigilance. La loi indique que le mécanisme d'alerte soit élaboré « en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société » ;

– la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a créé une nouvelle obligation de négocier sur la mobilité durable des salariés pour les trajets domicile-travail en élargissant la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;

– dans le cadre des négociations obligatoires relatives aux plans d'épargne salariale, les représentants ont la possibilité d'orienter les fonds vers des placements responsables, des fonds labellisés ISR par exemple ;

– la création d'une **commission facultative dédiée à ces questions**, nous l'appelons la Comenvi mais certains CSE l'ont nommée différemment : commission développement durable, écocitoyenne, écologie, RSE...

Quelles sortes d'ASC le CSE peut-il proposer pour mettre l'environnement au cœur de sa politique sociale ?

L'utilisation du budget ASC est aussi essentielle pour sensibiliser les salariés à la question environnementale. On a, par exemple, un CSE qui a choisi de dépenser tout son **budget ASC** d'une année dans la **rénovation thermique des logements** des salariés.

Concernant les dépenses classiques, on **conseille** d'opérer une transition, le mieux étant de commencer par un **sondage auprès des salariés**. Lorsque, par exemple, beaucoup de voyages aériens sont proposés, il est souhaitable d'y ajouter des choix de voyages alternatifs plus responsables tout en sensibilisant sur la part du transport aérien dans les émissions de GES. Plusieurs associations proposent

des interventions de sensibilisation en entreprise, **ateliers** zéro déchet, réduction de la pollution numérique, protection de la biodiversité... c'est intéressant de les solliciter dans le cadre des événements habituellement organisés par les CSE.

Un conseil pour les CSE qui veulent se lancer ?

Se former sur ces enjeux est la **priorité**. Comme je viens de l'étayer, les CSE disposent déjà d'un bon nombre de leviers dans le cadre de leurs prérogatives actuelles. Il s'agit donc de bien les connaître pour légitimer son action et éviter de sortir du cadre de son mandat. Nous proposons différentes formations sur le sujet selon le niveau d'engagement des élus : <https://www.gate17.fr/nos-formations>.

Nous conseillons ensuite d'**élaborer une feuille de route** sur un, deux ou trois ans **pour structurer les actions** que le **CSE**, ou sa commission environnement, souhaite mener auprès des salariés ou auprès de la direction. Lors de cette création de feuille de route, qui peut être basée sur le bilan carbone de l'entreprise, des **indica-**

QUI EST LE CABINET GATE 17 ?

Le cabinet Gate 17 (le Groupe d'actions pour le travail et l'environnement) a été créé par des experts du dialogue social et de la protection de l'environnement. L'objectif était d'arriver à associer ces deux matières pour répondre à l'impératif écologique, tout en anticipant les mutations sociales qu'il va générer.

teurs de mesure d'impact sont essentiels au suivi des actions menées, afin d'en vérifier la pertinence. Depuis quelques années, les salariés prennent le relais des consommateurs dans la pression exercée contre les entreprises réticentes à mener des stratégies vertueuses en matière sociale et environnementale. Dans ce nouveau contexte, les CSE ont un rôle essentiel à jouer dans l'accélération de la mise en œuvre d'une transition écologique juste. ■

Article issu des Cahiers Lamy du CSE, n° 208 de novembre 2020

RSE

Les modalités du travail doivent être prises en compte dans les plans de mobilité, estime Lætitia Villedieu (EDF)

Depuis le 12 novembre 2019, le groupe EDF applique son accord sur la mobilité durable qui favorise notamment les modes de déplacement plus respectueux de l'environnement. Quelles sont les mesures phares de cet accord ? Comment a-t-il été déployé au sein du groupe ? Après plus d'un an d'application, quels enseignements en tirer ? De la genèse à l'application de cet accord, retour d'expérience avec Lætitia Villedieu, responsable communication sociale et animation de la filière RH chez EDF.

Comment est né cet accord ?

Le groupe EDF est implanté sur tout le territoire français, avec plusieurs centaines de **sites** et près de 100 000 salariés. Plusieurs **avaient mis en place des plans de mobilité** au travers de partenariats avec les transports en commun locaux, de prise en charge des transports au-delà des 50 % par endroits, etc. Avec cet accord de groupe, nous avons voulu nous engager dans la durée en

donnant une **impulsion collective** pour inciter l'ensemble des sites éligibles à s'engager dans la démarche. Nous souhaitons aussi **laisser** de la place à la **subsidiarité** pour respecter les spécificités locales, tout en stimulant le partage des pratiques innovantes. Ancrée dans la culture de l'entreprise, la négociation nous a semblé une opportunité d'un dialogue sur un sujet positif pour l'ensemble des parties prenantes.

Nous avons créé une **équipe projet, avec des représentants des filiales** du groupe et de nos organisations syndicales. Un **diagnostic** des plans de **mobilité** et de **télétravail** déjà existant a été réalisé. La **signature** avec les organisations syndicales, à l'unanimité, a eu lieu le 12 novembre 2019, en parallèle de la loi d'orientation des mobilités. Nous avons fait le choix d'un **accord à durée déterminée** pour être dans une **démarche d'amélioration continue**.

Nous accompagnons aujourd'hui les **salariés pour moins et mieux se déplacer** avec des solutions de mobilités res-

pectueuses de l'environnement et adaptées à la situation de chacun. Il s'agit de conjuguer qualité de vie, performance et neutralité en CO2.

Quels sont les leviers d'actions prévus par l'accord ?

Cet accord répond d'abord à **trois enjeux**.

Un **enjeu social** en améliorant les conditions de travail et de transport des salariés et en réduisant le nombre des accidents de trajet. Un **enjeu environnemental et de santé publique** en limitant les nuisances du transport et en réduisant notre empreinte environnementale, conformément à la raison d'être du groupe EDF. Enfin, un **enjeu économique** en optimisant le fonctionnement des entreprises du groupe à travers leurs déplacements.

Notre conviction est que le **plan de mobilité** est un **instrument efficace au niveau local**. Nous portons trois mesures phares. Le **covoiturage** avec la mise en place du **forfait mobilité durable**, pour le conducteur et le passager, à partir

LES MESURES PHARES DE L'ACCORD MOBILITÉ DURABLE D'EDF

• Un levier d'action : le plan de mobilité

D'ici fin 2020, un plan mobilité devait être élaboré sur chaque site de plus de 100 salariés, qu'il se situe ou non sur un territoire concerné par un plan de déplacements urbains. L'édification d'un plan interentreprises, entre sociétés EDF ou non, devait être recherchée, si elle permet de réaliser des actions de plus grande portée. Les plans sont révisés tous les ans. L'accord prévoit d'autres mesures « mobilité » visant notamment à encourager le recours au covoiturage, les déplacements à vélo ou encore l'achat de véhicules électriques ou hybrides. Concernant l'usage de nouveaux engins tels que l'électrique, l'accord recommande la prudence.

• De nouvelles organisations du travail

Selon l'accord, développer la mobilité durable, conduit également à utiliser le levier de l'organisation du travail pour optimiser les déplacements. Les entités du groupe sont invitées à favoriser l'**étalement des horaires** d'arrivée et de départ des salariés sur le site de travail, pour les sites notamment implantés dans les grandes agglomérations urbaines et concernés par les difficultés de transport. De même, les entités du groupe sont incitées à développer ou à poursuivre le développement du **télétravail**, et celui du service Welcome. Ce service permet à des salariés de travailler régulièrement sur un autre site d'EDF plus proche de leur domicile. Il peut être complémentaire au télétravail au domicile sur décision du manager. Enfin, est encouragé l'usage des **réunions à distance**.

Pour en savoir plus sur cet accord : v. le dossier convention collective -RSE- n°46/2020 du 9 mars 2020.

de 2020. Ce forfait était intégré dans l'accord mobilité durable du groupe de 2019 avant même qu'un décret soit annoncé puis publié en mai 2020. Les **déplacements à vélo avec la remise d'un kit de sécurité** (chasuble, casque et écarteurs de danger) aux cyclistes à l'issue de la formation sécurité, la mise en place d'infrastructures de stationnement sécurisé ainsi que des tarifs négociés pour l'achat de vélos (à assistance électrique ou non). Enfin, la **mobilité électrique** avec l'objectif de passer 100 % de notre **flotte en électrique d'ici 2030**. Des tarifs sont négociés pour l'achat de véhicules électriques ou hybrides 100 % rechargeables, une offre de financement attractive et facilement mobilisable est proposée au salarié et nous déployons des bornes de recharge sur nos sites.

Comment avez-vous déployé l'accord au sein du groupe ? Quel a été le rôle des RH dans son déploiement ?

35 plans mobilité ont été élaborés depuis fin 2019 sur des sites de plus de 100 salariés. Ces plans sont élaborés sur la base d'un diagnostic, **en concertation avec les représentants du personnel** et les représentants **locaux** des organisations syndicales signataires. Ils sont **revus tous les ans**.

La filière RH a joué un **rôle primordial** dans la mise en place des accords et l'application sur les sites. Elle porte l'**enquête mobilité** consacrée aux habitudes de mobilité et aux besoins des collaborateurs, et elle **décline l'accord de manière concrète**.

Cette contribution a été **accentuée encore avec la crise sanitaire**. La filière RH a un rôle clé dans la transformation de l'entreprise avec l'**adaptation** en un temps record à l'**organisation du travail**. Le travail à domicile, bien sûr, mais plus globalement, la transformation en profondeur des **modalités de travail** : tiers lieux, travail sur un site EDF proche de son domicile. Ces **nouvelles modalités de travail** et de déplacement, expérimentées depuis quelques années, ont pris encore **plus de sens pendant** la crise sanitaire. Ceci nous a conduits à **accélérer** leur mise en place pendant le confinement puis lors des phases progressives du déconfinement.

Les organisations syndicales ont-elles joué un rôle ?

Notre ambition était de créer un accord concret et incitatif, avec des **partenaires sociaux moteurs** et contributeurs. Un dialogue social de qualité est sans conteste un levier de performance. Tous les plans de mobilité locaux ont ainsi été élaborés en concertation étroite avec les représentants syndicaux locaux. Par exemple, pendant la crise sanitaire, **malgré** ce contexte et la **souplesse offerte** par la législation, EDF a fait le choix de la **négociation collective pour surmonter** ensemble cette **période**, confortant ainsi l'intérêt de la démocratie sociale en entreprise. L'accord de relance inédit du 4 juin, signé à l'unanimité, a permis en effet de trouver, avec les partenaires sociaux, les solutions pour accompagner la relance d'acti-

tivité, en préservant l'équilibre entre la nécessité de remplir nos missions, les intérêts de l'entreprise et la protection des salariés.

Dans une autre mesure, la **concertation sociale** est **essentielle pour expérimenter des méthodes de travail en lien avec le trajet domicile/travail**. Il n'existe pas une seule bonne solution, mais des solutions complémentaires qui répondent à des enjeux locaux, aux situations personnelles. C'est pour cela que nous explorons des pistes variées et complémentaires. Notre volonté est de donner des choix aux salariés et aux managers.

L'application de l'accord a-t-elle été freinée ou bousculée ou boostée par l'épidémie de Covid-19 ?

Les différentes innovations sociales expérimentées depuis 2016 (télétravail occasionnel, plans de mobilité locaux...) et la signature de l'accord mobilité durable ont **contribué** à nous **adapter plus facilement** à la situation inédite du **confinement**. En l'espace de quelques jours, nous avons connecté 70 000 salariés pour qu'ils puissent travailler à distance, alors que les télétravailleurs étaient 8 000 avant le confinement.

La **crise sanitaire** a aussi accéléré la **transformation des méthodes de travail** ainsi que les modes de management. Par exemple, la phase progressive de déconfinement en juin 2020 a été une invitation à faire les choses différemment en s'appuyant sur des dispositifs déjà existants, par exemple le lissage les déplacements domicile-travail avec notre dispositif Goodmorning ou encore travailler sur un site EDF à proximité du domicile des salariés avec notre dispositif Welcome.

Cette crise ayant donné un coup d'accélérateur à la pratique du télétravail et permis de lever un certain nombre de freins culturels, il est **nécessaire** aujourd'hui de **capitaliser** sur les **enseignements** et **poursuivre la concertation sociale**. Nous ne souhaitons pas que le retour progressif à une situation sanitaire normale nous fasse négliger ce qui a été innovant et performant. C'est tout l'enjeu de la réflexion autour du projet d'EDF « Travailler autrement, manager autrement ».

Un an après, quel est le bilan ?

Dans un contexte de crise sanitaire, nous avons constaté une **dynamique très positive** sur plusieurs actions engagées dans le cadre de l'accord. Ainsi, près de **1 500 salariés** ont adopté un **véhicule électrique** et **500** sont passés au **vélo** grâce aux mesures de soutien et d'accompagnement, y compris en

matière de sécurité, que nous leur avons proposé. Autre exemple, notre **dispositif Welcome** pour l'accueil de salariés sur un site EDF autre que leur site principal, afin de **limiter le temps de trajet domicile-travail**, suscite également un **intérêt croissant** même si, en raison de la pratique du télétravail encouragée, il est encore tôt pour tirer un vrai bilan. Plus généralement, pour que l'accord reste concret et incitatif, il est impor-

tant d'**équilibrer solutions visibles** (primes à l'achat, réductions des temps de trajets...) avec des **actions concernant l'organisation du travail** (lissage des horaires, télétravail, travail sur site déporté). Les **plans de mobilité** sont également **essentiels** dans des organisations implantées sur tout le territoire. Il est très important de bien **prendre en compte les spécificités territoriales**, le lien avec les collectivités locales et

de laisser la main aux sites. En ce sens, la filière RH a un rôle clé de compréhension et d'application de ces mesures. Il s'agit donc de trouver un équilibre entre socle commun pour le groupe et marge de manœuvre des sites. C'est ce travail de déploiement, d'innovations et d'expérimentations qui a été développé tout au long de l'année pour permettre le succès de cet accord dans la durée. ■

CONTRAT DE TRAVAIL

Le télétravail réduit les émissions de CO2 et change les modes de consommation

La diffusion sans précédent du télétravail occasionnée par la crise sanitaire peut-elle contribuer à réduire notre impact sur l'environnement? C'est à cette question que tente de répondre l'étude «Télétravail, (im)mobilité et modes de vie» de l'Ademe, réalisée après le premier confinement et diffusée le 2 juillet 2020. Le télétravail réduit les déplacements, souligne l'étude, et donc potentiellement la production de gaz à effet de serre. Autre constat: il favorise la consommation auprès de commerces de proximité et limite le gaspillage alimentaire. À l'heure où les Français souhaitent changer leurs comportements pour préserver la planète, travailler chez soi pourrait bien représenter un acte écologique.

À la suite du **premier confinement**, l'Ademe a publié plusieurs études, le 2 juillet 2020, qui portent sur les modes de vie et les aspirations des Français suite à la crise sanitaire et qui s'inscrivent dans le cycle «Diagnostic commun» lancé par le ministère de la Transition écologique et solidaire. L'une d'entre elle, «**Télétravail, (im)mobilité et modes de vie**» a été effectuée par le cabinet 6T. Celle-ci s'intéresse tout d'abord à l'ampleur de la diffusion du **travail à distance** pendant le confinement et aux catégories d'actifs y ayant eu recours. Elle analyse ensuite ses conséquences effectives et potentielles sur le comportement des salariés en matière de **consommation** et de **mobilité**.

Une opportunité de diffusion sans précédent

Le contexte pandémique a été l'occasion d'expérimenter le **télétravail** pour bon nombre de Français. Il a ainsi

concerné **41,5 % des actifs** lors du premier confinement. Alors que seuls 12,5 % des actifs le pratiquent au moins une fois par semaine et 4,8 % au moins une fois par mois en temps normal. Et l'enquête révèle que le **télétravail** est une modalité **appréciée** par les salariés. **71 % des actifs** qui télétravaillaient déjà avant la crise sanitaire **souhaiteraient** y avoir recours **plus souvent**.

Le constat est un peu plus nuancé chez les personnes le pratiquant pour la première fois qui perçoivent le télétravail comme un facteur de **dégradation des relations professionnelles** et de l'**ergonomie** du lieu de travail (50 % des sondés), mais ils considèrent en dehors de cela que la plupart des aspects de leur vie professionnelle ont été **améliorés ou inchangés** par ce mode de fonctionnement. C'est dire si cette crise sanitaire, en ayant participé à élargir le **télétravail** massivement à de nouveaux salariés, peut être un **levier important pour changer les habitudes de travail** et les modes de vie, si cette modalité venait à s'ancrer durablement. 62 % des Français estiment d'ailleurs que le télétravail deviendra courant à l'avenir. Effet renforcé par le fait que les circonstances exceptionnelles de sa mise en place ont conduit à son extension auprès d'autres profils de salariés. Alors que le télétravail était plus volontiers réservé aux **cadres** et aux **professions intellectuelles supérieures** (40 % des télétravailleurs alors qu'ils ne représentent que 13 % des actifs), il s'est ouvert avec le premier confinement aux **professions intermédiaires** qui ont représenté 50 % des nouveaux télétravailleurs. Il s'est également diffusé sur le territoire. 30 % des nouveaux télétravailleurs étaient situés en **moyenne aire urbaine**, alors qu'habituellement ses

adeptes résident majoritairement dans les **grandes aires urbaines**.

La réduction des gaz à effets de serre

Un des **impacts collatéraux** notables du télétravail est son incidence sur la **mobilité** des salariés concernés. Les jours de télétravail, le nombre de déplacements est réduit de **69 %** et les distances effectuées de **39 %** selon l'étude. La distance moyenne parcourue pour un déplacement passe ainsi de **9 km à 5,5 km** les jours télétravaillés. Écart qui s'explique en grande partie par la suppression des trajets entre le domicile et le bureau. Ajoutons à ce constat, qu'un tiers des interrogés affirment souhaiter effectuer plus de **trajets à vélo** s'ils télétravaillent. Une généralisation du travail à domicile permettrait donc de réduire les **émissions de CO2** et de décongestionner les routes et les transports en commun aux heures de pointe. Et c'est ce que démontre l'étude en mesurant l'impact potentiel sur les mobilités si une pratique massive du télétravail se pérennisait.

Elle évalue que le nombre de télétravailleurs pourrait évoluer de manière durable pour représenter **35 %** des actifs en situation d'emploi. Partant de ce **présupposé**, elle considère qu'à l'échelle nationale plus de 3,3 millions de déplacements par jour pourraient être évités. À savoir 42,9 millions de kilomètres, dont **17 millions** correspondent aux déplacements domicile/bureau effectués en voiture. C'est ainsi **3 300 tonnes de CO2 en moins** qui seraient rejetés aux heures de pointe et jusqu'à **817 000 tonnes de CO2** épargnés sur une année. Et à la clé une **réduction de 1,3 % des émissions annuelles de CO2** causées par les voitures en France.

Attention cependant à l'« **effet rebond** », pointe l'étude, qui peut pousser les télétravailleurs à privilégier un cadre de vie périurbain ou rural, et de ce fait plus **éloigné** de leur **lieu de travail**. Un effet potentiel qui apparaît dans l'enquête, puisque plus de la moitié des nouveaux télétravailleurs habitant les aires urbaines moyennes souhaiteraient éloigner leur lieu de résidence de leur lieu de travail.

Une relocalisation autour du domicile

Autre conséquence du télétravail, la **relocalisation** autour du domicile. **70 %** des télétravailleurs réguliers affirment ainsi découvrir plus souvent des lieux à proximité de leur lieu de résidence et souhaiter continuer à les fréquenter. Aussi, ceux-ci favorisent plus souvent que le reste des actifs l'approvisionnement dans des **commerces de proximité** (de type épicerie, supérette, boulangerie, boucherie, marché, etc.), au détriment des moyennes et grandes surfaces. Les auteurs de l'étude considèrent que cet effet est lié au profil des télétravailleurs habituels (en termes de revenu), mais qu'il s'agit également d'un des

effets du télétravail. Il est à noter que les Français ont davantage eu recours au **commerce en ligne** pour effectuer leurs achats alimentaires pendant le confinement.

Plus de temps pour cuisiner et moins de gaspillage

Pendant le premier confinement, **20 %** des sondés ont affirmé avoir moins **gaspillé** de denrées alimentaires. Une baisse associée à un temps plus long consacré à **cuisiner** (40 % des sondés ont ainsi passé plus d'une heure quotidienne en moyenne par jour contre 26 % avant le confinement) et d'une réorganisation des courses (66 %). 70 % des interrogés pensent que le télétravail leur permettrait de conserver ces habitudes à l'avenir.

Une opportunité de changer les comportements durablement ?

Les Français adhèrent majoritairement à une **organisation sociale soucieuse de l'écologie** (55 %), tendue vers l'équitable et la sobriété, comme le démontre une étude de l'Observatoire des perspectives utopiques (ObSoCo) (*Étude « L'épreuve du Covid-19 traversée par les*

Français a-t-elle modifié leurs visions du monde, leurs aspirations et leurs imaginaires ? », ObSoCo, mai 2020). Le télétravail s'inscrit, selon le document, parfaitement dans cette volonté de **consommer autrement**, de **valoriser le local** et la **proximité**.

« La période de confinement que nous venons de vivre a généré chez beaucoup de Français une volonté de changement de leurs modes de vie », résume Arnaud Leroy, président-directeur général de l'Ademe dans le communiqué de presse attaché à l'étude « Télétravail, (im)mobilité et modes de vie ». « Réduire ses déplacements, consommer local, limiter le gaspillage sont autant d'habitudes qui peuvent avoir un impact non négligeable sur notre empreinte carbone. L'enjeu est maintenant d'accompagner et soutenir ce désir de changement pour les inscrire dans la durée, en faveur de la transition écologique » estime-t-il enfin. ■

Étude du télétravail et des modes de vie à l'occasion de la crise sanitaire de 2020 de l'Ademe parue le 2 juillet 2020

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

Deux think tanks proposent d'instituer une « garantie à l'emploi vert »

Afin de créer un million d'emplois verts, deux centres de réflexion, Institut Rousseau et Hémisphère gauche, recommandent d'instituer un droit à l'emploi vert, inspiré du dispositif « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD).

« Une garantie à l'emploi vert » : c'est ce que proposent de deux think tanks, Hémisphère gauche et l'Institut Rousseau dans une note publiée le 8 février dernier. Il s'agit de proposer « un emploi à ceux qui en sont durablement privés, tout en contribuant à l'effort de reconstruction écologique de notre pays », écrivent les auteurs.

« Un bilan décevant » pour les politiques de lutte contre le chômage

Les deux think tanks partent de l'analyse que le chômage de masse est une « absurdité économique et sociale » dont le coût est « exorbitant pour la société ». Par ailleurs, poursuivent-ils, les **politiques** de lutte **contre le chômage**

menées depuis 40 ans présentent un « **bilan décevant** » : indemnisation des demandeurs d'emploi, retraites anticipées, réduction de temps de travail, relance de l'activité économique, assouplissement du droit du travail, baisse du coût du travail. Ils rappellent que les dépenses publiques en faveur des politiques du marché du travail (actives et passives), ciblées sur des populations particulières, **ont coûté 66 milliards d'euros** à la collectivité en 2017, soit 2,9 % du PIB, selon l'Insee. Ils proposent donc d'affecter une partie de ces dépenses au **financement direct d'emplois** « qui répondent à des **besoins territoriaux identifiés** ».

Une garantie d'emploi ciblée

Sur le modèle des Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD), les **allocations** et les aides sociales que perçoivent les **chômeurs** seraient **transformées en salaire**. Chaque personne au chômage et qui en fait la demande se verrait ainsi **proposer** un

emploi à temps choisi payé au Smic horaire. Ces emplois donnent les mêmes droits et devoirs qu'un CDI classique : congés payés, cotisation à la retraite, sécurité sociale, comptabilisation des revenus dans la base imposable, etc. L'objectif de la garantie à l'emploi est de fournir un emploi à toutes les personnes durablement exclues du marché du travail. Les auteurs estiment le coût d'une telle mesure entre 41,1 milliards d'euros et 56 milliards d'euros par an.

Les deux centres de réflexion identifient **deux besoins**. D'abord, les **emplois** de la « **reconstruction écologique** » : gardes forestiers, employés de la rénovation thermique des bâtiments, fleuristes, éco-cimenterie, ouvriers et ingénieurs de la filière algues marines, viticulteurs bios, apiculteurs... Ensuite, les **métiers du lien** : secteur médico-social, aide à domicile pour les personnes âgées et/ou dépendantes, livraison et nettoyage des espaces publics... Ces emplois seraient identi-

fiés au niveau de chaque bassin de vie par des « comités locaux pour l'emploi solidaire ».

Les auteurs proposent donc d'**élargir** les **TZCLD**, pour le moment limités à 60 territoires, à **l'ensemble du territoire** français, de **démultiplier** les **structures** d'insertion par l'activité écono-

mique et de financer des emplois verts dans les entreprises engagées dans la décarbonation de leurs activités. Ils espèrent ainsi créer un million d'emplois : 650 000 emplois par la généralisation des TZCLD, 200 000 emplois verts supplémentaires dans le secteur public, 50 000 dans le secteur privé et

100 000 emplois supplémentaires dans les structures d'insertion par l'activité économique.

Les deux cercles de réflexion lancent une pétition (www.emploivertpourtous.fr) à laquelle ils veulent rallier 50 000 signataires. Ils espèrent que leur projet deviendra une proposition de loi. ■

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Dispositif de garantie d'emploi dans le transport interurbain de voyageurs.

Le *BO-CC* n°2021-3 publiera l'avenant n°1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 sur la garantie d'emploi et les modalités de poursuite des relations de travail lors du changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs (v. *l'actualité* n° 18136 du 9 septembre 2020). Le texte insère des dispositions à l'annexe III de l'accord qui prévoit des dispositions spécifiques en cas de changement de prestataire dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transport routier de voyageurs organisés par Île-de-France Mobilités (hors RATP). Cela concerne notamment le régime des congés payés acquis à la date du transfert, le temps partiel de fin de carrière et les congés de fin d'activité dits « CFA ». L'avenant a été déposé le 21 décembre 2020 à la DGT en vue de son extension.

Mise en œuvre du CPF dans la grande distribution. L'avenant n°79 du 16 octobre 2019 fixant les modalités de mobilisation et d'abondement du compte personnel de formation (CPF) est étendu par un arrêté publié au *Journal officiel* du 11 février 2021. Conclu par la FCP et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO (v. *l'actualité* n° 17989 du 30 janvier 2020), il instaure notamment un abondement, accordé « de droit » aux salariés souhaitant mobiliser leur CPF en totalité en dehors de leur temps de travail.

Qualité de vie au travail et égalité professionnelle dans l'hospitalisation privée. Le *Journal officiel* du 11 février 2021 publie l'arrêté d'extension de l'accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (v. *l'actualité* n° 17723 du 31 décembre 2018). Conclu par la FHP, le Synerpa et la CFDT, le texte prévoit d'impulser une « politique dynamique » autour de ces deux thèmes, en prévoyant des mesures relatives notamment à l'évolution de carrière et à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

// Journée d'actualité

➤ Du télétravail forcé au télétravail négocié – Comment se préparer ?

En présentiel ou connecté à distance en live

Comment mettre en place le télétravail ? Quels outils adopter pour préserver la cohésion sociale interne ? Comment garantir la bonne ergonomie du poste de travail à domicile ? Quels sont les apports de l'accord national interprofessionnel sur la mise en œuvre réussie sur le télétravail du 26 novembre dernier ? RDV le **jeudi 8 avril 2021**. En présence de : **Éric Barbry**, avocat associé (IP-IT & data protection, Racine avocats) ; **Jean-Emmanuel Ray**, professeur à l'université (Paris I - Sorbonne et à Sciences-Po Paris) ; **Vanessa Boissard**, psychologue sociale & consultante experte (cabinet AlterAlliance) ; **Jamila El Berry**, avocat (JEB Avocats) ; **Geneviève Tiocourt**, médecin du travail (Saint-Gobain).

www.wk-formation.fr/conferences

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

➤ Insertion : les critères d'entrée dans la Garantie jeunes assouplis

Élisabeth Borne a annoncé le 15 février, à l'issue d'une visioconférence avec les directeurs de missions locales, un assouplissement des critères d'entrée dans la garantie jeunes pour atteindre l'objectif de doubler en 2021 ses bénéficiaires (v. *l'actualité* n° 18193 du 30 novembre 2020). Selon la Dares, fin 2019, 43 % des bénéficiaires – dont 75 % n'avaient pas le niveau Bac – avaient ainsi accédé

à un emploi, une formation, un contrat en alternance ou une création d'entreprise. « Le jeune n'aura notamment plus besoin d'être fiscalement autonome du foyer de ses parents », a-t-elle notamment indiqué, ce qui dissuadait certains d'entrer en Garantie jeunes par peur de causer des difficultés financières aux parents. Par ailleurs, « on va augmenter très fortement le budget des missions locales dès février de 140 millions d'euros pour atteindre 500 millions en 2021 », a-t-elle indiqué. Dans un communiqué du 16 février, le ministère

du Travail indique qu'« il s'agit d'une première étape vers une "Garantie jeunes universelle". Pour en définir les contours, une équipe projet sera installée d'ici la fin du mois de février », « chargée de travailler à une nouvelle logique d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, en prenant en considération les conclusions du rapport du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ), sous la présidence d'Antoine Dulin, président de la Commission insertion du COJ », est-il expliqué. *Avec l'AFP*

CONJONCTURE

Le climat des affaires a légèrement progressé en janvier mais surtout dans l'industrie, tandis qu'il est resté quasi stable dans les services et le commerce de détail, a rapporté l'Insee le 21 janvier.

Le moral des ménages en France s'est nettement replié en janvier après avoir rebondi en décembre, la part de ceux qui veulent épargner se rapprochant de son plus haut niveau historique, a rapporté l'Insee le 27 janvier. À 92 points, l'indicateur synthétique a en effet perdu trois points.

CHÔMAGE

Le chômage dans la zone euro a stagné en décembre, par rapport à novembre, touchant 8,3 % de la population active, a indiqué Eurostat le 1^{er} février. Parmi les moins de 25 ans, il a atteint 18,5 %, en hausse de 0,4 point par rapport à novembre, et de 3 points sur un an, contre + 0,9 point pour l'ensemble de la population.

INFLATION

Les prix à la consommation augmenteraient de 0,2 % en janvier comme en décembre 2020, a indiqué l'Insee le 2 février dans son estimation provisoire. Sur un an, les prix à la consommation progresseraient de 0,6 % après avoir été stables.

CROISSANCE

Le PIB de la zone euro a subi une chute historique de 6,8 % en 2020, moins forte qu'anticipé en novembre par la Commission européenne, selon une première estimation publiée par Eurostat le 2 février. Dans ses prévisions d'automne, Bruxelles tablait sur une chute de 7,8 % sur l'année. Au 4^e trimestre, le PIB a baissé de 0,7 %, par rapport au trimestre précédent.

NOMINATIONS

CASDEN

Christine Badarelli rejoint la Casden Banque Populaire comme DRH et membre du Comité de direction, a annoncé la banque coopérative dans un communiqué de presse du 18 janvier. Elle était auparavant directrice du développement RH et des Politiques Emploi de BPCE SA.

RH et management

71 % des Français trouvent leur travail peu intéressant

« Qapa, l'agence d'intérim 100 % online, a comparé les résultats de deux sondages sur l'ennui au travail réalisés en février 2021 et 2019. Deux enquêtes menées auprès de 4,5 millions de personnes qui montrent que le sentiment des Français ne s'est pas amélioré », indique-t-elle dans un communiqué de presse du 16 février. Les deux sondages ont été réalisés entre les 10 et 15 février 2021 et entre les 13 et 20 février 2019. « Déjà en 2019, plus de 63 % des Français jugeaient leur travail comme ennuyeux (28 % le considéraient très ennuyeux et 35 % un peu). En 2021, c'est encore pire ! Ils sont en effet plus de 71 % à trouver leur travail peu intéressant, dont 32 % très ennuyeux et 39 % un peu seulement », détaille le communiqué. Et « les Français vivent de plus en plus mal cet ennui ou le manque d'intérêt de leur activité professionnelle. C'est ce que déclarent plus de 57 % des personnes interrogées alors qu'elles n'étaient que 45 % dans ce cas en 2019 », est-il souligné. Enfin, « non seulement les Français sont plus de 92 % à ne pas montrer leur ennui ou leur désœuvrement (90 % en 2019) mais qui plus est, ils sont 69 % à faire croire aux autres que leur travail est tout à fait passionnant (62 % en 2019) », ajoute le communiqué.

Égalité et diversité

Castaner : vers une proposition de loi contre les violences et inégalités économiques

« Pour poursuivre notre lutte en faveur de l'égalité femmes-hommes, je déposerai, avec mon groupe, une proposition de loi portée par Marie-Pierre Rixain (présidente de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée, NDLR) pour lutter contre les violences et les inégalités économiques, la semaine du 8 mars », a annoncé le chef de file des députés LREM Christophe Castaner le 13 février, dans un entretien publié sur le site du *Parisien*. « Trop de femmes en sont encore victimes », a-t-il ajouté. « Quand votre conjoint détourne vos revenus ou votre carte bancaire, qu'est-ce qu'il vous reste comme autonomie ? Nous voterons donc l'obligation de versement du salaire sur un compte bancaire au nom du salarié ou sur un compte commun, sans possibilité de le verser sur le compte d'un tiers, comme c'est le cas aujourd'hui », cite l'ancien ministre de l'Intérieur, ex-socialiste. La proposition de loi prévoira aussi que « des places en crèche seront réservées aux familles monoparentales bénéficiaires de l'allocation de soutien familial ». *Source AFP*

Entreprises

Bridgestone : le PSE est signé

Cinq mois après le choc de l'annonce de la fermeture de l'usine Bridgestone de Béthune employant 863 personnes, syndicats et direction ont signé le 12 février le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoyant l'accompagnement des salariés, alors qu'aucun projet de reprise totale du site ne semble émerger (*v. l'actualité n° 18242 du 11 février 2021*). Un accord unanime a été trouvé sur les mesures sociales d'accompagnement des salariés de l'unique usine française du géant japonais du pneumatique, implantée depuis 60 ans dans cette ville de l'ancien bassin minier. « Ce n'est pas une joie parce que l'usine ferme, parce qu'il n'y a pas de repreneur, mais on a obtenu des niveaux d'indemnisation comme on n'en a jamais vus », s'est félicité auprès de l'AFP l'avocat de l'intersyndicale, M^e Stéphane Ducrocq. Des budgets de formation pouvant aller jusqu'à 20 000 € par salarié « permettent d'espérer que chaque salarié qui aura besoin d'une formation pour la faire » a-t-il ajouté, rendant hommage aux syndicats qui ont « bossé comme des dingues », au cours de 32 journées pleines de négociations, pour obtenir « la réparation la plus importante possible ». Après une dernière réunion du CSE le 26 février, le plan sera transmis pour homologation à la Direccte. *Source AFP*

Fin de grève à la raffinerie Total de Grandpuits

Le mouvement de grève, entamé le 4 janvier dernier, « sur la plate-forme de Grandpuits a pris fin [le 12 février] à 14 h 00 », a indiqué une porte-parole de Total à l'AFP (*v. l'actualité n° 18232 du 28 janvier 2021*). Selon la direction, les derniers jours ont été marqués par l'aboutissement du processus social prévu dans le cadre du projet de reconversion du site et la signature des mesures sociales d'accompagnement (MSA) pour les employés du site, « votées par la majorité des organisations syndicales ». « Après l'AG d'hier, la CFDT s'est prononcée pour la signature d'un accord. FO et la CFE-CGC ont indiqué qu'ils seront signataires aussi donc l'accord sera applicable. La suspension de la grève a été votée », a confirmé Geoffrey Caillon, de la CFDT (1^{er} syndicat chez Total) pour le raffinage-pétrochimie. « Les entretiens individuels vont pouvoir commencer afin que chaque collaborateur puisse exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle et bénéficier d'une solution adaptée à sa situation », a indiqué la direction le 12 février. De son côté, la CGT, qui fustige la destruction programmée de « 700 emplois » directs et indirects, a estimé que « signer les MSA

dans ce contexte revient à valider l'ensemble du plan de sauvegarde de l'emploi». La «majorité» des grévistes reste «opposée à la future organisation», selon ce syndicat, qui a indiqué qu'une nouvelle AG devait se tenir le 15 février pour «décider des suites du mouvement». *Source AFP*

► RTE: les agents qui aiguillent l'électricité en grève depuis une semaine

Les «dispatcheurs» de RTE, ces agents qui aiguillent l'électricité dans le réseau, sont en grève depuis le 8 février pour protester contre le passage programmé d'ici 2025 de huit à trois centres régionaux, a-t-on appris le 15 février. «Les dispatcheurs sont en grève reconductible contre le projet RTE 2025 remettant en cause la sûreté du système électrique dans un contexte actuellement très tendu», a indiqué dans un communiqué la fédération CGT Mines et Énergie. Selon la direction du gestionnaire du réseau, qui a recensé «8 %» de grévistes le 12 février au sein de la branche Exploitation, «le mouvement n'affecte pas la sécurité d'approvisionnement car ces professions ont obligation d'assurer les tâches essentielles». «Ce matin, avec 17 agents grévistes sur 32 parmi les dispatcheurs de quart, le taux de grévistes est de 53 %», a précisé à l'AFP Jean-Louis Oumeila, secrétaire CGT du CSE central. «Les opérations programmées de maintenance et les chantiers sont annulés». La direction renégocie actuellement et jusqu'à fin mars un accord temps de travail, à la baisse selon les syndicats (équipes travaillant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7), qui ont déposé des préavis de grève jusqu'au 12 mars pour la CFDT et au 26 mars pour la CGT. «Le Comité social et économique central de RTE a rendu un avis négatif sur le projet», a expliqué la CGT. *Source AFP*

► Danone: deux syndicats et l'ex-patron de l'OMC au secours de Faber

«Alerte pour les salariés chez Danone ! Des fonds activistes tentent d'imposer au groupe Danone leur modèle basé sur les seuls profits financiers à court terme avec des risques de répercussions imminentes et graves sur l'emploi, voire un démantèlement du groupe», affirme le syndicat FGTA-FO dans un communiqué diffusé sur son site le 14 février, alors que le PDG du groupe, Emmanuel Faber, est poussé vers la sortie par des actionnaires sur fond de performances

décevantes. Le 11 février, la société américaine de gestion d'actifs Artisan Partners a demandé un «changement urgent» à la tête du géant agroalimentaire français, quelques semaines après qu'un petit fonds activiste londonien, Bluebell Capital, a demandé en des termes plus directs le départ du PDG. Les deux fonds veulent que le groupe dissocie les fonctions de président et de directeur général, occupées par Emmanuel Faber. Ce dernier – qui a récemment annoncé une réorganisation prévoyant notamment 2 000 suppressions de postes (*v. l'actualité n° 18190 du 25 novembre 2020*) – doit présenter le 12 février les résultats annuels du groupe, attendus en berne. «Cette remise en cause de l'actuelle gouvernance [...] viendrait mettre à mal un fleuron industriel français dont la stratégie est basée sur la croissance et la responsabilité sociale et environnementale», affirme la FGTA-FO, qui «en appelle aux pouvoirs publics pour sauvegarder la souveraineté économique française, défendre l'emploi chez Danone et, en toile de fond, notre modèle social face aux attaques de fonds prédateurs qui se multiplient avec la crise». De son côté, la FGA-CFDT considère que «la gouvernance actuelle est la meilleure». Un comité de mission indépendant, chargé d'évaluer la mise en œuvre de ces objectifs, a été mis en place, présidé par l'ex-directeur général de l'OMC, Pascal Lamy. *Source AFP*

► «18 h 30» sur France 3: le blocage se poursuit sur la Côte d'Azur

La grève qui a perturbé France 3 en janvier se poursuit sur la Côte d'Azur, à raison d'une heure par jour, et est entrée dans sa quatrième semaine, à l'appel de la plupart des syndicats qui dénoncent un manque de moyens pour réaliser la nouvelle tranche régionale du «18.30», a-t-on appris de sources concordantes (*v. l'actualité n° 18235 du 2 février 2021*). «On a de plus en plus de temps d'antenne, ce qui nous réjouit, mais avec de moins en moins de personnel et ça conduit à une baisse de la qualité et une pression sur le personnel», ont notamment affirmé à l'AFP Ariane Masegla, déléguée syndicale SNRI-CGT et SNJ-CGT et Pierre-Olivier Casabianca, délégué SUD Médias, syndicat majoritaire. «Les discussions sont au point mort», selon eux, ce que le directeur régional de France 3 Paca, Samuel Peltier, a confirmé à l'AFP en déplorant que les organisations syndi-

cales aient posé comme préalable la suspension du nouveau programme alors qu'il proposait pour sa part des moyens supplémentaires et le dégel de plusieurs postes. *Source AFP*

► Elios entreprises: la CFDT annonce ne pas signer le plan de sauvegarde de l'emploi

«La CFDT avait exprimé son incompréhension et sa colère lors de l'annonce du plan de sauvegarde de l'emploi chez Elios Entreprises qui prévoit la suppression de 1 888 postes. Elle s'est néanmoins engagée avec responsabilité dans les négociations», explique la CFDT Services dans un communiqué du 15 février (*v. l'actualité n° 18154 du 5 octobre 2020*). Mais «à l'issue de celles-ci, elle regrette que les alertes des membres du comité social et économique central sur l'insuffisance des dispositifs pour l'accompagnement des salariés n'ont pas été entendues». «Malgré les aides de l'État et alors que le groupe Elios est entré dans la crise Covid avec une situation financière saine, le groupe ne déploie pas des mesures sociales à la hauteur de ses capacités: accompagnement individuel des salariés limité, durée du congé de reclassement trop courte, budget pour la formation bien trop insuffisant...», estime la CFDT. Ainsi, elle «ne signe pas ce plan de sauvegarde de l'emploi discount, engagé d'une manière précipitée et sans volonté de limiter le nombre de licenciements contraints», déclare-t-elle.

► Airbus Helicopters: Force ouvrière signe un accord de politique salariale à 2 %

«Après finalement une bonne année 2020 pour Airbus Helicopters, et malgré le contexte tendu et incertain du marché des hélicoptères en 2021, Force ouvrière a signé un accord de politique salariale à hauteur de 2 %», a indiqué le FO Métaux dans un communiqué du 15 février dernier. «Pour la période de juillet 2021 à juin 2022, notre organisation a obtenu 0,4 % d'augmentation générale pour les non-cadres et 1,2 % d'augmentations individuelles. Pour les cadres, le budget se monte à 1,6 % uniquement en augmentations individuelles. L'application est prévue au 1^{er} juillet 2021», précise le communiqué. «À cela s'ajoute 0,4 % pour l'accompagnement des promotions et de la mobilité, ainsi qu'une augmentation significative des promotions».



Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Chloé Boucher D'Argis, Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Natacha Dinant, Alice Dubois, Emmanuel Franck, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction :

Audrey Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 784,12 € TTC/an. Prix au numéro : 3,19 € TTC. Impression - routage : PUBADRESSE, 52 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres recyclées : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 18 pages, dont 1 page de publicité. Crédit photos : Getty Images. Service clients : contact@wklf.fr - N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

