

ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX : QUEL RÔLE DU CSE ?

L'environnement est une nouvelle compétence du Comité Social et Économique.

La loi climat et résilience, adoptée en août 2020, a attribué une compétence supplémentaire au CSE : l'environnement. Si le sujet n'est pas nouveau pour les élus du personnel, sa prise en compte et son application s'avèrent délicates en pratique, et ce malgré des leviers d'intervention qui étaient déjà à la disposition des représentants du personnel. C'est notamment le cas du droit d'alerte en matière de santé et d'environnement ou du droit d'expertise dans le cadre de la santé et sécurité au travail. Les élus du personnel étaient, et restent toujours légitimes à intervenir sur la notion de santé environnementale. Cette notion est, certes, difficile à déterminer, à délimiter, car elle concerne aussi bien une pollution globale, que la qualité de l'alimentation, la qualité de l'air, le bruit... en lien avec la santé et la sécurité au travail.

Protéger non seulement l'environnement, mais aussi les salariés

Tous ces leviers sont autant d'opportunités pour faire valoir nos propositions et revendications en matière de production, d'organisation et de conditions de travail, dans le cadre d'une réponse globale aux besoins des populations, avec des emplois de qualité et une préservation de la santé des salariés et des populations.

Ainsi, malgré les obstacles des directions, il est de plus en plus fréquent que des élus en CSE déclenchent des droits d'alerte environnementaux, suite à des incidents de production, des évolutions dans les produits utilisés ou dans les processus de

production qui pourraient avoir un impact dangereux. Bien souvent, ces droits d'alerte sont couplés à des droits d'alerte en matière de santé et de sécurité au travail, pour protéger non seulement l'environnement, mais aussi les salariés.

Quel est l'impact environnemental de l'entreprise ?

La loi d'août 2020 oblige désormais l'employeur à caractériser l'impact environnemental des modes de productions et d'organisations de l'entreprise. Ce sujet doit être intégré dans tous les dossiers présentés au CSE. Et impossible d'y déroger puisque c'est inscrit dans la loi. Désormais, les trois blocs de consultation du CSE que sont : l'orientation stratégique, situation économique et financière et politique sociale – les conditions de travail – l'emploi, doivent inclure un volet environnemental.

Le CSE doit devenir un vrai lieu de débat, de dialogue sur le devenir des emplois tant en terme quantitatif, qualitatif que dans leur contenu dans le cadre de la transition environnementale. Pour cela, les élus peuvent avoir recours à un expert-comptable pour les aider à mieux appréhender ce sujet : il est dommage que la loi restreigne cela à une question uniquement financière...

Caractériser l'impact environnemental : une obligation de l'employeur

Le CSE a la possibilité d'agir sur les marchés d'achats en introduisant des clauses sociales et environnementales. Il peut aussi agir en matière de droit à la culture, aux sports, aux vacances comme vecteurs d'émancipation des salariés. Par exemple, faire en sorte que les salariés réfléchissent sur leur manière de consommer, leurs activités sociales et culturelles, développent des circuits-courts...

Malheureusement, le législateur n'a donné aucun moyen aux élus pour assumer correctement cette mission (aucune heure de délégation ni de formation et aucun élu supplémentaire). Aussi, pour aider les élus en CSE à mieux prendre en compte le sujet environnemental, la CGT a édité un guide, et l'Ugict met à disposition un outil qui évalue l'impact environnemental de l'entreprise. Ainsi ils sont en mesure de faire des propositions pour réduire cet impact, sans que ce soient les salariés qui en payent les conséquences.

