

Avis adopté

Séance plénière du 15 mai 2024

*Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail
pour réussir la planification écologique*

CFE-CGC

Depuis de nombreuses années, la CFE-CGC intègre la dimension « travail et planification écologique » à son approche revendicative à travers notamment sa participation au Comité National Biodiversité (CNB), au Conseil National de la Transition Écologique (CNTE), à la plateforme RSE de France Stratégie, à la Commission de l'Économie du développement durable du Ministère de la Transition Écologique, ainsi que par son adhésion, en février 2018, au Global Compact des Nations Unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement.

Par ailleurs, la CFE-CGC affirme son engagement pour le développement de valeurs sociales et environnementales qui permettront aux futures générations de vivre dans une société respectueuse de l'environnement, de la biodiversité et des droits sociaux. La transition écologique exige une planification écologique mobilisant tous les acteurs publics et privés : direction d'entreprises, salariés, syndicats, experts...

Les conséquences sur l'emploi sont encore difficiles à mesurer très précisément mais il ne fait aucun doute que le travail subira des bouleversements. Les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, au niveau national et territorial, dans les branches professionnelles et dans les entreprises, doivent se doter des outils d'anticipation pour décider des actions et de leur financement au bon moment, au bon endroit. Cette transformation écologique exige un dialogue social performant... ou pourrait conduire à de vives tensions sociales.

Notre groupe apporte particulièrement son soutien :

- à la préconisation 2 qui prévoit d'intégrer la planification écologique dans le dialogue social au niveau des branches ;
- à la préconisation 5 qui appelle à la formation et au développement des compétences utiles à la transition écologique, notamment les compétences managériales impactées (management à distance, évaluation de la charge de travail, droit à la déconnexion, innovation, gestion du droit à l'erreur...) ;

- à la préconisation 8 sur le renforcement de la lutte contre les stéréotypes sociaux et de genre ;
- à la préconisation 12 relative au renforcement de la place de la transition écologique dans la négociation d'entreprise des objectifs, rappelé dans l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social.
- à la préconisation 13 qui propose la généralisation de l'appropriation de la planification écologique par les CSE.

Enfin, notre groupe insiste sur la nécessaire formation du CSE à la transition écologique mais également sur sa consultation et son information systématique sur cette thématique. Nous regrettons cependant que cet avis n'ait pas été approfondi davantage par la double commission.

Nous retiendrons notamment que ce fonctionnement expérimental inédit n'a pas nécessairement été efficace et qu'une plus grande période d'appropriation des enjeux aurait été utile.

Confondre les outils du Plan social à la problématique environnementale, ne résoudra pas la question de la transition sur la gestion des risques, la formation, les compétences, et la rémunération.

Ainsi, cet avis n'a pas permis de traiter suffisamment en profondeur les problématiques d'emplois, de gouvernance, de responsabilité et de délégations HSE, et environnementales dans le monde du travail. Aussi, les préconisations ne vont pas assez loin et ne prennent pas réellement en compte le monde du travail, ni son code, qui se heurte aux enjeux de rentabilité des entreprises.

En somme, malgré de nombreux axes pertinents, cet avis ne nous semble pas suffisant. Pour ces raisons, le groupe CFE-CGC s'est abstenu.