

# GRUPE GYROS

---

## PROCES VERBAL Réunion du 8 juillet 2020

---

GYROS est un groupe de travail composé d'experts du dialogue social et de la protection de l'environnement. Sa finalité est la définition d'une position commune des participants qui inclut des propositions d'évolution du dispositif juridique qui encadre la participation des salariés et leurs représentants dans l'élaboration et le suivi des politiques environnementales des entreprises.

---

### Etaient présents

- Magali Frey - CFE-CGC
- Aude Reygades - CGT
- Marie Noëlle Lopez - Rédactrice en chef Planet Labor
- Elsa Martinez - Association Réalités du Dialogue social
- Mathilde Despax - Présidente GATE 17
- Pascal Auger - CFDT
- Arnaud Casado - Universitaire
- Jean Luc Delenne - Consultant en relations sociales, ex-directeur des relations sociales du groupe Carrefour
- Maxime Blondeau - Printemps écologique
- Hubert Despax - Avocat en droit social, GATE 17
- Francis Orosco - CFTC
- Anthony Ratier - Global compact, ONU

### Etaient présents à titre d'observateurs :

- Christophe Fourel - Chef de la Mission Analyse Stratégique, Synthèses et Prospective à la Direction Générale de la Cohésion Sociale
- Youri Tabet - Direction Générale du Trésor
- Mathieu Chanier - GATE 17
- Ingrid Kandelman - GATE 17

### Etaient excusés

- Charles Barreau - Président de l'association Ruptur
  - Emile Meunier - Avocat en droit de l'environnement, association HOP, GATE 17
  - Mathilde Thery - Conseil en politiques agricoles et environnementales
- 

## ORDRE DU JOUR

- 1. Approbation du PV de la réunion précédente**
- 2. Approbation du Préambule**
- 3. Etat des lieux des différentes réglementations actuelles permettant aux représentants salariés de s'impliquer dans l'élaboration / le suivi des stratégies environnementales en entreprise**

*La réunion débute à 9H45*

### **MATHILDE DESPAX**

Bonjour à tous, plusieurs personnes nous ont rejoint aujourd'hui donc avant d'aborder l'ordre du jour nous allons faire un tour de table rapide pour les participants de la première réunion et plus détaillé pour les nouveaux venus.

La réunion est enregistrée par Mathieu Chanier pour pouvoir ensuite rédiger un PV si aucun d'entre vous ne s'y oppose.

*[Aucune opposition]*

Je vais commencer, je dirige le GATE17 qui est une société de conseil, pour les comités sociaux économiques et les organisations syndicales, qui intervient sur la question de la transition écologique et son impact sur l'emploi, les conditions de travail et la santé au travail. Avec moi, Hubert Despax qui est avocat en droit social, Ingrid qui développe l'activité sur la région marseillaise et Mathieu qui développe l'activité sur la région bordelaise. Nous sommes donc 4 pour le GATE.

### **YOURI TABET**

Bonjour, je travaille à la direction générale du trésor au ministère de l'économie, plus précisément sur les politiques sociales et l'emploi.

### **JEAN LUC DELENNE**

Bonjour, j'étais jusqu'à l'an dernier directeur des relations sociales du groupe Carrefour, je fais désormais du conseil en relations sociales, notamment en relations sociales internationales.

### **MATHILDE DESPAX**

Vous nous rejoignez, nous sommes intéressés de connaître les discussions que vous pouvez avoir sur l'extension de la dimension environnementale au sein du dialogue social.

### **JEAN LUC DELENNE**

Ecoutez, je suis intéressé par l'ensemble des sujets touchant au dialogue social. J'ai fait 30 ans de dialogue social en travaillant notamment sur le dialogue social international au travers de négociations d'accords-cadres internationaux permettant de travailler sur d'autres sujets que ceux spécifiquement français qui nous sont imposés par le code du travail, notamment tout ce qui est diversité, santé/sécurité au travail, mais cela peut être aussi l'environnemental ou le respect des droits fondamentaux au travail. Donc la démarche de ce groupe de travail m'intéresse.

Je remercie ceux qui m'ont sollicité de m'accueillir aujourd'hui, merci à tous.

### **FRANCIS OROSCO**

Bonjour, je suis vice-président de la confédération CFTC, président de la fédération syndicale chimie mine textile énergie. Je suis un chimiste de profession, je travaille pour un grand groupe industriel. J'ai la charge du secteur de l'industrie pour notre confédération, membre du comex du CNI, de plusieurs CSF, je travaille aussi sur l'international avec la fédération européenne et la fédération mondiale IndustriALL. Je suis coordinateur dans différents comités européens, dont celui d'ENGIE. J'ai également une expertise, au regard de mes fonctions syndicales, je siège au sein de différentes structures ministérielles, que ce soit le CENI, le CSP, au niveau de l'écologie, dans le nucléaire au niveau du haut

conseil sur la sûreté nucléaire. J'ai longuement discuté avec Anthony Ratier de Global compact que je connais de longue date qui a piqué ma curiosité sur le travail qui est réalisé au sein de GYROS, j'en ai discuté avec Mathilde et ces travaux nous intéressent et c'est pour ça que j'ai accepté d'intégrer ce GT et d'apporter ma petite contribution à vos travaux.

### **CHRISTOPHE FOUREL**

Bonjour, je travaille à la direction générale de la cohésion sociale au ministère des solidarités et de la santé, je suis présent en tant qu'observateur. J'ai fait la connaissance de Mathilde il y a peu qui m'a présenté l'activité du GATE17. J'étais convaincu et donc je souhaitais commencer à me rapprocher de ces travaux. Par ailleurs, je préside l'association des lecteurs d'Alternatives Economiques et j'anime le pôle solidarité du Think Tank Terra Nova.

*[Problèmes audio durant 1 minute]*

### **ARNAUD CASADO**

Bonjour à tous et merci de m'accepter au sein de ce groupe de travail. Je suis maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne. Je suis à la base spécialiste de droit social et cela fait un peu plus de 2 ans que mes recherches m'ont conduit à travailler sur le lien entre le droit social et le droit de l'environnement et plus précisément la création d'un droit social à vocation environnementale ou comment utiliser le droit social pour protéger l'environnement. L'idée est de se dire qu'aujourd'hui, si les politiques ne bougent pas, face à l'urgence climatique, il nous faut quand même agir et donc nous pouvons d'ores et déjà mobiliser des éléments dans notre code du travail pour protéger l'environnement. Pour ceux que ça intéresse, j'ai déposé quelques articles dans la conversation. Je suis très heureux de me joindre au groupe de travail avec un aspect peut être un peu plus théorique que pratique.

### **ELSA MARTINEZ**

Bonjour, je suis chargée de mission au sein de l'association Réalité du Dialogue Social qui a pour but de promouvoir le dialogue social. Nous comptons plusieurs groupes de travail et réfléchissons à lancer un groupe de travail sur la thématique de la transition écologique et du dialogue social.

### **MARIE NOËLLE LOPEZ**

Bonjour, je suis ravie de vous retrouver, je suis rédactrice en chef d'un site d'informations spécialisé dans l'évolution des relations professionnelles (à tous les niveaux, entreprises, branches, interpro et dans toutes les géographies puisque nous suivons ce qui se passe au niveau mondial) qui s'appelle Planetlabor.com.

### **PASCAL AUGER**

Bonjour à tous, je suis CFDT Capgemini et nous avons lancé avec Magalie et avec l'aide de Mathilde une COMENVI, une commission environnement et je suis ravi de vous retrouver.

### **ANTHONY RATIER**

Bonjour à toutes et à tous, je suis responsable droits humains et objectifs de développement durable au Global Compact France et anciennement j'ai travaillé pour des organisations syndicales comme la CFTC aux côtés de Francis Orosco que je suis heureux de retrouver, mais aussi à l'époque du Global Compact avec Jean Luc Delenne de Carrefour.

*[Problèmes audio durant 2 minutes]*

**MATHILDE DESPAX**

Merci à tous d'être avec nous aujourd'hui et bienvenue à ceux qui nous rejoignent aujourd'hui. Pour rappel, la première réunion consistait à justifier l'essence de ce groupe de travail, à savoir définir le besoin de légitimité des IRP et des représentants syndicaux sur les questions environnementales. A la suite de la première réunion, nous avons rédigé une proposition de préambule à une position commune puisque l'objectif du groupe de travail est d'aboutir à une proposition commune en faveur d'une mise en cohérence/évolution du cadre juridique concernant les IRP dans le suivi des stratégies environnementales des entreprises.

Est-ce que tout le monde a bien reçu le préambule suite à la première réunion et avez-vous des remarques ? Je sais qu'Arnaud nous a envoyé quelques remarques dont je vais vous faire part.

**PASCAL AUGER**

J'ai lu le projet et ça me va très bien.

**MARIE NOELLE LOPEZ**

Pour moi également.

**HUBERT DESPAX**

Moi aussi ça me va très bien.

**MAGALI FREY**

Pareil.

**MATHILDE DESPAX**

Très bien, je voudrais revenir sur les remarques très pertinentes d'Arnaud, notamment au niveau de l'introduction : Reclassez tous les cadres juridiques mentionnés dans l'ordre chronologique et dans leur ordre d'apparition dans le droit, plus structuré, c'est ça Arnaud ?

**ARNAUD CASADO**

Oui effectivement, je trouve que la lecture est facilitée lorsque les éléments arrivent par ordre chronologique.

**MATHILDE DESPAX**

Tout à fait, si tout le monde est d'accord, nous allons procéder à la remise en ordre chronologique. Ensuite, dans le second paragraphe : Ces mesures ont été adoptées suite à l'adhésion des pouvoirs publics aux alertes répétées des scientifiques, tu objectais que l'adhésion se faisait dans les mots mais pas dans les actes ?

## **ARNAUD CASADO**

Oui, un certain nombre de critiques pertinentes montrent qu'aujourd'hui, si la parole relayée se veut être une parole qui a pris conscience du problème, nous percevons que dans les actes, ce n'est pas le cas. Et nous avons plusieurs rapports qui montrent que les projets portés par le gouvernement ou par la majorité ne vont pas au maximum de ce qui pourrait être fait en matière écologique et sociale. De même, lorsque nous prenons les rapports sur l'implication sociale des entreprises, nous constatons que si 80% des entreprises du CAC 40 ont bien conscience des enjeux, la moitié d'entre elles ont mis en place des actions concrètes. Je trouvais donc que la formulation, n'était pas angélique mais ne montrait pas suffisamment le décalage entre la parole et les actes et je pense qu'il est important de souligner qu'il faut du concret et pas seulement une adhésion de principe. Je pense que l'intérêt de ce groupe de travail, c'est de traduire concrètement cette réalité.

Par exemple, lorsque nous regardons les conditions de protection des lanceurs d'alerte, nous voyons un certain nombre de points à remplir pour obtenir cette protection mais qui ne sont pas simples à remplir. Si véritablement, nous voulions faire en sorte qu'il existe des lanceurs d'alerte environnementaux, il y aurait un allègement de ces conditions. C'est pour ça qu'il y a une question à se poser sur la prise en considération en affichage et sa traduction par une mesure normative, et d'un autre côté les actes. Cela concerne les mesures existantes, mais je ne parle même pas des éléments qui n'ont pas été retenus, je pense notamment à l'amendement Orphelin au moment de la crise COVID proposant un conditionnement des aides à de vraies mesures en matière environnementale.

## **MATHILDE DESPAX**

Effectivement, il y a une forme d'inadéquation entre la législation et son application.

## **FRANCIS OROSCO**

Il est clair qu'entre les orientations de chacun et la législation, il existe un gouffre. D'où la lourdeur de notre administration également, notamment sur l'application des décrets. Et c'est sur ces sujets là qu'il nous faut insister car nous ne pouvons pas nous cantonner à la théorie. Malheureusement il y a de bonnes volontés partout, mais aujourd'hui il faut que le groupe de travail parvienne à convaincre qu'il faut réformer le fonctionnement administratif pour que les grandes orientations concernant la transition écologique puissent être appliquées rapidement. Il faut donc que nos réseaux de lobbying soient assez puissants pour faire bouger les choses et malheureusement, je ne pense pas que ce soit le cas aujourd'hui.

## **MATHILDE DESPAX**

Donc insister sur l'inadéquation entre le cadre juridique et son application concrète. Du coup, je pense que cela pourrait correspondre plus à la proposition que nous pourrions formuler lors de la dernière réunion, à savoir une meilleure application de la législation existante. Nous n'allons donc peut-être pas en parler dans le préambule qui vise juste à justifier l'existence du groupe de travail.

Ensuite, Arnaud, pour revenir sur tes remarques, tu souhaitais insister sur le fait de ne pas minimiser le rôle de l'état dans l'application des mesures juridiques au niveau du quatrième paragraphe : « Etant donné que la responsabilité directe des entreprises dans la croissance des gaz à effet de serre, les entreprises privées sont appelées à jouer un rôle crucial dans l'application de ces mesures ».

## **ARNAUD CASADO**

Oui, pour plusieurs raisons. Car nous allons nous limiter ici au droit du travail mais nous savons que notre code du travail va s'appliquer à certains EPICs et nous savons aussi que l'état va aussi siéger au conseil d'administration de certaines grandes entreprises privées. Donc je pense qu'il ne faut pas opposer l'état et l'entreprise. L'état a aussi une part de responsabilité et il me semble pertinent de le remettre dans le bateau.

### **FRANCIS OROSCO**

Je suis d'accord sur ce point mais aujourd'hui l'état, dans les conseils d'administration, refuse de s'impliquer dans la gouvernance. Par exemple, nous avons participé à un projet de loi avec Louis Gallois pour que les OS fassent partie de la gouvernance des conseils d'administration, mais cette loi a été vidée. Je suis un fervent défenseur de l'industrie française et européenne et à chaque fois que nous montons au créneau pour dire que l'état a un rôle à jouer dans les entreprises dans lesquelles il détient des parts, c'est une fin de non-recevoir, il ne s'implique pas dans les débats et la stratégie de la gouvernance. Tous ces EPICs, ils sont parties prenantes, mais cela se limite à la nomination d'un PDG et cela ne va pas plus loin.

### **MATHILDE DESPAX**

Effectivement c'est important, mais il ne faut pas oublier que nous nous adressons au plus grand nombre et dans ce cas particulier, nous partons sur quelque chose d'assez limité. D'autre part, lorsqu'on parle dans le paragraphe 4 de l'entreprise, dans le cas des EPICs, l'état est également visé puisqu'il détient des parts et est présent dans les conseils d'administration. Je pensais que tu parlais de l'état au sens du législateur.

### **ARNAUD CASADO**

C'est un autre débat, et à mon sens ce n'est pas celui de ce paragraphe mais effectivement, il y a aussi le rôle de l'état en tant que producteur de normes qui à ce titre pourrait agir plus.

Après je partage les propositions de M Orosco mais je pense que lorsque l'état désigne un PDG, il détient le pouvoir de choisir quelqu'un de plus ou moins vert et de donner des consignes un peu générales.

### **MATHILDE DESPAX**

Effectivement, comme disait Aude, nous parlons ici des acteurs de l'économie au sens large mais il ne faut pas perdre l'objectif de ce groupe de travail qui a pour but de renforcer la légitimité des IRP et des OS dans l'élaboration et le suivi des stratégies environnementales des entreprises en restant le plus concret possible.

Je vous propose donc de nous recentrer là-dessus mais je te rejoins lorsque tu ajoutes au niveau du dernier paragraphe : assoir la légitimité des salariés et de leurs représentants sur ces enjeux mais également des employeurs. Je suis tout à fait d'accord avec toi car nous nous adressons aux partenaires sociaux des 2 bords.

### **ARNAUD CASADO**

C'est ça, il faut renforcer les 2 parties prenantes pour renforcer la légitimité de leurs actes, ce qui va dans le sens de toutes les réformes depuis 2008.

## **MATHILDE DESPAX**

Il s'agit donc de responsabiliser les employeurs et légitimer les salariés et leurs représentants.

## **FRANCIS OROSCO**

Je suis complètement en phase. Aujourd'hui, il faut que les entreprises et les employeurs gardent à l'esprit que la transition écologique est un vecteur important et que les partenaires sociaux ont un rôle à jouer, notamment de force de proposition. Le code du travail ne prévoit rien, les entreprises doivent s'ouvrir au dialogue concernant la transition écologique, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui puisqu'on limite le rôle des partenaires sociaux au dialogue social. Mais ce sujet de la transition écologique est une véritable préoccupation pour les représentants syndicaux dans nos entreprises. Pour ma part, sur les périmètres que je couvre, nous sommes touchés de plein fouet. Dans ces débats, il faut absolument que les partenaires sociaux aient un rôle actif. Et c'est à ce niveau qu'il faut faire évoluer le code du travail sur cette transition écologique et énergétique pour en faire un critère de discussion dans les entreprises ainsi que dans les branches professionnelles.

## **MATHILDE DESPAX**

Tout à fait et c'est exactement l'objet de ce groupe de travail. C'est d'ailleurs le type de propositions que nous pourrions pousser à l'issue de la dernière réunion.

## **ANTHONY RATIER**

Pour appuyer ce que dit Francis, il se passe quelque chose d'étrange au niveau des fédérations professionnelles. Lorsqu'il y a des commissions RSE, ils nous contactent [*Global Compact*] mais sans inclure les syndicats. Nous nous retrouvons donc avec des commissions composées de consommateurs, d'usagers et d'associations mais il n'y a pas les syndicats dans la boucle. Donc je ne suis pas certain que les OS soient associées systématiquement à ces sujets.

## **JEAN LUC DELENNE**

Ce n'est pas très étonnant puisque l'objet des OS n'est pas l'environnement au départ. Souvent elles ont déjà du mal à gérer le social dans l'entreprise dans lesquelles il se passe plein de choses. Les OS ont beaucoup à faire. Après est ce que c'est une évolution du code du travail ? Est ce qu'il faut l'alourdir en imposant aux entreprises des formes de dialogue social contraintes sur des sujets environnementaux ? Je ne sais pas. Je sais que ce n'est pas l'objet du préambule mais on pourra y revenir par la suite.

Pour ma part, je crois beaucoup à la motivation, à la sensibilisation et à l'incitation des entreprises à la création de lieux de dialogue social au-delà des contraintes légales. A la fois pour rendre ce dialogue social beaucoup plus efficace, pérenne et élargir son champ à d'autres sujets que ceux imposés par le code du travail. Cela se fait déjà dans beaucoup d'entreprises, notamment des entreprises qui ont signé des accords-cadres internationaux. En fait, nous avons déjà un code du travail encyclopédique, la question est de savoir s'il faut encore l'alourdir en ajoutant des contraintes supplémentaires ou est ce qu'il faut pour une fois demander aux entreprises d'avoir des démarches progressistes en matière de relation avec les partenaires sociaux. C'est-à-dire d'aller au-delà des contraintes du droit du travail.

Il y a 2 volets dans le dialogue social, il y a le dialogue social contraint, la négociation obligatoire, l'information, la consultation obligatoire etc. nous savons ce que ça donne, on respecte le formalisme mais on ne respecte pas toujours le fond et je ne suis pas sûr que les partenaires sociaux soient toujours très contents du minimum pour lequel ils sont informés. Puis, il y a le dialogue social volontariste, et c'est celui-là que j'essaie de promouvoir. C'est-à-dire la prise de conscience par les entreprises et leurs

dirigeants que la relation avec les partenaires sociaux ne peut pas se limiter à la relation du droit du travail mais au-delà en impliquant les partenaires sociaux en matière de diversité par exemple. Aujourd'hui, rien n'oblige de promouvoir les différentes formes de diversité dans l'entreprise, notamment l'embauche de personnel en situation de handicap ou autre. Il y a la place pour un dialogue volontariste sur ces sujets et je crois de moins en moins au dialogue social contraint. Cela peut paraître « bisounours » dans l'approche mais le pavé qui nous sert de code du travail montre que le dialogue social n'est pas si bien que ça dans les entreprises mais on pourra y revenir, je suis prêt à développer le sujet avec tout le monde.

## **FRANCIS OROSCO**

J'ai du mal à entendre que les partenaires sociaux sont dépassés par leurs activités. Aujourd'hui, si vous voulez avoir un droit social constructif dans une entreprise, il faut être 2. Il y a autant un rôle de la part de l'entreprise que de la part des partenaires sociaux pour construire un dialogue social. Je fais une interprétation par rapport à l'intervention qui vient d'être faite, aujourd'hui je rappelle que dans le conseil économique social et environnemental, les partenaires sociaux patronaux ou syndicaux siègent et travaillent sur des dossiers. C'est-à-dire que nous sommes capables d'appréhender ces sujets. Certes, dans une PME il est difficile de parler de sujets d'environnement car derrière ils ont d'autres préoccupations. Mais si nous restons cloisonnés en disant que les partenaires sociaux sont dépassés, que ce n'est pas leur rôle, je ne suis pas convaincu que nous parviendrons à faire avancer les choses.

Alors vous avez raison quand vous évoquez la lourdeur du code du travail, mais si nous n'avons pas la volonté d'inscrire un critère sur la transition écologique et énergétique, il n'y aura aucune obligation des employeurs à rentrer sur ces sujets. C'est pour ça qu'il est important qu'il y ait une référence sur ces thèmes dans le code du travail, pour obliger les entreprises à s'emparer du sujet.

Certains accords transnationaux ne servent qu'à se faire plaisir puisque les législations des pays sont très différentes et les applications de ces accords sont très différentes d'un pays à l'autre. Et c'est là-dessus qu'il faut insister. C'est vrai que les fédérations européennes de salariés comme patronales ce sont emparées de ces sujets mais il faudra attendre très longtemps avant d'obtenir des résultats satisfaisants.

Je vous rappelle par exemple l'accident qu'il y a eu au Rana Plaza où nos industriels français faisaient travailler des salariés au Bangladesh par exemple. A un moment ou l'autre, le dialogue social avec des activités business à l'étranger, ce sont de grosses questions. Ce n'est pas le sujet de notre groupe de travail aujourd'hui mais c'est un sujet assez vaste. Je reste persuadé qu'il faut inscrire un critère de transition écologique et énergétique dans le code du travail car il y a de bonnes volontés mais vous savez comme moi, vous êtes amenés à côtoyer des chefs d'entreprise, pour certains ils s'inscrivent dans cette transition avec leurs partenaires sociaux mais pour d'autres, ils ne veulent pas en entendre parler. Et malheureusement, rien ne va les contraindre d'ouvrir ce débat avec leurs partenaires sociaux et c'est là que je redis qu'il faut faire évoluer le code du travail.

## **MATHILDE DESPAX**

Alors effectivement, ce n'est pas exactement le sujet du jour mais c'est intéressant d'en parler et c'est sûr qu'il va y avoir des divergences dans la forme que cela va prendre. Je pense que nous sommes tous d'accord sur le fond, pour insérer cette dimension environnementale du dialogue social que ce soit de manière volontariste ou de manière contraignante, s'il le faut, étant donné l'état d'urgence climatique qui se dresse devant nous. Peut-être que la contrainte, finalement, pourrait s'avérer être une solution pour justifier la légitimité de l'ouverture du dialogue dans l'entreprise sur ces sujets. Cette partie sera l'objet de la dernière réunion.

Pour ce qui est du préambule, nous avons fait le tour des remarques, y en a-t-il d'autres ?

**AUDE REYGADES**

*[Inaudible]*

**MATHILDE DESPAX**

Merci Aude, nous allons apporter une précision sur une phrase, à la fin de la première page du préambule, en ajoutant : intervention des représentants du personnel, que ce soit plus clair.

Je vous propose donc d'apporter les modifications dont nous venons de parler au projet de préambule puis de vous le renvoyer et nous ferons un sondage via Slack afin de valider cette nouvelle version.

Avant de passer à la suite, et puisque certaines personnes nous ont rejoint, je vous propose de finir le tour de table.

**AUDE REYGADES**

Bonjour, je suis consultante dans un cabinet d'expertise qui travaille pour les représentants du personnel et les syndicats. J'interviens sur des missions d'analyse de diagnostic social pour le compte des représentants du personnel et je suis adhérente à la CGT depuis 10 ans.

**MAGALI FREY**

Bonjour à tous, j'ai travaillé avec Pascal Auger sur la mise en place de la commission environnement au sein de Capgemini Invent. Je suis élue au CSE pour la CFE-CGC et d'un point de vue actualité, je suis particulièrement intéressée puisque nous allons relancer les négociations sur l'accord égalité professionnelles et QVT donc je pense que ce sera l'occasion d'embarquer quelques principes environnementaux au sein de cet accord. Nous avons beaucoup travaillé avec Mathilde sur la mise en place de cette commission environnement.

**MATHILDE DESPAX**

Et par rapport à l'échange qui a eu lieu sur les questions pour ouvrir le dialogue social aux enjeux environnementaux de manière volontariste ou plutôt de manière contrainte, qu'en penses-tu ?

**MAGALI FREY**

Typiquement, nous pouvons voir qu'en pleine crise du Covid, nous avons des difficultés à remettre en place la commission environnement qui ne semble pas être la priorité de la direction ce qui nous pose des problèmes en termes de fonctionnement. Et cela, même si nous percevons une vraie volonté des partenaires sociaux de mettre en place des commissions de ce type. Je perçois aussi des volontés à se mettre en réseau. Après, pour faire avancer les choses de l'intérieur, il me semble qu'il faut de la contrainte car sans ça, nous sommes très vite limités.

**MATHILDE DESPAX**

Votre direction était assez favorable à la création de la commission l'année dernière mais au regard des contraintes sociales et économiques actuelles, c'est relégué au second plan ?

**MAGALI FREY**

Exactement, même si la direction y reste favorable je pense, mais ce n'est pas la priorité aujourd'hui. Pour les RH, ça passe au second plan.

### **MARIE NOELLE LOPEZ**

Sur le sujet volontariste ou contraint, je suis assez partante pour les initiatives volontaristes et en autonomie des partenaires sociaux puisque c'est la culture en place dans certains pays et qui je trouve fonctionne très bien. Après je pense que nous ne pouvons pas nous inventer un modèle qui n'est pas le nôtre. Je trouve qu'en France, nous sommes quand même très articulés par rapport à la loi et nous ne nous inscrivons pas dans les modèles dans lesquels les initiatives sont permises et peuvent se développer parce qu'elles ont elles-mêmes une force régulatoire qui est telle qu'elles peuvent s'établir en marge du droit.

En France nous ne pouvons pas faire abstraction du fait qu'il existe une prévalence de la loi et que même si nous souhaitons rebalayer les curseurs, il y aura toujours cette culture juridique et cette prévalence du droit du travail qui conditionnera nos relations sociales. Il est possible de l'aménager à la marge mais je ne suis pas sûre que nous puissions modifier totalement nos traditions sociales au point de renverser complètement la vapeur entre le volontarisme et la place de la loi. Dans le contexte qui est le nôtre, la loi a la responsabilité de synchroniser le dialogue social avec les préoccupations pour les salariés et les enjeux pour les entreprises. Donc nous pouvons raisonner sur le volontarisme dans un cadre où nous avons consacré le droit à la liberté totale et l'autonomie au sens propre du terme, où l'on créé nos propres règles. Aujourd'hui en France, il n'y a pas d'autonomie des partenaires sociaux. Il faut aussi raisonner par rapport à ce cadre, peut-être un peu limitatif et restreint, qui est celui de la France mais qui en attendant est le nôtre et qui je pense ne va pas subir une révolution dans les années qui viennent au point de passer à un modèle allemand, nordique ou autre.

### **FRANCIS OROSCO**

Je partage ce qui vient d'être dit, c'est clair que ce n'est pas en claquant des doigts que nous allons y arriver, et malheureusement c'est une réalité.

### **MARIE NOELLE LOPEZ**

Et surtout pas dans notre culture sociale et juridique. En se déconnectant de notre modèle, plus de choses seraient possibles. Dans notre culture encore très prégnante et qui nous constitue en tant que modèle social, qu'il ne faut pas forcément renier totalement, je pense qu'il faut construire en prenant en considération cet état de fait.

### **ARNAUD CASADO**

Je partage globalement ce qui vient d'être dit mais j'aimerais tenter de le formuler autrement pour démontrer que le tableau est peut-être plus clair que ce qu'il n'est dépeint. En effet, il y a ce qui va relever, in fine, de la loi mais qui, en fait, ne va pas vraiment dépendre de nous puisque c'est dans les mains du politique et puis ce qui va dépendre des OS et des représentants du personnel dans l'entreprise. Sur ce qui pourrait déjà être mis en place, ce que j'ai pu observer, c'est qu'il existe une méconnaissance des leviers d'action. Pour citer quelques exemples, premièrement la grève pour raison écologique. Aujourd'hui, elle est possible dès lors que la préoccupation écologique va se coupler avec une préoccupation professionnelle. De même, dans la crise Covid que nous sommes en train d'évoquer, il est tout à fait possible de subordonner, pour les partenaires sociaux, à la signature d'un accord de performance collective des engagements en matière de transition environnementale. Il y a bien sûr, peut-être, la loi à modifier mais ça, encore, ce peut être un souhait, mais ça ne va pas résulter directement de nos actes puisque cela, c'est le politique qui va le faire. Et ce qui va résulter des actes des acteurs de l'entreprise, je pense qu'il y a une réappropriation du code du travail à faire dans une

logique environnementale ou pour pousser des leviers en matière de protection environnementale qui aujourd'hui ne sont pas faits.

Aujourd'hui, je pense qu'il faut, sans doute, reprendre nos éléments traditionnels et y intégrer du respect de l'environnement parce que souvent la préoccupation professionnelle et la préoccupation environnementale se retouchent. Que l'on parle de créer de nouveaux emplois, des formations environnementales pour la transition. Que l'on parle d'arrêter un élément qui serait polluant, à la fois pour la santé du salarié et pour l'environnement, nous trouvons des points de contact. Et je pense qu'aujourd'hui, dans ce qu'on pourrait appeler un droit d'action concret et immédiat, il faut travailler sur ces points d'intersection car ils permettent, sur la base du code existant, déjà, d'agir ce qui permettra peut-être, dans un second temps, lorsque cette action aura pénétré l'entreprise, de rendre plus facile la modification du code du travail auprès des politiques.

### **MATHILDE DESPAX**

Je suis tout à fait d'accord avec toi mais comme tu le dis, ce cadre juridique existe mais reste complètement illisible pour les IRP en entreprise.

### **AUDE REYGADES**

Je suis tout à fait d'accord avec ce qui vient d'être dit. J'étais aussi d'accord avec la position de Jean Luc sur le fait que sans dire que les représentants du personnel soient dépassés par les événements, il demeure une vraie question de moyens des représentants du personnel. Et à mon avis, le dialogue social contraint, du moins cadré juridiquement, aujourd'hui, fonctionne mal car nous n'avons pas de réel contre-pouvoir dans les mains des représentants du personnel. Donc je pense qu'un des grands axes de nos réflexions serait de penser aux moyens des représentants du personnel pour contraindre les employeurs à entrer dans la discussion avec des mécanismes très ambitieux qui s'appliquent à défaut d'accords.

### **JEAN LUC DELENNE**

D'ailleurs, sur le sujet, nous pouvons ajouter, en termes de moyens attribués aux partenaires sociaux, que nous sommes passés avec les ordonnances de 2017, de 3 institutions représentatives du personnel à 1. Que le CHSCT, qui me semblait à l'époque quasiment l'instance représentative la plus importante est devenue une simple commission du CSE. Ce sont donc des moyens qui ont été retirés aux partenaires sociaux pour lesquels d'ailleurs les OS ont essayé de récupérer une partie au travers des négociations sur les représentants de proximité, qui ne sont pas du tout les délégués du personnel, contrairement à ce que l'on peut penser.

Donc c'est une réalité, l'évolution sur un sujet aussi important que la santé/sécurité au travail et qui touche l'environnemental, aujourd'hui, est complètement marginalisée, malheureusement d'ailleurs pour le dialogue social.

### **MATHILDE DESPAX**

C'est vrai, nous le voyons sur le terrain, je ne sais pas où vous en êtes avec le CSE par exemple Magali, mais nous le voyons avec beaucoup d'élus qui aujourd'hui sont passés en CSE l'an dernier ou même en début d'année et qui n'ont pas eu le temps de faire de formations sur leurs prérogatives économiques et sociales, qui n'ont pas eu le temps de pouvoir préparer leurs négociations correctement.

Au niveau des fédérations et des confédérations, ce n'est pas le cas, les compétences existent mais au niveau de l'entreprise, c'est quelque chose que nous ressentons lorsque nous travaillons en tant que consultant externe auprès de l'instance. Nous nous rendons compte que le manque de moyens et le

regroupement des instances fait que les élus sont parfois un peu dépassés. Donc je pense que la question des moyens est vraiment cruciale pour permettre aux élus de s'emparer de cette nouvelle dimension étant donné que les questions économiques, financières et sociales leurs prennent déjà énormément de temps.

Après la question environnementale, ce n'est pas quelque chose de nouveau puisque la question n'est pas que les CSE vont aller planter des arbres ou nettoyer les océans, pas du tout. La question, dans l'ensemble des secteurs et particulièrement dans certains secteurs, est très impactante sur le marché de l'emploi, sur la structure des métiers dans l'entreprise, sur les formations à mettre en œuvre, sur la santé au travail, les conditions de travail, la cohérence vie privée/vie professionnelle. Il existe des personnes qui quittent leur entreprise pour des questions de valeurs écologiques. Du coup les représentants qui sont l'expression de la voix des salariés ne peuvent pas nier qu'ils ont besoin d'être formés sur ces enjeux.

Il y a des communautés de salariés qui se forment dans les entreprises indépendamment des CSE et des OS car ils ont envie de se faire entendre sur la question environnementale. Finalement ces salariés se mettent en danger et je n'invente pas ces situations. J'accompagne une communauté de 1500 salariés qui se sont regroupés de manière complètement informelle en dehors de tout cadre légal sur des enjeux environnementaux et les 10 meneurs ont été convoqués à des entretiens disciplinaires la semaine dernière. Ils ont essayé de se rapprocher des CSE qui sont un peu dépassés et ne partagent pas forcément les mêmes convictions que ces salariés. De plus les élus ne se sentent pas légitimes. Ces salariés ne sont pas protégés, ainsi la direction peut faire ce qu'elle veut les concernant, et faire taire cette communauté qui n'a pas de cadre juridique. Il ne s'agit pas là de cas isolés, ce sont des situations que nous ne pouvons pas nier. Les IRP qui sont l'expression de la voix du salarié et qui possèdent cette protection leur permettant de parler, doivent être en mesure de s'intéresser à ces enjeux et surtout se sentir légitimes pour aller voir les directions RSE. Aujourd'hui, les élus ne parlent pas avec les directions RSE, ils parlent avec les directions financières, les directions RH et pourtant ce sont bien les directions RSE qui montent par exemple le rapport extra-financier et ce sont des choses sur lesquelles ils peuvent être consultés. Les élus peuvent tout à fait demander le rapport extra-financier et aller auditer la direction RSE mais aujourd'hui ils ne le font pas car ils ne se sentent pas légitime ce qui frustre les salariés.

## **JEAN LUC DELENNE**

On peut dire que la RSE avec ses 3 piliers dont le pilier social est trop souvent piloté par un directeur RSE qui n'a rien à voir avec les fonctions RH en général ou la fonction relations sociales. A mon sens, le pilier social de la RSE devrait être intégré aux relations sociales de la direction RSE de l'entreprise, au moins sur son pilier social. Même sur la diversité, ces choses-là sont traitées en dehors du dialogue social et l'entreprise s'en fait un sujet exclusif.

## **ANTHONY RATIER**

Sur cette question, je voudrais dire que cela dépend vraiment des gens et des entreprises. Notamment dans le cadre du devoir de vigilance, certaines directions RSE qui travaillent avec les directions des relations sociales. Cela dépend de l'entente entre la direction des relations sociales et la direction RSE dans les grands groupes et parfois, effectivement, c'est tellement siloté qu'il n'existe pas de dialogues en la matière. Mais d'un autre côté il existe des directions droits humains qui consultent les OS sur les plans de vigilance. J'ai en tête L'Oréal, après il existe des plans de vigilance présentés en comité européen s'ils n'ont pas de comité mondial.

Donc ça dépend vraiment des personnes mais effectivement, Jean Luc tu as raison, il y a parfois des directeurs RSE qui se positionnent uniquement sur le thème environnemental (CDP, Bilan carbone, ODD, etc.) et qui ne s'occupent pas vraiment du pilier social. Un de mes rôles, c'est justement de faire venir ces directeurs RSE vers le social et les syndicats en essayant d'ouvrir leurs chakras, mais en cette période de crise il peut y avoir une contraction et je partage ce qui a été dit auparavant.

## **FRANCIS OROSCO**

Je partage ta position Mathilde. Aujourd'hui les IRP n'ont pas forcément les moyens, malheureusement avec les ordonnances Macron qui nous ont imposé un certain nombre de choses. Les instances représentatives ont été refondues en une seule et aujourd'hui on noie les représentants du personnel dans ces CSE car ils doivent gérer le quotidien du social, les délégués du personnel, les prérogatives du CHSCT. En revanche, au niveau des moyens, si nous avons des entreprises qui possèdent une certaine ouverture d'esprit, des moyens supplémentaires dérogatoires aux ordonnances Macron peuvent être accordés. On voit aussi que dans certaines entreprises, les commissions Santé Sécurité ont été amplifiées et leurs rôles se rapprochent des CHSCT ancien format, car dans le monde de la chimie et du nucléaire par exemple, il faut bien faire attention et ce n'est pas une commission Santé Sécurité qui va être en mesure de gérer toutes les problématiques qu'il peut y avoir.

Nous avons d'ailleurs un exemple dramatique avec l'incendie de l'usine Lubrisol, heureusement que les partenaires sociaux étaient parties prenantes mais il faut aussi que les entreprises admettent que la réduction des moyens donnés aux IRP par les ordonnances ne suffit pas forcément pour travailler et valoriser les représentants du personnel et que les salariés puissent leur faire confiance.

Comme tu le disais Mathilde, je compare ça aux gilets jaunes, des mouvements internes de salariés tout à fait légitimes parce qu'aujourd'hui les partenaires sociaux ne sont pas forcément écoutés, sont en train d'émerger de certaines entreprises. Par contre, derrière, il n'y a pas de cadre juridique, ils se mettent donc en défaut et les entretiens préalables, malheureusement, risquent de devenir fréquents. D'où l'importance de renforcer le rôle des partenaires sociaux sur ces questions de transition écologique.

D'autre part, je rappelle que nous sommes en train de parler de grands groupes industriels qui ont des divisions spécifiques sur les RSE mais n'oublions pas les ETI, les TPE, qui constituent la majorité de nos entreprises au niveau de l'hexagone et dans les DOM, et n'ont pas de directions RSE. Ce qui fait qu'il faut trouver la solution pour contraindre le législateur d'imposer quelque chose pour que ce sujet soit abordé au sein des CSE et que ça fasse partie de ses prérogatives.

## **MATHILDE DESPAX**

Effectivement, c'est tout à fait le sujet de la prochaine réunion.

## **YOURI TABET**

Les sujets évoqués sont très intéressants mais je souhaitais demander à ceux qui ont mis en place une commission environnement : qui sont vos interlocuteurs ?

## **PASCAL AUGER**

Nos interlocuteurs sont la direction, avec le directeur général de notre entité et la DRH qui fait partie de la commission puisqu'il s'agit d'une commission dans laquelle il y a un représentant de la direction, des élus et il y a également des salariés.

## **MATHILDE DESPAX**

Ce qui est intéressant c'est que vous avez demandé à ce qu'il y ait un représentant de la direction RSE.

## **PASCAL AUGER**

Voilà, c'est-à-dire que systématiquement est invité une personne de la direction RSE car l'idée est de faire en sorte de savoir ce qui se passe du côté de la RSE, et en parallèle du côté de la COMENVI, on ne se marche pas sur les pieds. On s'assure bien qu'entre nous il y ait une transparence et une communication par rapport à nos démarches respectives pour assurer une cohérence et non pas créer du contreproductif.

## **MATHILDE DESPAX**

Ce que j'ai noté au cours des réunions auxquelles j'ai pu participer, c'est qu'effectivement, vous aviez un représentant de la direction RSE, un représentant de la direction RH et que ces personnes ne se connaissaient pas et ne savaient pas quelles étaient leurs fonctions. Du coup, la directrice RH se retournait vers la personne représentant la RSE en disant « c'est très intéressant ce que vous faites, il faut que vous veniez dans ma division en parler à mes équipes » et on se rendait compte ainsi que ces 2 directions ne se parlaient pas ou très peu.

Merci à tous, ça nous donne une idée sur les attentes et les envies des uns et des autres pour la suite, on va essayer de trouver un consensus.

Pour en revenir à l'ordre du jour, concernant l'état des lieux de la réglementation aujourd'hui qui permet aux partenaires sociaux de s'impliquer sur les questions environnementales en s'appuyant sur les thématiques de conditions de travail, santé au travail, QVT, etc. mais pas que. Il existe des mesures légales ou réglementaires qui mentionnent directement des questions environnementales et de protection de l'environnement sur lesquelles peuvent s'appuyer les IRP. Vous retrouverez ces éléments dans le projet d'annexe, qui liste les mesures et les prérogatives existantes.

Je m'excuse, je vois que Maxime nous a rejoint. Si tu souhaites nous dire un mot et te présenter.

## **MAXIME BLONDEAU**

Bonjour à tous, nous avons lancé le 1<sup>er</sup> mai dernier, le premier éco-syndicat et nous avons la volonté de justement mobiliser ces groupes ou ces communautés de salariés dont parlait Mathilde tout à l'heure qui sont entrain, aujourd'hui, de s'organiser un peu à l'écart du dialogue social.

Une des propositions que l'on va faire à ces salariés, c'est de se regrouper en syndicats. Donc nous avons déposé 21 structures de syndicats, avec comme objectif de concilier les impératifs écologiques à l'organisation d'une transition sociale juste qui passe par un bon nombre d'éléments que vous pouvez retrouver dans nos premiers éléments de langage. Donc nous nous inscrivons évidemment dans cette optique qui a été présentée tout à l'heure de viser le code du travail pour le transformer et l'adapter aux enjeux du siècle. C'est donc la raison de notre présence dans ce groupe de travail et c'est toujours intéressant de travailler avec les syndicats existants qui ont l'expérience du terrain, qui ont vu les choses évoluer aussi, pas forcément dans le bon sens.

De plus, nous sommes aussi potentiellement bien placés pour rencontrer tous ces salariés qui veulent agir mais qui n'ont pas les clés, qui ont parfois une méconnaissance profonde des mécanismes de représentation, du droit, de l'histoire du syndicalisme en général, donc nous avons vraiment ce rôle de pédagogie et d'accompagnement en stimulant l'engagement.

Voilà comment je présenterais notre initiative. Le Printemps Ecologique est le nom de l'union de syndicats, nos adhérents viennent de nous faire une page Wikipédia ces derniers jours, sinon nous avons un site. Nous sommes tout frais, nous avons déjà parlé avec beaucoup de syndicats existants de la CGT à la CFE-CGC par curiosité et pour comprendre comment travailler ensemble même si évidemment on va se présenter aux élections professionnelles donc il va y avoir une compétition sur les campagnes mais notre objectif est aussi de se mettre en superposition, de proposer la double adhésion. Sur nos 200 premiers adhérents nous en avons une trentaine en double adhésion et qui veulent aussi peut-être renouveler leur action et peut-être nourrir leur syndicat historique de nouvelles idées, de nouvelles approches.

## **MATHILDE DESPAX**

Merci Maxime, nous revenons donc à l'annexe de la position commune qui vise à faire l'état des lieux et recueillir les sources de droit actuel qui permettent l'implication des IRP dans l'élaboration ou le suivi des stratégies d'entreprise liées à la transition écologique, la protection de l'environnement, leur impact sur l'emploi, les métiers et les conditions de travail.

Donc nous avons divisé ce document en 3 parties. Nous commençons par le droit international, le droit européen puis le droit national. Vous avez tous reçu ce document donc je vais le présenter assez rapidement en détaillant surtout, au niveau du droit national, les éléments que nous avons identifiés et pouvant s'inscrire dans des considérations écologiques et environnementales.

Pour le droit international, tout ce qui relève des conventions de l'OIT qui concerne la santé et la sécurité au travail et donc des questions d'environnement, de pollutions, etc.

Au niveau du droit européen, c'est relativement similaire. Donc ces sources de droit permettent, dans le cas de procédures judiciaires, aux OS ou aux CSE en qualité de personne morale de se prévaloir de l'existence de ces droits qui s'appliquent en droit français.

Ensuite, au niveau du droit national, il y a un distinguo entre ce qui s'applique au niveau des branches et ce qui s'applique au niveau de l'entreprise.

Donc au niveau des branches, dans le code du travail, nous avons la mission de la branche qui est définie par l'article Article L2242-1. Dans ce cadre, nous retrouvons le bloc 1 qui concerne la compétence exclusive de la branche, bloc 2 qui concerne les clauses de verrouillage et le bloc 3 d'autres sujets.

Dans ce bloc 1, nous retrouvons la mutualisation des comptes de financement du paritarisme, la mutualisation des fonds, de la formation professionnelle. Nous mentionnons cet article car nous pourrions tout à fait envisager que dans ce cadre, des mesures réglementaires d'application mentionnent que les fonds de formation professionnelle incluent des fonds dédiés aux partenaires sociaux sur des questions de RSE.

Sur le bloc 2, les clauses de verrouillage, dans ces dernières, au niveau de la mission de la branche, nous retrouvons la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, on entend par facteurs de risques professionnels, les contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, poussière et fumée, activités exercées en hyperbare, températures extrêmes, etc.) et certains rythmes de travail. Dans ces cas, la santé du travailleur et son environnement vont être impactés. Dans ce cadre de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, on peut inclure des critères d'ordre environnementaux et au-delà de la santé du travailleur, également la protection de l'environnement.

Et au niveau du dernier bloc de la mission de la branche, nous allons retrouver les accords RSE, les accords de préservation et de développement de l'emploi, les accords de compétitivité, etc. donc un bon nombre d'accords susceptibles d'inclure les enjeux de protection de l'environnement au-delà de la santé, des conditions de travail, etc. Il s'agit donc là de choses possibles et parfois mises en place au niveau de la branche dans les accords de RSE en définissant des critères objectifs, des indicateurs de mesures qui vont permettre à l'entreprise et aux partenaires sociaux de se mettre d'accord sur des objectifs annuels, trimestriels, etc.

## **YOURI TABET**

Sur le sujet des APC, concrètement, on ne voit pas ce que cela peut donner. Il a été évoqué lors de échanges, la possibilité d'aborder ce sujet dans le cadre des APC, je ne vois pas bien.

## **JEAN LUC DELENNE**

Je pense que c'est en contrepartie de la négociation, d'un côté on remet en question temporairement certaines mesures conventionnelles mais en échange, on attend des efforts sur ces critères.

## **ARNAUD CASADO**

Par rapport aux Accords de Performance Collective (APC), ce que je disais, c'est qu'à partir du moment où il doit y avoir une majorité exprimée par les syndicats, le syndicat, n'est pas obligé de dire « oui je prends tout de suite », il peut très bien dire « aujourd'hui, vous vous engagez à maintenir l'activité sur site pendant tant de temps mais en même temps il faut réduire les salaires et il faut augmenter la durée du travail, cela nous gêne un peu, par contre, si vous vous engagez à faire une formation environnementale pour tous les salariés ou alors que pendant une certaine période, nous ayons une réflexion sur le processus de production pour se tourner vers un processus moins polluant, cela pourrait emporter notre adhésion ». Ce sont donc des éléments qui peuvent être mis dans la balance pour obtenir quelque chose. Et je rappelle que la cour de cassation a rappelé très récemment qu'il était possible d'assortir ces accords de clauses pénales, c'est-à-dire qu'en cas de non-respect par l'employeur de ces obligations, que ce dernier soit condamné au paiement de dommages et intérêts vis à vis de l'ensemble des salariés. Donc ce qui pourrait être intéressant, c'est justement de jongler avec les clauses pénales et ces objectifs environnementaux, ce qui fait que si l'employeur ne respecte pas ces objectifs environnementaux, nous pourrions actionner ces clauses. Et cela me semble particulièrement intéressant surtout lorsque nous savons combien les accords de RSE sont délicats à traduire en justice de manière contraignante. Nous avons eu une réponse très claire concernant les accords de performance collective par la cour de cassation cette année.

## **FRANCIS OROSCO**

Je suis un peu frileux sur ces accords de performance collective étant donné que nous avons déjà des exemples. Pour faire adhérer les partenaires sociaux sur un accord de performance il faut qu'il y ait du contenu et aujourd'hui, comme vous venez de le dire, les principaux accords qui ont été signés, c'est déjà d'augmenter le temps de travail, de réduire les salaires pour essayer de sauver l'industrie ou le site et j'ai en tête un accord de performance qui a été négocié chez Bridgestone l'année dernière, une usine de 1500 salariés dans le nord de la France. La direction a mis tellement de choses dans cet accord qu'il y avait un petit critère sur la transition écologique et cet accord a été rejeté par référendum par 60% des salariés. Cela ne fait qu'ajouter de la matière dans ces accords de performance, et cela ne servira pas à grand-chose car nous sommes dans un contexte tellement vaste, des enjeux tellement difficiles à accepter par les salariés.

De plus, ces accords de performance ne sauveront pas forcément ces industries. Rappelez-vous Continental Clairoix, il y'avait un accord de performance qui avait été signé, puis 2 ans après, malgré les concessions faites par les salariés et les partenaires sociaux, le site à quand même fermé. Et aujourd'hui, avec la crise Covid, ce sont des situations qui risquent de se renouveler. Je ne vois pas comment intégrer ce critère dans ces accords de performance, c'est comme si nous ajoutions ce type de critères dans des PSE.

## **MATHILDE DESPAX**

Je pense que c'est à étudier au cas par cas, cela va dépendre du secteur, de la situation économique de l'entreprise, de ce à quoi elle va faire face et c'est aux représentants de savoir estimer quand insérer ce genre de clause. Après, nous discutons plutôt de l'aspect théorique de ce qu'il est possible de faire d'un point de vue juridique et d'un point de vue pratique, ce sera effectivement aux partenaires sociaux de s'en saisir ou pas selon l'opportunité.

## **ARNAUD CASADO**

Pour ne pas laisser à penser que nous ne faisons que de la théorie et s'inscrire dans du concret, je pense que ce mur Covid, qui impose de repenser l'organisation du travail, est une bonne occasion d'engager la transition écologique.

Je propose au travers d'un article 4 propositions concrètes pour faire de la transition écologique tout en augmentant les marges de l'entreprise et en permettant aux salariés de gagner de l'argent, justement du fait de la crise Covid. Donc je pense que nous avons là des leviers d'action qui sont possibles. Notamment sur le télétravail, les accords de télétravail, dans plusieurs entreprises n'ont pas été faits. Ce peut être l'occasion de s'y pencher dessus à ce moment-là. C'est-à-dire qu'à partir du moment où l'on ouvre les négociations avec un accord de performance collective, nous savons tout ce qu'il est possible de négocier et c'est à ce moment-là que nous devons nous dire, soyons maximalistes. Je comprends que certains disent « non, l'idée est de maintenir l'emploi en échange d'une réduction des salaires » mais il ne s'agit pas seulement de ça. Les conditions pour maintenir l'emploi, si l'on arrive jusqu'au referendum, les salariés et les OS seront peut-être plus enclins à faire des sacrifices s'ils savent qu'en réalité nous allons dans le bon sens d'un point de vue écologique. Si nous profitons de cet élément pour intégrer des contraintes environnementales au processus de production, et bien peut être que demain, notre entreprise, qui aujourd'hui est au creux de la vague, sera portée par les consom-acteurs qui prendront en considération ces éléments. Alors que si, en réalité, on se contente de dire, on maintient pendant 2 ans en baissant les rémunérations, dans 2 ans on va mettre la clé sous la porte car nous n'avons pas renouvelé l'entreprise. Donc je pense qu'ici, il y a un acte de volontarisme à affirmer et il existe un certain nombre de mesures qui sont possibles de porter véritablement pendant cette crise mais effectivement, cela nous contraint de sortir des schémas traditionnels selon lesquels nous avons pensé ces accords de performance collective ou même avant les accords de maintien de l'emploi. Je pense qu'aujourd'hui, à partir du moment où nous ouvrons la négociation, il est peut-être temps de mettre autre chose pour dessiner un autre futur qui permettra justement de maintenir l'emploi ou en tout cas de maintenir une certaine vivacité dans le bassin d'emploi si nous n'arrivons pas à maintenir l'emploi en tant que tel.

## **MATHILDE DESPAX**

Nous allons passer aux négociations annuelles obligatoires de branche qui sont listées par l'article L2241-1 du code du travail sur lesquelles nous avons pu extraire 3 thématiques sur lesquelles nous pourrions apporter une réflexion sur la négociation avec des enjeux environnementaux. Notamment concernant l'alinéa 3 relatif aux conditions de travail, la gestion prévisionnelles des emplois et des carrières et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L4161-1. Ainsi, en s'appuyant sur la GPEC, la formation et les risques professionnels, nous pourrions insérer dans les négociations, a minima, un débat sur les questions environnementales et sur les questions de l'impact de la transition écologique sur l'activité de l'entreprise et du coup de l'évolution des métiers liée à ces impacts. Nous parlons ici des NAO de branches et pas des entreprises.

## **JEAN LUC DELENNE**

S'il doit y avoir une évolution de la réglementation en matière de dialogue social et sur les aspects environnementaux avec les partenaires sociaux, je pense qu'il faut surtout que ce soient les prérogatives de la branche qui évoluent pour que le dialogue social s'impose à tous. Parce qu'aujourd'hui, nous parlons de partenaires sociaux mais toutes les entreprises n'ont pas forcément de partenaires sociaux et même quelques entreprises n'en veulent pas d'ailleurs. L'avantage de l'accord de branche, c'est qu'il s'impose à tous.

## **YOURI TABET**

Au niveau des branches, il me semble, de mémoire, que dans l'observatoire des métiers, il y a cette obligation justement de prendre en compte les évolutions environnementales. Il me semble que c'est dans le code du travail. Je vérifierai.

### **FRANCIS OROSCO**

Je voudrais ajouter un bémol, les accords de branche s'imposent aux entreprises appuyées aux branches.

### **MATHILDE DESPAX**

Pour finir sur les NAO de branche, nous parlions donc de la formation professionnelle, GPEC et facteurs de risques mais nous avons également les négociations obligatoires sur les plans d'épargne interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu au niveau de l'entreprise en la matière donc c'est au niveau de la branche que cela se passe. A ce titre, il peut être intéressant que les partenaires sociaux, au-delà de la répartition de l'épargne salariale, puissent se saisir de l'orientation et la sélection de fonds responsables, à label ISR, etc. Il y a donc la place pour avoir une discussion autour de la sélection des fonds et non pas seulement sur les critères de répartition de l'épargne salariale.

### **ANTHONY RATIER**

Il y a peut-être une discussion à avoir avec le comité intersyndical de l'épargne salariale, le CIES, qui gère environ 10 milliards d'encours. Ils sont déjà en lien avec l'écosystème des fonds responsables puisqu'ils sont membres du forum de l'investissement responsable, le FIR. Et puis il y a déjà eu pas mal de travaux sur le sujet, notamment du COPIESAS. Il pourrait être intéressant de se rapprocher de ces acteurs.

### **MATHILDE DESPAX**

Effectivement, ce serait intéressant de se rapprocher mais je ne sais pas de quelle manière leur structure est juridiquement établie, mais j'ai remarqué leurs travaux. La question du financement responsable évolue assez vite au niveau des ISR ou des agences de notation et là-dessus il faudrait effectivement que ce comité puisse être à la page sur les questions de labels ISR car il me semble qu'ils ont un léger temps de retard sur le sujet. Et peut-être qu'avec l'insertion, dans les accords d'épargne salariale de branche ou d'entreprise, une mention sur le type de labels qu'il faudrait pour orienter les fonds sur tel ou tel placement, je pense que l'impact serait plus important.

### **YOURI TABET**

Il me semble que le MEDEF s'intéressait également au sujet pour les TPE/PME sur ces questions d'orientation de l'épargne salariale vers de l'investissement vert. Ils souhaitaient créer un guide et échanger avec des fédérations.

### **JEAN LUC DELENNE**

Il ne faut pas oublier que dans les entreprises, il y a aussi des conseils de surveillance de l'épargne salariale et leurs prérogatives pourraient évoluer aussi.

### **MATHILDE DESPAX**

L'orientation des fonds de l'épargne salariale qui représente des montants d'encours énormes en France et donc si effectivement ces montants pouvaient être placés sur des fonds plus responsables. Nous percevons moins l'impact au 1<sup>er</sup> degré mais cela permettrait d'éviter de financer certains secteurs qui sont à l'opposé des choses que l'on souhaite mettre en place dans le cadre de la transition écologique.

**ANTHONY RATIER**

C'est une niche, il y a des cabinets spécialisés sur l'épargne dans les grandes entreprises mais également maintenant les ETI. J'ai en tête un cabinet du nord de la France qui justement flèche l'épargne des salariés sur tout ce qui est finance solidaire, donc il travaille avec Finansol.

**MATHILDE DESPAX**

Lorsque tu parles de niche, tu veux parler des fonds de placement ISR pour l'épargne salariale ?

**ANTHONY RATIER**

Oui, il commence à y avoir des cabinets qui se spécialisent là-dedans et qui proposent de mettre l'épargne salariale dans du Finansol, etc. Et ça commence à vraiment se développer puisque nous avons de plus en plus de contacts.

**MATHILDE DESPAX**

Effectivement, on voit ce phénomène aussi au niveau des agences de notation qui se spécialisent sur le périmètre ESG.

**PASCAL AUGER**

Je souhaitais ajouter quelque chose par rapport à tout cet aspect finance. C'est aussi que le CSE change de banque pour gérer ses fonds. C'est ce que nous avons fait au niveau du CSE central, nous avons quitté la Société Générale pour aller vers le Crédit Coopératif et la Nef. Les CSE ont des fonds assez importants et ce genre de mouvement vers des banques plus éco responsables, cela peut envoyer un message au niveau des banques sur cette nécessité de modifier leurs investissements et d'arrêter de financer les énergies fossiles par exemple.

**MATHILDE DESPAX**

Tout à fait Pascal, les banques traditionnelles se mettent à proposer des fonds plus responsables, à s'intéresser aux nouveaux labels car c'est une demande des épargnants. Mais de façon symbolique, le changement de banque des CSE est intéressant.

**PASCAL AUGER**

C'est surtout très facile à mettre en place, le fait de changer de banque est très facile aujourd'hui. C'est plus facile que de négocier un accord salarial pour revoir les fonds de l'épargne salariale. C'est donc une action plutôt court terme et symbolique.

**MATHILDE DESPAX**

Toujours sur la négociation de branche, nous avons évoqué, tous les 3 ans, la négociation sur les conditions de travail et la GPEC qui mentionnent « la négociation sur la GPEC peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission nationale paritaire de l'emploi au niveau de chaque branche. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique. ». Donc il est bien mentionné que les métiers de la transition écologique et énergétique doivent être surveillés. A ce titre, nous pouvons supposer que la transition écologique ne touche pas que les métiers de la transition écologique et énergétique mais finalement d'autres branches et d'autres secteurs et qu'à ce titre, une évolution du périmètre de cet article pourrait être envisagée, toujours au niveau de la branche.

Ensuite, au niveau de l'entreprise, nous avons au niveau du droit civil, le nouvel article 1833 sur la nouvelle définition de l'entreprise qui intègre les enjeux sociaux et environnementaux au-delà des considérations économiques, de rentabilité, etc. Donc les partenaires sociaux et les salariés de l'entreprise peuvent se dire qu'ils possèdent, de fait, des prérogatives concernant ces enjeux. Nous avons intégré également les mesures qui concernent le droit commercial, notamment le devoir de vigilance.

Au niveau du code de l'environnement, il y'a des mesures spécifiques qui concernent notamment les déchets radioactifs, la prévention et la réparation de certains dommages causés à l'environnement. Là-dessus, l'article L162-15 du code de l'environnement stipule qu'en cas d'urgence lorsque l'exploitant (toute personne physique ou morale, publique ou privée qui exerce une activité économique lucrative ou non lucrative) est tenue de prévenir ou de réparer les dommages en vertu du présent titre (la prévention et la réparation de certains dommages causés à l'environnement) ne peut être immédiatement identifié, les collectivités territoriales ou leur groupement, les établissements publics, les groupements d'intérêt, les associations de protection de l'environnement, les syndicats professionnels, etc. peuvent opposer à l'autorité de réaliser eux-mêmes des mesures de prévention ou de réparation conformes aux objectifs.

Pour résumer tout ça, les syndicats professionnels ont aussi des prérogatives issues du code de l'environnement du fait de cet article L162-15 qui leur permet en cas d'urgence d'agir en lieu et place de l'exploitant pour faire réparer ces dommages.

Nous avons également le projet de loi relatif au parquet européen : la justice pénale spécialisée. Donc la réforme de la justice pénale qui a été lancée en début d'année, ce qui a été présenté en conseil des ministres en janvier 2020 et qui concerne la réforme de la justice pénale environnementale : le but est de créer de nouvelles juridictions pour l'environnement et une convention judiciaire écologique. La réforme concerne le recours à la transaction en matière environnementale, la convention judiciaire écologique, la rédaction et l'application de la convention judiciaire écologique. Donc il s'agit d'une réforme en cours, il faudra surveiller si les syndicats et les CSE pourront bénéficier de nouveaux recours judiciaires sur la question écologique.

Au niveau du droit du travail, qui est le sujet que nous connaissons le mieux, nous avons la protection du lanceur d'alertes, instituée par la loi de 2016 et les articles L4133-1. Donc nous avons 2 cas, soit le lanceur d'alerte est un salarié lambda, ce qui implique une procédure particulière, soit il s'agit d'un membre du CSE (en direct ou représentant un salarié) qui doit le signaler auprès de son employeur dans des délais donnés et inscrire cette alerte, en parler avec le CSE et donner une suite à ce signalement et définir la procédure mettre en œuvre au niveau de l'entreprise.

Nous avons également la loi LOM sur le forfait mobilité durable notamment offrant la possibilité aux représentants du personnel d'agir sur les questions de mobilité douce.

Nous avons aussi, sur la question de l'information consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, l'évolution des métiers avec la GPEC et les formations. Il est possible d'intégrer une réflexion sur la question de l'impact de la transition écologique sur les métiers dans l'entreprise.

Puis sur la question de l'information consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, il est possible d'analyser et donner un avis sur le rapport extra financier donc sur la RSE, le placement des actifs financiers de l'entreprise, l'implication de l'entreprise sur la transition écologique au regard du secteur et la compétitivité en biens et services durables de l'entreprise.

En ce qui concerne l'information consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans ce cadre il est également possible d'analyser la stratégie RSE de l'entreprise et notamment auditer la direction RSE pour que le CSE puisse rendre un avis sur ces orientations au regard de la transition écologique.

Nous avons aussi l'information consultation relative à un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité des conditions de travail. Dans ce cadre, le CSE peut étudier le bon respect des règles mis en place par l'employeur.

Et pour ce qui est des NAO, que ce soit la qualité de vie au travail, la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée ou la GPEC, nous avons la possibilité d'insérer des critères environnementaux dont nous avons parlé (formation/évolution de carrière/conciliation vie privée et professionnelle/mobilité/partage VA avec l'orientation des fonds).

#### **MAGALI FREY**

J'avais une petite question qui fait écho à des discussions que j'ai pu avoir avec des salariés : est ce qu'ils ont la possibilité de faire jouer une clause de conscience ? Nous travaillons dans un cabinet de conseil et je sais qu'en discutant avec certains, ils font des pieds et des mains pour ne pas avoir à faire des missions qui ne sont pas conformes à leurs convictions écologiques. Donc est ce que certains salariés pourraient s'opposer à réaliser certaines missions en invoquant une clause de conscience car ils considèrent que c'est contraire à leurs positions écologiques.

#### **MATHILDE DESPAX**

Je pense que cette clause de conscience ne concerne que certains métiers et je ne suis pas sûre que les métiers d'une entreprise de conseil soient soumis à cette clause de conscience. Cela reste à vérifier mais paraît compliqué. Je ne pense pas que vous ayez de clause de conscience dans votre contrat de travail.

#### **MAGALI FREY**

Je me demandais si dans le cadre de la problématique environnementale, la clause de conscience ne pourrait-elle pas être élargie à d'autres métiers. A mon sens, cela se rapproche du rôle du lanceur d'alerte.

#### **MATHILDE DESPAX**

Je pense que d'appliquer ce type de clause au cas d'un consultant qui ne souhaiterait pas prendre l'avion pour aller réaliser sa mission, cela paraît difficilement acceptable aujourd'hui sur le plan réglementaire.

#### **MAGALI FREY**

Je pense plutôt à des missions qui pourraient être en lien avec la 5G qui posent beaucoup de questions à certains.

**MATHILDE DESPAX**

Dans ce cadre, je pense qu'il va plutôt falloir ouvrir une discussion au sein de l'entreprise et cela peut être un point particulier à l'ordre du jour du prochain CSE pour faire remonter ces sujets à l'employeur et peut être parvenir à négocier des critères objectifs sur la sélection des missions. Je sais que Salesforce par exemple a développé un outil permettant de mesurer le bilan carbone d'un projet.

S'il s'agit de réformer le cadre juridique légal ou réglementaire, la question est trop sectorielle et doit être gérée au niveau de l'entreprise à mon sens.

**MAGALI FREY**

Je pense que d'autres entreprises sont concernées, il doit bien exister dans l'arsenal législatif quelque chose permettant aux salariés de refuser un travail au nom de la question environnementale.

**ARNAUD CASADO**

Si je puis me permettre, je rappelle que l'essence même du contrat de travail est le lien juridique de subordination et que donc nous avons quand même dans notre droit de grandes réticences vis-à-vis du salarié qui unilatéralement manifesterait une opposition au lien juridique de subordination.

Après il existe la capacité contractuelle, dès lors, qu'il serait introduit dans le contrat de travail du consultant la faculté pour lui de refuser une mission si cette dernière ne lui convient pas d'un point de vue éthique, il y aurait alors une possibilité, mais s'agissant des clauses de conscience les plus célèbres, par exemple pour les journalistes, cette clause est prévue par la loi. Quand une telle clause n'est pas prévue par la loi, c'est automatiquement le lien de subordination juridique qui s'applique. Donc la seule résistance que nous pouvons aisément trouver dans les éléments juridiques actuels, c'est via le contrat de travail avec toute la problématique qui veut qu'un salarié individuellement impose à son employeur cette clause de résistance contractuelle.

**MATHILDE DESPAX**

Oui, dans le cadre du contrat de travail, ou dans un accord d'entreprise ou de branche auquel serait soumis l'entreprise et donc le salarié et son employeur. C'est pour ça que cette question peut être un sujet de négociation dans l'entreprise au niveau de l'éthique environnementale. En tout cas dans le cas de des entreprises de la branche du conseil.

Après envisager, d'un point de vue réglementaire, de remettre en question un travail demandé et même le lien de subordination sur des enjeux environnementaux, malheureusement, nous n'en sommes pas là.

**INGRID KANDELMAN**

Est-ce que ce ne serait pas l'idée du droit de retrait qui serait un droit de retrait pour des enjeux éthiques.

**MAGALI FREY**

Oui c'est dans cette idée.

**JEAN LUC DELENNE**

Le droit de retrait correspond quand même à un danger grave et imminent.

**INGRID KANDELMAN**

Oui mais je ne pense pas que ce soit tant dans l'idée d'état des lieux. En effet dans l'état des lieux, c'est inexistant aujourd'hui. L'idée est de partir de l'existant pour essayer de s'inspirer et d'imaginer d'autres dispositifs que nous n'avons pas aujourd'hui mais qui pourraient être des pistes que l'on déroule.

**MAXIME BLONDEAU**

Je me permets de rebondir sur ce point-là, nous avons lancé une pétition le 1<sup>er</sup> mai, avec cette proposition d'extension du droit de retrait et du droit d'alerte. Cela a été notre ciblage sur la question du code du travail. Aujourd'hui, le droit de retrait se limite au danger immédiat, à court terme et vu que la question écologique s'inscrit dans le long terme et c'est cet élément qui n'est pas du tout présent dans le code du travail de manière générale. On parle des relations professionnelles ou de subordination mais qui s'inscrivent toujours dans le court terme. Donc c'était une de nos propositions.

Je ne sais pas si vous êtes au courant de ce qu'a fait le Canada sur les sujets notamment liés aux fracturations hydrauliques, au gaz de schistes, etc. certains syndicats d'ingénieurs ont étendu ce qu'ils appellent le droit de refus, c'est-à-dire la possibilité de protéger des emplois dans le cas d'un refus de ces ingénieurs de participer ou d'être complice de la fracturation hydraulique. Donc c'est un cadre différent, en France, je pense que le terme de droit de refus ne passerait pas, en revanche l'extension du droit de retrait, cela pourrait peut-être fonctionner, donc je rejoins ce que disait Ingrid sur ce point.

**INGRID KANDELMAN**

Ce qui ressemble un peu à des mouvements que nous avons pu voir chez Amazon ou chez Google avec des collaborateurs qui refusent, pas exclusivement sur des questions environnementales, collectivement de contribuer à tel contrat ou telle activité.

**MATHILDE DESPAX**

Oui, c'est vrai qu'on en entend parler. Maxime, je n'ai pas entendu parler du droit de refus canadien mais c'est intéressant. C'est vrai, que ce soit Amazon ou les salariés de Microsoft qui ont refusé de travailler sur des missions pour la programmation d'armes notamment, ce sont des choses nouvelles et qui ne disposent pas de cadre juridique chez nous en tout cas.

**FRANCIS OROSCO**

Je pense que le droit canadien que je maîtrise étant donné que je travaille pour une société canadienne est complètement différent du droit français. Au Canada, ce sont des conventions collectives spécifiques par entreprises, par métiers, par filières. En revanche sur ça, amplifier ou développer le droit de retrait, il faut convaincre le législateur et ça n'est pas évident.

**MATHILDE DESPAX**

Oui, mais ce serait envisageable. De là à aboutir comme tu cherchais Magali, sur des questions d'impacts écologiques d'une mission.

**MAGALI FREY**

Je prends l'exemple du consultant parce que ce sont les discussions que j'ai pu avoir récemment, mais à mon avis, cela peut s'appliquer à toutes les branches et à tous les domaines. Le droit de retrait a été assez utilisé au début de la crise du Covid dans des musées par exemple. La notion de danger grave et imminent elle reste à géométrie variable et il y a peut-être une interprétation que nous pouvons proposer et qui peut être intéressante.

### **MATHILDE DESPAX**

Oui, dans ce cas précis, cela touchait la santé du salarié dans le cas de la crise sanitaire donc la chose était assez évidente.

En tout cas, je pense que cela va être assez intéressant de se plonger sur ces questions, puisque c'est l'objet de la prochaine et dernière réunion. Y a-t-il des remarques sur la réunion d'aujourd'hui ?

### **MAXIME BLONDEAU**

J'aimerais juste préciser une dernière chose d'ordre presque philosophique, mais c'est important de préciser.

Le terme d'environnement est toujours utilisé aujourd'hui, que ce soit par Arnaud sur le droit social à vocation environnemental, que ce soit par le GATE ou même nous l'avons utilisé dans la réunion plusieurs fois. Nous essayons au maximum de ne pas traiter la question environnementale comme une externalité. C'est-à-dire qu'on ne fait pas ou très peu de l'objet environnement un objet de droit qui se suffit à lui-même ou qui constitue un objet de droit en soi. Nous avons une approche beaucoup plus écologique, c'est-à-dire que l'on veut intégrer la question environnementale, la gestion des ressources, la question de l'impact de la pollution, c'est-à-dire l'environnementaliste mais pas seulement. Et donc c'est toute la différence entre environnementalisme et écologie, nous essayons d'intégrer la prise en compte dans les relations professionnelles entre un employeur et ses employés et dans le modèle économique d'une organisation qu'elle soit publique ou privée la question des ressources naturelles ou la question du système terre, peu importe comment on l'appelle. Et donc cette petite différence, pour nous est très importante, c'est-à-dire qu'on ne traite pas l'environnement comme une externalité dans notre manière de conduire les négociations collectives ou dans notre manière d'engager des dialogues ou des discussions à l'intérieur d'une entreprise. Nous souhaitons à l'inverse réintégrer cette question dans le modèle et dans le développement de l'organisation et donc dans les relations professionnelles. Je voulais juste préciser ce point.

J'ai eu une longue discussion sur le sujet avec une dirigeante de la CFDT qui me disait « voilà où se trouve la différence entre nous » même si je pense que les syndicats traditionnels peuvent aussi être d'accord avec nous sur ce point, nous ne sommes pas obligés de considérer l'environnement comme une externalité. Je me permettais d'apporter ce petit élément.

### **MATHILDE DESPAX**

C'est intéressant, je suis assez d'accord avec toi. Je ne considère pas qu'il s'agisse d'une externalité, au contraire, en voulant l'intégrer dans la dimension existante du dialogue social, c'est d'en faire quelque chose de central.

### **MAXIME BLONDEAU**

Tout à fait, ce que je veux dire, c'est que dans le choix des mots, nous continuons à utiliser des termes qui maintiennent cette question externe et donc nous on s'attache à intégrer la question sous l'angle écologie et pas seulement sous l'angle environnementaliste, ce qui est différent.

**MATHILDE DESPAX**

Ce qui est prévu pour la suite, c'est une 3<sup>ème</sup> réunion dédiée aux propositions de chacun des participants.

L'idée est de pouvoir partager nos propositions en amont de la réunion qui aura lieu si tout le monde est d'accord en septembre, nous verrons pour la date exacte au travers du sondage Slack. Donc d'ici début septembre, il faudrait que chacun réfléchisse à ses propositions d'évolution, de mise en cohérence de la réglementation actuelle que ce soit sur le droit de retrait, les NAO, au niveau de la branche, de l'entreprise etc. Que nous puissions partager tout ce qui nous donne envie de faire partie de ce groupe de travail et les conclusions que l'on veut en tirer.

L'idée de la réunion de travail qui aura lieu en septembre, sera la mise en commun de ces propositions et la sélection des propositions qui feront consensus. Y a-t-il des questions ? On va pouvoir échanger via le Slack durant l'été et s'envoyer ces propositions début septembre pour un partage lors de la réunion.

*[Aucune remarque]*

*La réunion prend fin à 11H45*