Mémoire de fin d'études

Quels enjeux pour les différents acteurs du paysage syndical français dans la défense et la protection des travailleurs face au contexte écologique en 2021 ?

‡

Janvier 2022

Manon Laveau
MSc Stratégie et Design pour l'Anthropocène
Stage de fin de MSc à l'ANACT au sein du GT Écologie et Travail
Tuteur de mémoire : Cyprien Tasset

DECLARATION SUR L'HONNEUR
Contre le plagiat

Document à joindre impérativement à tout travail de recherche

Je soussigné(e), MANON LAVEAU

Elève en (programme) : MSc Stratégie et Design pour l'Anthropocène

Inscrit au Groupe ESC Clermont,

Encadré par (nom du professeur) : Cyprien Tasset et Alexandre Monnin

Certifie sur l'honneur que le travail ci-joint est strictement personnel et est une production entièrement originale. Je certifie en outre qu'aucune partie de ce travail ne reprend des formulations ou des idées d'autres sources sans citation de ces sources.

J'affirme avoir pris connaissance des articles du *Code de la propriété intellectuelle* reproduits ci- dessous, et je comprends que tout acte de non-respect des droits de la propriété intellectuelle me rend passible, conformément à la loi et au règlement de cet établissement, de non-obtention de mes Crédits ECTS et de traduction devant le conseil de discipline de l'établissement.

Fait à Enghien-les-bains, le 03/01/22

Signature obligatoire

Rappel du Code de la propriété intellectuelle :

Article L122-4 « Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque ».

Article L335-2 « Toute édition d'écrits, de composition musicale, de dessin, de peinture ou de toute autre production, imprimée ou gravée en entier ou en partie, au mépris des lois et règlements relatifs à la propriété des auteurs, est une contrefaçon et toute contrefaçon est un délit. La contrefaçon en France d'ouvrages publiés en France ou à l'étranger est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende ».

Résumé : Syndicalisme - Travail - Anthropocène - Environnement

Les acteurs syndicaux et patronaux ne sont pas forcément les premiers acteurs auxquels on pense lorsqu'il s'agit de (se) mobiliser pour répondre aux problèmes écologiques posés par l'Anthropocène. Pourtant plusieurs facteurs montrent qu'ils sont incontournables à enquêter : leur expertise liée au travail et à l'appareil productif, leur rôle représentatif au sein des instances paritaires mais surtout leur légitimation récente par la Loi climat et Résilience pour intégrer les questions écologiques au dialogue social. Ils nous permettent de comprendre les mutations imposées par les pouvoirs publics face au dérèglement climatique mais aussi les leviers d'action possibles dans le monde du travail et la société. Le contexte actuel interroge à nouveaux frais leur engagement pour continuer à défendre et protéger les travailleurs tout en répondant aux enjeux écologiques. Des entretiens semi-directifs complétés par des recherches documentaires permettent de donner à voir et discuter les enjeux auxquels sont confrontés en 2021, la plupart des acteurs historiques et émergents du paysage syndical français, dans le déploiement de leur stratégie confédérale. Ces enjeux s'étendent du rôle des pouvoirs publics dans la transition, au dialogue technique que nécessitent ces mutations écologiques, ou encore l'équilibre entre les questions de travail et d'emploi. Ils concernent aussi les conditions de travail face aux reconversions industrielles plus écologiques et aux conséquences grandissantes du dérèglement climatique, ou encore l'état du dialogue social ainsi que l'évolution des pratiques internes des syndicats. Cette enquête se concentre surtout sur la mise en valeur des positionnements des confédérations syndicales pour conduire « la transition écologique ». Elle appelle donc à explorer davantage de situations de travail et de négociation collective sur « le terrain » en prise avec les enjeux écologiques pour comprendre comment transformer le travail et mieux faire le lien entre écologie et conditions de travail.

Abstract: Trade unions and employers' organizations - Work – Anthropocene - Environment

Trade unions and employers' organizations are not necessarily the first actors to think about when it comes to rally around ecological problems induced by the Anthropocene. However, several factors show that they are indispensable to be investigated: their expertise related to work and means of production, their representative role in joint bodies and above all their recent legitimacy given by the "Climate and Resilience" law to include ecological issues into labour relations. They help understand the changes imposed by the government in the face of climate change but also the possible means of actions in labour and society. The current context questions anew their commitment to carrying on defending and protecting workers while addressing environmental issues. Semi-structured interviews, and documentary research are used to show and discuss the issues that face in 2021, most historical and emerging actors in the French trade union landscape, in the deployment of their confederate strategies. These issues range from the role of public authorities in the transition, to the technical dialogue required by these ecological changes, or else the balance between labour and employment matters. They also cover working conditions in the face of eco-friendly industrial reconversions and

the growing consequences of climate change. These issues also concern the state of labour relations as well as the change in internal practices of trade unions and employers' organizations. This inquiry mainly focuses on highlighting the positions of the confederations to carry out the "ecological transition". Therefore, it calls for more exploration of work situations and collective bargaining "on the ground" in relation to the environment in order to understand how to transform labour and better link ecology to working conditions.

Table des matières

INTRODUCTION **6**

RECHERCHE SCIENTIFIQUE SUR LE THEME « SYNDICALISME, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT » **12**

I. ÉTAT DES LIEUX DU SYNDICALISME EN FRANCE 13
1. Une pluralité de leviers d'actions pour répondre aux enjeux écologiques 13
2. Mais un syndicalisme affaibli 15
II. ÉCOLOGIE ET TRAVAIL : EVOLUTIONS ET PERSPECTIVES POUR LE SYNDICALISME 16
1. Le développement durable et la transition écologique, au fondement de nos politiques publiques environnementales : des référentiels (in)adaptés ? 16
2. Rétrospective des luttes historiques autour du travail 19
3. Le travail et l'emploi au cœur des mutations écologiques et énergétiques 21
4. Interactions du travailleur avec son environnement : un paysage (partagé) de travail 26
5. Syndicalisme et environnement : entre antinomie et résonance 27

ANALYSE DE L'ENQUETE **32**

I. PRESENTATION DU TERRAIN 33
II. PRESENTATION DES STRATEGIES SYNDICALES ET DES ENJEUX QU'ILS IDENTIFIENT POUR LES DEPLOYER 34
1. Stratégies syndicales de défense et protection des travailleurs face au contexte écologique 34
2. Enjeux identifiés dans le déploiement de leur stratégie 37
III. DETAIL DES POSITIONNEMENTS DES ACTEURS SUR CES ENJEUX ET MISE EN DISCUSSION 38
1. Une critique syndicale des politiques publiques mais des doléances pour des pouvoirs publics chefs d'orchestre en réponse au contexte écologique 38
Résumé de l'enjeu #1 pour lecteur pressé 53
2. Un dialogue technique à instaurer ? 54
Résumé de l'enjeu #2 pour lecteur pressé 60
3. Dépasser et dé-fossiliser la logique de l'emploi pour redonner une place aux questions du travail ... 61
Résumé de l'enjeu #3 pour lecteur pressé 78
4. Quelles conditions de travail face au contexte écologique et climatique ? 80
Résumé de l'enjeu #4 pour lecteur pressé 92
5. Un dialogue social à renforcer pour conduire le changement dans les meilleures conditions 93
Résumé de l'enjeu #5 pour lecteur pressé 101
6. Des pratiques syndicales à faire évoluer ? 102
Résumé de l'enjeu #6 pour lecteur pressé 117

CONCLUSION **119**

BIBLIOGRAPHIE **124**

Préambule

Le rapport suivant restitue une enquête commanditée par l'ANACT, menée de juin à décembre 2021 par Manon Laveau. Celle-ci a été menée dans le cadre de son stage de fin d'études du Master of Science Stratégie et Design pour l'Anthropocène, co-porté par l'ESC Clermont Ferrand et l'école de Design Strate Lyon. Un appui technique et méthodologique a été apporté par Vincent Mandinaud, sociologue et chargé de mission à l'ANACT, mobilisé sur les questions d'écologie et de travail, ainsi que Cyprien Tasset, docteur en sociologie, sur les questions de précarité associée au travailleurs intellectuels, qui mène également des recherches sur l'Anthropocène, et la sociologie de l'environnement et des risques.

Je tiens à remercier l'ensemble des personnes interrogées dans le cadre de cette enquête pour leur temps, leur disponibilité et leurs précieux apports ainsi que toutes les personnes qui ont de près ou de loin contribué à la réalisation de ce rapport, par leur soutien et leurs conseils.

Introduction

I. Pourquoi s'intéresser aux enjeux des acteurs syndicaux français dans la défense et protection des travailleurs face au contexte écologique en 2021 ?

Plusieurs appels à contribution de recherche académique circulent actuellement tels que *Vers un travail écologique : penser les tensions et les articulations* (Les Mondes du Travail, 2021) ou encore *Nature(s) au travail* (Mouret & Lainé, 2021), qui visent à démêler et mettre en lumière les liens entre travail et écologie. Ce champ d'étude constitue une piste possible à explorer pour contribuer d'une part à atténuer les effets de l'activité humaine et donc du travail sur le fonctionnement de la Terre. Il peut d'autre part éclairer les manières de s'adapter face à l'instabilité croissante amenée par l'Anthropocène[1] sur l'habitabilité de la planète. Louise Roblin, responsable au CERAS (Centre de recherche et d'action sociale) de la coordination du *Manifeste pour un travail décent et durable*, explique que « la situation critique des travailleurs dans le monde entier qui souffrent de la crise sociale et écologique est un appel pressant à

[1] L'Anthropocène représente l'impact de nos activités humaines devenues une force géologique majeure capable de dérégler le fonctionnement du système Terre. Notre entrée dans cette ère géologique, non encore reconnue officiellement, aurait été notamment marquée par la période de la « Grande Accélération » à l'issue de la seconde guerre mondiale.

repenser le travail, son organisation, sa gouvernance, mais également à prendre conscience de sa matérialité et du lien tangible entre l'humain et la nature. » (Roblin, 2019). Une tribune publiée en mai 2020 dans des journaux du monde entier, par un collectif international de 12 chercheuses a reçu de nombreux soutiens universitaires et militants, donnant lieu à la publication du livre *Manifeste Travail : Démocratiser l'entreprise, démarchandiser le travail, dépolluer l'environnement*. Un mouvement sur la démocratisation du travail naissait, prenant son essor lors du *Global Forum Democratizing Work* en octobre 2021, événement fédérateur destiné à co-construire son avenir avec plus de 3000 participants de 85 pays. Cette dynamique enclenchée vient donc renforcer l'intérêt pour une investigation nécessaire de cette transformation écologique du travail et de sa mise en œuvre. Bien que ces interrelations entre travail et écologie commencent à gagner en importance dans le milieu de la recherche en sciences humaines et sociales, elles sont encore largement invisibilisées dans la sphère politique au profit de l'emploi, et parmi les milieux écologistes également même si ces derniers semblent évoluer vers leur prise en compte. Dans ce contexte, les syndicats, dont la défense du travail et de l'emploi dans les entreprises et les administrations, constitue le cœur de leur mission, deviennent alors cruciaux pour aider à caractériser ces liens, les tensions existantes et articulations possibles à l'aune de leur histoire passée et de l'extension de leur périmètre d'action à l'environnement. Accompagnés par des ONG et cabinets d'expertise et de conseil sur les questions écologiques, ils peuvent apporter des clés pour rendre le travail compatible avec les limites planétaires. Les pouvoirs publics édictent des mesures qui induisent des changements profonds à conduire dans la société et le monde du travail, face au dérèglement du système Terre. Dans cette perspective, nous postulons que la négociation collective, et plus largement le dialogue social et la participation des salariés sont des leviers nécessaires à activer pour que ces changements se produisent dans de bonnes conditions. En outre, les syndicats et CSE semblent clés comme contre-pouvoir dans les organisations pour être garants du long terme et du respect des engagements sociaux et environnementaux, y compris dans les moments ou les intérêts des salariés et de la direction ou des actionnaires pourraient diverger. La prise en compte des enjeux écologiques par le syndicalisme est d'autant plus intéressante à explorer aujourd'hui. En effet, le sujet ne cesse de faire couler de l'encre dans l'actualité particulièrement depuis 2018, entre événements climatiques et écologiques catastrophiques qui se multiplient et ruptures sociales en France avec les gilets jaunes ou encore les grèves pour le climat. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce sujet n'est pas nouveau pour les organisations syndicales. Certaines s'en sont emparées il y a bien longtemps (avant les années 70) mais davantage d'un point de vue de la santé au travail, et du cadre de vie pour dénoncer les

pollutions industrielles sur la santé des travailleurs. Dernièrement ce sont notamment les principes de l'OIT pour une Transition Juste vers des Économies et des Sociétés Écologiquement Durables pour Tous en 2018 (Galgóczi, 2018), et plus récemment la Convention citoyenne pour le climat et son travail pour mener à la promulgation de la Loi Climat et résilience à l'été 2021, ou encore le Paquet Fit for 55 de l'UE annoncé à la même période, qui ont remis sur le devant de la scène les enjeux écologiques et leur intégration officielle au dialogue social. Les objectifs annoncés de réduction des émissions de CO2, revus à la hausse, vont également entraîner de nombreuses transformations de l'appareil productif et donc de l'emploi mais aussi de l'organisation du travail et des conditions de travail des salariés. Organisations patronales et syndicales seront sans nul doute amenées à forger des compromis pour accompagner les changements nécessaires au sein des entreprises et secteurs d'activité. Toutes ces actualités montrent dans quelle mesure cette transformation du paysage syndical et du monde du travail est intéressante à analyser. Elles viennent d'une certaine manière bouleverser les organisations syndicales et patronales dans leurs pratiques et remettre en question certains fondements sur lesquels elles ont su prospérer jusqu'ici. Cette conjoncture, amenée à s'accentuer, appelle ces dernières à se renouveler pour affronter les défis actuels et à venir et à montrer leur légitimité d'acteurs clés pour continuer de défendre et protéger les travailleurs.

II. Pourquoi une enquête portée par l'ANACT sur ce sujet ?

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail (ANACT) et son réseau d'associations régionales (ARACT) accompagnent au quotidien les entreprises pour leur apporter conseils, méthodes et outils pour concilier durablement qualité de vie au travail et performance économique. En cohérence avec la stratégie européenne de santé et sécurité au travail, avec le Plan santé au Travail, et le contrat d'objectifs et de performance de l'agence, le réseau Anact-Aract entend investir cette nouvelle thématique des transitions écologiques. Pour cela, elle a lancé un appel à projets du Fond pour l'Amélioration des Conditions de Travail et a retenu plus d'une vingtaine de projets, dont certains portés par des organisations syndicales et patronales (UGICT-CGT, Printemps écologique, CFDT, UDES, etc.). Cet appel à projets vient en prolongement d'autres initiatives et s'inspire notamment de l'étude prospective commanditée par la Direction Générale de la Santé (DGS) et la Direction Générale du Travail (DGT) à l'Anses (Agence Nationale Sécurité Sanitaire Alimentaire Nationale) en 2018 (ANSES, 2018). Le rapport illustre l'impact du dérèglement climatique déjà à l'œuvre et se

poursuivant à l'avenir et pointe la nécessité pour le monde du travail d'anticiper les dégâts qu'il causera sur les conditions de travail, l'organisation du travail et l'activité économique des organisations. Pour éclairer les cibles de son action sur les liens entre transition écologique et conditions de travail, le réseau Anact-Aract a mis sur pied quatre groupes de travail sur les thèmes du dialogue social, de la RSE, des circuits de proximité et du numérique responsable. C'est dans le cadre du groupe de travail sur le dialogue social que s'inscrit l'enquête que nous avons menée et dont cherche à rendre compte ce rapport.

III. Les objectifs de l'enquête

Cette enquête au long cours menée par l'ANACT cherche dans un premier temps à dresser un état des lieux du paysage syndical (non exhaustif) bousculé par les problématiques écologiques, dans une visée « archéologique ». Nous avons donc pour ce début d'enquête, cherché à saisir les positionnements politiques, représentations, modes et moyens d'action des centrales syndicales et patronales historiques du secteur privé, préexistantes aux enjeux écologiques et climatiques. Nous souhaitions aussi interroger des organisations syndicales et patronales émergentes qui se sont construites sur la base de ces enjeux comme Printemps Écologique et le Mouvement Impact France. Nous voulions notamment arriver à cerner les liens tissés ou non entre enjeux écologiques et conditions de travail et son organisation, par les représentants patronaux et syndicaux. Ces éclairages étant de nature à permettre une meilleure qualification des besoins et des enjeux exprimés par ces acteurs, ils constituent pour le réseau Anact-Aract des points d'appui pour designer et développer une offre de service à destination des entreprises, acteurs relais et partenaires sociaux. Bien qu'elles soient conscientes de la nécessité d'intégrer les enjeux écologiques à leur mission, les organisations syndicales et patronales n'expriment pas le même avis sur la question, ce qu'elle sous-tend comme conséquences sur leurs pratiques et leurs posture historique, ou sur sa temporalité, ni sur la manière dont ils interprètent les enjeux écologiques, s'en emparent et à quels degrés ils s'engagent à y répondre. À l'aune de leurs enjeux en 2021, nous restituons donc ici la diversité des positions syndicales et patronales, dans le déploiement de leurs stratégies de défense et protection des travailleurs, qui induisent des reconfigurations dans leurs modes d'actions. Enfin, l'enquête a aussi pour but de venir nourrir et discuter les résultats du terrain obtenus avec des ressources théoriques et empiriques associées à cette thématique du travail et de l'écologie dans un contexte réactualisé.

IV. Méthodologie de l'enquête

1. Choix du périmètre

Nous avons d'emblée souhaité nous concentrer sur les acteurs syndicaux du secteur privé considérant que les syndicats du secteur public, de par leur spécificité mériteraient une enquête dédiée. De plus, nous souhaitions initialement interroger des interlocuteurs à tous les niveaux syndicaux ainsi que les acteurs qui accompagnent la transformation du dialogue social (confédéral, fédéral, section/CSE) afin d'apporter des nuances entre discours confédéral et réalités plus locales. Et puis nous avons re-périmétré l'enquête (dans le temps imparti du stage), autour des discours portés essentiellement au niveau confédéral à quelques exceptions près. Les entretiens étaient exploratoires et reposaient sur la grille d'entretien suivante (voir Annexes). L'échantillonnage comprend des organisations syndicales et patronales représentatives préexistantes à la question écologique, et d'autres qui se sont créées à partir de celle-ci. Le choix des interlocuteurs s'est fait de manière opportuniste selon leur disponibilité et le temps qu'ils voulaient bien nous accorder.

2. Outils de travail

Nous avons essentiellement conduit des entretiens semi-directifs, pour recueillir des résultats qualitatifs. Une recherche documentaire complémentaire (presse, sites internet, conférences, publications des différentes centrales) a également permis de recueillir de manière la plus juste possible les positionnements des différents acteurs syndicaux et patronaux. Enfin, des travaux de recherche sur l'histoire environnementale du syndicalisme mais aussi sur la question du travail et son évolution ont été utiles pour leur réactualisation dans un contexte d'Anthropocène.

3. Limites de l'enquête et difficultés rencontrées

Les interlocuteurs avec lesquels nous avons eu l'opportunité d'échanger, ne nous ont pas permis pour quelques syndicats, d'aller explorer (suffisamment) l'aspect lié aux conditions de travail. Le sujet n'était pas vraiment porté par les interlocuteurs et ce malgré nos questions sur cet aspect. Il était parfois difficile de percevoir ce qui relève du discours personnel, de celui de l'institution lors des entretiens : une recherche documentaire plus approfondie sur l'ensemble des positions des acteurs a permis de mieux faire cette distinction et de moduler davantage leur discours tout en en rendant compte, pour mieux donner à voir la vision de leur institution. Cette enquête a une échelle « macro » n'a pas permis d'explorer plus en profondeur les réalités, problématiques, divergences internes et leviers propres à chaque organisation syndicale. Il n'a pas non plus été possible de cerner suffisamment de situations de terrain ancrées dans des territoires pouvant apporter des clés de réflexion et d'action intéressantes sur la conception du

travail et son articulation avec les enjeux écologiques et la manière dont s'en emparent les salariés. Elle aura eu pour objectif in fine, de dresser les positionnements politiques afin de dresser une cartographie du paysage syndical sur ces questions. L'enquête ne prétend pas par ailleurs donner à voir les nuances apportées entre les différentes fédérations reflétant des secteurs plus ou moins en tension, ou même les branches, ou encore les réalités locales dans des unions régionales ou départementales. L'étude n'a pas exploré l'ensemble des syndicats notamment ceux relatifs à la fonction publique, ou encore d'autres syndicats non représentatifs de salariés comme la FSU ou Solidaires, quand bien même ces derniers se montrent aussi actifs sur ces enjeux. La FSU a notamment organisé un colloque en 2021 *Le syndicalisme au défi du 21ème siècle*.(FSU, 2021)

4. Perspectives pour la suite de l'enquête

Il peut être judicieux par la suite, d'aller interroger les fédérations de secteurs en tensions et de secteurs qui ne le sont pas pour comprendre ce qui se joue face à la transition. En effet les organisations syndicales ne sont pas des blocs monolithiques, mais de grandes structures traversées par de multiples réalités. L'enquête pourrait se poursuivre en allant davantage au contact du « terrain » sur des périmètres ciblés : des salariés, élus CSE et directions d'entreprises pour recueillir davantage de situations de travail impactées par la transition et apporter ainsi des nuances potentielles par rapport aux discours officiels portés au niveau confédéral et fédéral. Il pourrait également être intéressant de creuser le lien entre limites en matières premières et énergie, politique d'adaptation climatique (SNAC)[2] et conditions de travail et organisation du travail ou encore le lien entre conditions de travail et organisation du travail et politique d'atténuation climatique (SNBC)[3] : quelle articulation à l'œuvre entre l'amélioration d'un produit par rapport au process de production et les conditions de travail ? Opérer un suivi dans le temps des accords collectifs qui pourraient être signés à l'avenir suite à la loi Climat et Résilience qui étend les prérogatives des CSE peut également constituer une piste de recherche pertinente.

[2] https://www.ecologie.gouv.fr/adaptation-france-au-changement-climatique

[3] https://www.ecologie.gouv.fr/strategie-nationale-bas-carbone-snbc

Recherche scientifique sur le thème « syndicalisme, travail et environnement »

I. État des lieux du syndicalisme en France

1. Une pluralité de leviers d'actions pour répondre aux enjeux écologiques

Les organisations syndicales et patronales se sont vu octroyer de nouvelles prérogatives avec la Loi Climat et Résilience[4] (dans la section "Produire et travailler"), leur permettant d'agir légitimement sur le plan environnemental, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Elles disposent pour cela de plusieurs leviers d'action à leur actif qui leur permettent de prévenir les conséquences environnementales dans la vie de l'entreprise. Cela passe par la négociation collective, la formation et les OPCO, les CSE, la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) (Grillot, 2021) :

- Les Comités Régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) où siègent les syndicats doivent désormais intégrer des personnes qualifiées pour intégrer les enjeux écologiques. (Grillot, 2021)
- Les OPCO, opérateurs de compétences paritaires, devront également accompagner les entreprises pour adapter leur activité aux enjeux écologiques en les aidant à identifier leurs besoins en compétences et formations des salariés. (Grillot, 2021)
- La Base de données économique et sociale (BDES) qui devient la BDESE, doit être mise à disposition des élus CSE par l'employeur, et leur permet désormais de renseigner les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise pouvant en souligner ses effets délétères. (Grillot, 2021)
- Les élus CSE peuvent bénéficier d'un stage de formation pouvant intégrer les enjeux écologiques. (Grillot, 2021)
- Le CSE (Comité Social et économique) qui permet d'assurer l'expression collective des salariés et la représentation de leurs intérêts, au sein de l'entreprise, est informé lors de réunions d'info-consultation, des orientations stratégiques de l'entreprise, de sa situation économique et financière, et de la politique sociale, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et d'emploi désormais au regard des enjeux climatiques et conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. (Grillot, 2021)
- Le CSE peut décider de faire appel à un expert-comptable lors des consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise afin d'apporter un éclairage financier, social et environnemental. (Grillot, 2021)

[4] LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043956924

- Le CSE peut aussi demander à l'employeur la mise en place d'un plan de mobilité et d'établir un diagnostic de l'ensemble des déplacements des salariés pour pouvoir les optimiser en limitant le recours à la voiture individuelle et en proposant des alternatives dans le but de limiter les émissions de gaz à effet de serre. En effet la loi LOM promulguée en décembre 2019[5] intègre à la négociation obligatoire de la Qualité de vie et Conditions de Travail (QVCT) la question des mobilités vertueuses. (Grillot, 2021)
- A cela, s'ajoutent les négociations d'accords collectifs de branche et d'entreprise sur les conditions de travail, l'emploi et la GEPP, qui doivent également intégrer les enjeux écologiques et prendre en compte l'exposition à de nouveaux risques professionnels. (Grillot, 2021)

Au-delà de ces outils actualisés par cette loi, les syndicats contribuent également à gérer les organismes de protection sociale (chômage, santé, retraite) et participent donc aux négociations nationales sur les projets de loi qui concernent ces sujets. Depuis la loi de modernisation du dialogue social de 2007[6], les syndicats sont obligatoirement parties prenantes des négociations concernant les projets de réforme liés à l'emploi, la formation professionnelle et les relations de travail. La loi de 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte[7] donne également un levier supplémentaire aux syndicats pour pointer les conséquences délétères de l'activité de l'entreprise. Ils jouent aussi un rôle d'alerte concernant les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) lorsqu'elles sont susceptibles d'être défaillantes et d'engendrer des risques importants ou encore vis-à-vis du devoir de vigilance[8] des multinationales sur les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance sur l'ensemble de leurs activités.

---

[5] Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574/

[6] Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000273405/

[7] LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027324252/

[8] LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/

2. Mais un syndicalisme affaibli

Le monde titrait en 2020 l'un de ses articles *"Syndicats en péril cherchent potion magique"* face à l'avalanche de plans sociaux, d'explosion du chômage et des inégalités induites par la crise économique et sanitaire. (Noblecourt, 2020). La situation syndicale n'est donc pas si bonne que cela. En témoigne par ailleurs le taux de syndicalisation qui a poursuivi sa chute au cours des dernières décennies pour passer de 18% en 1980 (DG Trésor, 2014, p2) à 7% en 2020 (Andolfatto & Labbé, 2021) pour diverses raisons, à la fois intrinsèques à l'évolution des pratiques syndicales, leur complexification et éloignement du terrain mais aussi exogènes liées aux mutations du monde du travail, à la transformation de la population active ou encore la montée de l'individualisme. (DG Trésor, 2014, p2)

La loi Travail commençant dès la loi Rebsamen en 2015 jusqu'à la réforme du code du travail avec les ordonnances Macron en 2017 avait pour but de répondre au déficit de croissance et d'emploi. Un point majeur a été de faire primer les accords d'entreprise (pouvant être moins favorables) sur les accords de branche. Les branches ont été donc considérablement affaiblies passant de plus 700 en 2016 à 200 en 2020. La loi a aussi permis la mise en place d'outils pour permettre aux employeurs de modifier les contrats de travail des salariés, qui y ont fortement recouru pendant la crise sanitaire, au détriment des intérêts des salariés et n'ayant plus à « justifier des difficultés économiques de l'entreprise comme c'était le cas auparavant ».(Dubesset, 2021)

Une étude de la DARES de 2019 sur la perception des représentants du personnel dans l'entreprise, indique que « 42 % des élus sur des listes non syndicales déclarent ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat pour se défendre et 33 % invoquent l'absence de section syndicale dans leur entreprise. » et « près de deux tiers des représentants du personnel restent néanmoins sceptiques quant à leur capacité à influencer les décisions de la direction. » (Pignoni, 2019, p1)

Le baromètre annuel 2021 du dialogue social CEVIPOF de Sciences Po et l'association Dialogues révèle toutefois que l'image des syndicats s'améliore parmi les salariés (+2 points par rapport à 2019) surtout dans les entreprises où les salariés sont habitués à côtoyer quotidiennement des représentants syndicaux. Mais la confiance qu'on leur accorde de 40% reste nettement inférieure à d'autres organismes tels que la sécurité sociale (71%), ou les Prud'hommes (68%). Les salariés attendent par ailleurs des délégués syndicaux compétents et

non combatifs. Enfin, la période du COVID révèle que les nombreux efforts syndicaux ne semblent pas avoir pesé dans les décisions, ⅔ des salariés jugeant que le dialogue social n'aurait pas eu d'effets voire des effets négatifs pour 18% des sondés. Ceci pouvant sans doute s'expliquer par les difficultés de communication avec les salariés pendant la pandémie. Il y a donc encore du chemin à parcourir pour regagner la confiance des salariés, aussi bien de la part des syndicats que des employeurs et de l'État pour réserver au dialogue social la place qu'il mérite .(Les clé du social, 2021)

II. Écologie et travail : évolutions et perspectives pour le syndicalisme

Dans cette partie nous passons en revue quelques concepts et éléments de la recherche scientifique pour dresser les contours théoriques de notre problématique.

1. Le développement durable et la transition écologique, au fondement de nos politiques publiques environnementales : des référentiels (in)adaptés ?

a. Échec des intentions du Développement Durable

Plusieurs auteurs reviennent sur les différentes raisons qui ont conduit à l'échec de ce concept. D'abord son ambiguïté sémantique et sa définition, qui en mêlant objectifs environnementaux avec d'autres pratiques sociales et économiques, a favorisé par conséquent une appropriation très large (Zaccai et al., 2015, p3) mais pouvant conduire à des détournements pour satisfaire des intérêts particuliers ou légitimer des politiques existantes. (Boissonade, 2017, p3) L'expression repose également sur des incertitudes quant au degré de durabilité auquel se référer (faible ou forte), sur les arbitrages à opérer pour obtenir un équilibre entre objectifs économiques, sociaux et écologiques, ou encore sur la manière de se figurer ce que représenteraient les besoins des générations futures. (ibid, p3) Le dévoiement de la volonté initiale du développement durable à conduire une transformation systémique de nos sociétés, en a déçu plus d'un. L'objectif politique initial était celui d'un enjeu de justice et de solidarité envers les générations futures tout en répondant aux besoins des générations présentes. Il était censé permettre de changer les finalités du développement, avec le prérequis de la préservation de l'environnement et des ressources critiques dans le temps. (Theys & Guimont, 2019) Au lieu de cela, il a surtout conforté le pilier économique, incapable d'infléchir le business as usual, se délestant de toute ambition de lutte contre les dégradations environnementales, et minorant les dimensions sociales et culturelles. Il n'aurait alors que contribué à déplacer le problème intrinsèque à son élaboration, celui d'intérêts divergents au regard de la croissance notamment, masqués par des discours généraux consensuels, mais ressurgissant lors d'une difficile

traduction opérationnelle (Boissonade, 2017, p3). Edwin Zaccai dresse un constat encore plus accablant dans son dernier ouvrage *2 degrés* sorti en 2019. Il y met en avant notre incapacité à ce jour à nous défaire d'une part, des énergies fossiles face à une fenêtre de tir climatique qui se referme très vite, prisonniers de notre dépendance économique, matérielle et culturelle, et d'autre part de notre modèle économique écocidaire. (Edin, 2019)

b. Essor de la transition écologique, son décryptage et ses enjeux

Bien que les 17 objectifs de développement demeurent dans l'agenda 2030 de l'ONU, le mot « transition écologique » prend de plus en plus d'ampleur. Catherine Larrère, philosophe et spécialiste en éthique de l'environnement, interroge cette notion qui a donné son nom au Conseil national pour la transition écologique en 2012 et au ministère de l'Environnement à partir de 2017, que le Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) a aussi analysée à l'époque. (Boissonade, 2017). Serait-elle le marqueur d'une plus grande radicalité ? (Larrère, 2021)

Les partisans du terme de transition le présentent comme étant plus opérationnel, plus concret et finalement plus efficace que celui du développement durable.(Boissonade, 2017, p4) Utilisé dans le cadre de la théorie des systèmes, la transition permet de passer d'un régime d'équilibre à un autre et cela de manière transdisciplinaire, évitant ainsi des dualismes potentiels, apportant une certaine continuité du naturel au social. Elle insinue sur le plan écologique, une mutation durable et irréversible. (Larrère, 2021) L'emploi de cette notion florissante ne doit cependant pas faire oublier les défis de taille qui se posent à elles. D'abord réussir la transformation du modèle économique et sociétal. Mais aussi contenir son risque d'ambiguïté sémantique pouvant aussi bien renvoyer à des politiques publiques gestionnaires que des initiatives de mouvements militants comme les villes en Transitions de Rob Hopkins, et donc faire l'objet de récupérations abusives. Elle doit aussi parvenir à intégrer de manière systémique l'ensemble des innovations sectorielles ou encore s'inscrire dans un cadre international encore marqué par le développement durable (Boissonade, 2017, p4). La transition ne peut se suffire d'une visée gestionnaire pour accompagner des changements si profonds de modes de vie. Les mutations des paysages énergétiques et leurs répercussions sur les populations avoisinantes illustrent bien cette nécessité d'ancrer la transition écologique dans des initiatives de la société civile et des processus plus démocratiques. (Larrère, 2021)

C'est la raison pour laquelle de plus en plus de voix s'élèvent notamment dans la recherche pour tenter de penser les transitions écologiques qui ne soient pas associées à une croissance et

un développement sans limites et dans un réel respect des limites écologiques s'approchant d'une soutenabilité forte[9] induisant une certaine rupture. C'est le cas par exemple du projet de recherche de l'IR3S *Vocabulaire critique et spéculatif des transitions*, qui cherche à reprendre la main sur ces termes dont beaucoup ne se reconnaissent pas dans la réalité mise en place par les politiques qui portent ces noms, afin de penser d'autres manières de faire monde (*Vocabulaire critique et spéculatif des transitions*, s. d.) En 2016 avait également lieu un colloque à Cerisy (France) rassemblant de nombreux chercheurs pour réfléchir à cette question des transitions écologiques, invoquant la fin de la croissance économique, l'inéluctabilité de l'effondrement et les réactions à adopter face à cette perspective, mais se questionnant cependant sur le potentiel mobilisateur d'un récit catastrophiste. (Larrère et al., 2016). De nouveaux concepts embrassant de nouvelles stratégies face aux défis de l'Anthropocène, aux insuffisances et œillères des référentiels en place, remettent en question le système économique actuel axé sur la croissance illimitée et tentent d'approcher au plus près la réalité des paramètres biogéochimiques. C'est le cas de la redirection écologique, qui vise à faire atterrir dans les limites planétaires, nos activités humaines, ce qui sous-entend renoncer et fermer celles qui ne sont pas soutenables, et de transformer celles qui peuvent l'être. L'objectif étant de démanteler la Technosphère[10] dont le poids devenu insoutenable bouleverse l'habitabilité de la planète.(Monnin et al., 2021). Gaël Giraud prône quant à lui le concept de reconstruction écologique, pour réindustrialiser la France grâce à un État volontariste et ainsi recréer de l'emploi. Le terme reconstruction sous-entendant aussi que ces transformations ne se feront pas sans accroc ou conflit social.(attac Macon, 2020) Enfin, même l'agence européenne pour l'environnement parle de « croissance sans croissance économique », invitant à repenser notre définition du progrès et de la prospérité. (European Environment Agency, 2021)

Mais derrière tous ces référentiels qui guident l'activité économique, se trouvent les travailleurs. Il convient de se pencher plus en détails sur ces acteurs de la production et leurs défis au cours du temps.

---

[9] Dans la soutenabilité forte « les systèmes économiques et sociaux sont partie intégrante de la biosphère. Les différents capitaux – physiques, humains, naturels – sont complémentaires et non substituables et nécessitent avant tout de préserver dans le temps le stock de capital naturel. Les prix ne garantissent pas les régulations nécessaires et tout ne peut pas être mesuré d'un point de vue monétaire. » https://journals.openedition.org/developpementdurable/13589

[10] La Technosphère désigne « la partie physique de l'environnement affecté par les modifications d'origine humaine : c'est un système mondialement interconnecté, qui comprend les humains, les animaux domestiques, les terres agricoles, les machines, les villes, usines, routes et réseaux, aéroports... » https://fr.unesco.org/courier/2018-2/insoutenable-poids-technosphere

2. Rétrospective des luttes historiques autour du travail

a. Démocratiser, émanciper et libérer le travail

Le chercheur Alexis Cukier propose de revenir à trois projets politiques majeurs et leurs sources théoriques qui ont forgé les luttes historiques autour du travail au XIX siècle. À cette période ont surtout primé des revendications autour de la redistribution des richesses masquant la nécessité d'une réelle transformation du travail. (Cukier, 2021)

- Proudhon et la démocratisation de la société par une réorganisation coopérative du travail

L'organisation du travail désigne « l'agencement des moyens matériels et de la direction des activités des travailleurs dans l'établissement de travail ». (ibid, p19). Au XIXème siècle, c'est surtout la démocratisation du travail et de l'industrie sous la doctrine de démocratie industrielle, portée par Pierre-Joseph Proudhon, qui a pour le socialisme français, le mieux reflété cette centralité de l'organisation du travail. Elle se situe à un niveau intermédiaire entre mutualisme économique et fédéralisme politique. Cherchant à remplacer l'organisation sociale et politique, elle constitue une sorte de dépassement du gouvernement représentatif et vise à faire passer le capitalisme à une nouvelle organisation sociale globale. (ibid, p20-21). Aujourd'hui, l'organisation du travail s'apparente aux méthodes néomanagériales de pilotage par projet ou logiciel. (ibid, p18).

- Lafargue et l'abolition de la division sociale du travail et du travail/non-travail

La division sociale du travail marque « la séparation entre travail et non-travail, ainsi que la structuration, la répartition et la hiérarchisation des activités productives dans l'ensemble de la société ». (ibid, p19). Paul Lafargue dans son essai *Le Droit à la Paresse* au XIXème siècle, dénonce cet « amour du travail » des ouvriers qu'il ne comprend pas, synonyme pour lui de dégradation de la santé et des conditions de vie et rouage pour servir l'idéologie du capitalisme. L'essor grandissant des machines ne vient pas par ailleurs émanciper les travailleurs mais au contraire augmenter les cadences de production en se positionnant comme leurs concurrentes. Le manque de liberté des travailleurs, la surproduction et création de besoins factices, l'expansion coloniale pour trouver toujours plus de producteurs et consommateurs, conduit Lafargue à prôner la réduction du temps de travail accompagnée d'une augmentation des salaires, afin de contraindre les capitalistes à développer le travail des machines et ainsi émanciper les travailleurs. Il proposait notamment de réduire le temps de travail à 3h par jour afin de permettre aux travailleurs de se réaliser et profiter des loisirs. (ibid, p21). Aujourd'hui

la division néolibérale du travail est particulièrement visible par exemple avec la marchandisation du travail du *care* (soin) attribué le plus souvent aux femmes racisées et pauvres. (ibid, p19)

- Marx et la libération du procès de travail

Le procès de travail fait référence à « l'activité concrète des travailleurs, les façons dont ils produisent des biens et des services et qui déterminent leurs expériences vécues du travail ». Aujourd'hui on parlerait de la façon dont l'activité de travail contribue à préserver ou au contraire dégrader la santé des travailleurs et des écosystèmes. (ibid, p19) Maîtriser collectivement le procès de travail et donc les décisions relatives aux fins et moyens de la production, constitue un enjeu central des luttes sociales et politiques. Karl Marx critiquait à cet égard l'aliénation que provoquait le travail. Pour lui les individus devaient se développer en dehors du travail et par la libération du procès de travail. Il s'oppose donc aux positions socialistes de Proudhon de défense du travail comme facteur d'organisation de la société. (ibid, p22)

Dans l'histoire du mouvement syndical en Europe occidentale, la branche coopérativiste porte plutôt la première position, la branche anarchosyndicaliste celle de Lafargue et enfin, la branche syndicaliste de classe et de masse, se revendiquait elle de Marx. (ibid, p23)

- Deux auteurs du XXème siècle pour penser le (non) travail : Simone Weil et André Gorz

Simone Weil s'alignait avec l'idée de bâtir une civilisation fondée sur la spiritualité du travail où l'on se libérerait dans le travail grâce à la suppression des entraves et de l'oppression capitaliste sur les travailleurs. Elle considérait qu'on ne pourrait jamais totalement se défaire « des nécessités naturelles et la contrainte sociale qui en résulte ». André Gorz lui, visait plutôt une civilisation du temps libéré pour « ne plus conquérir le pouvoir comme travailleur, mais conquérir le pouvoir de ne plus fonctionner comme travailleurs ». Il aspirait à une société où le travail-emploi ne serait plus le fondement des rapports sociaux. Il constituerait une dimension parmi d'autres de la vie des individus, donnant la primeur aux activités autonomes librement choisies et contribuant à l'essor du tissu social, source de sécurité existentielle. Gorz défendait le droit pour chacun de gagner sa vie en travaillant, mais en travaillant de moins en moins et de mieux en mieux tout en percevant son dû en termes de richesses socialement produites, face à une rationalité économique qui libérait et continuerait de libérer toujours plus de temps.(Chenavier, 2019)

b. *Des positions qui éclairent nos enjeux contemporains*

Aujourd'hui, le contexte a cependant évolué. L'emprise de la finance, la prépondérance de la recherche, des services et de l'économie numérique dans le PIB, les nouvelles formes d'exploitation du travail, l'affaiblissement du droit du travail par les réformes néolibérales, l'extractivisme grandissant, viennent quelque peu bouleverser ces visions utopiques et inspirantes du travail qui doivent se reconfigurer. On assiste à cet effet, à un rapprochement entre les positions de Lafargue et Proudhon autour d'expérimentations d'auto-organisation du travail en dehors du salariat. La position de Marx autour de la libération du procès de travail doit elle, renouveler ses modalités d'action traditionnelles ainsi que son approche du rapport entre capitalisme, racisme et patriarcat comme régime de domination, en lien avec de nouvelles formes de mobilisation sociales et écologistes, féministes et antiracistes face aux mutations de la division internationale du travail. .(Cukier, 2021, p23-24) L'enjeu est de réussir à reposer la question de la démocratisation de l'organisation du travail et la maîtrise du procès de production. Par ailleurs, la critique politique des mouvements écologistes de l'incompatibilité entre des modes de production capitalistes, générant de la surconsommation, et la soutenabilité des écosystèmes, invite alors à revisiter ces liens entre démocratisation, libération et émancipation du travail.(ibid, p25)

3. Le travail et l'emploi au cœur des mutations écologiques et énergétiques

a. *Les travailleurs : « sentinelles de la santé environnementale » (et climatique) ? (Henri Pézerat)*

La sociologue de la santé Annie Thébaud-Mony qui a beaucoup travaillé sur les maladies professionnelles, nous livre dans son article *Les travailleurs, sont-ils les "invisibles" de la santé environnementale ou…les "damnés de la terre" ?* en s'appuyant sur de nombreux travaux de recherche, les raisons pour lesquelles les transformations du travail depuis quarante ans ont contribué à occulter le travail vivant, les travailleurs ainsi que les maladies professionnelles dont ils sont atteints. Cela peut nous permettre de mieux appréhender la nature des liens tissés ou non entre travail et environnement. Elle plante le décor en insistant sur la manière dont le système économique, politique et culturel néolibéral a excellé dans sa stratégie « d'appropriation du lieu de l'autre », en répandant des dogmes abstraits tels que « croissance économique », « progrès technique », « mondialisation » ou encore « développement durable », qui ont ouvert la voie aux plus grandes firmes multinationales pour s'accaparer de nombreuses terres afin d'y implanter leurs installations industrielles, imposer leur culture, mode de vie et représentations à de nombreuses régions du monde. Ce modèle véhicule des valeurs

prétendument universelles qui viennent justifier la répression contre toute résistance et volonté de se réapproprier d'autres manières de travailler, vivre et d'exercer des droits fondamentaux. (Thébaud-Mony, 2019, p71-72) Elle explique ensuite comment l'émergence des politiques environnementales s'est faite au détriment de l' « escamotage » du travail et des travailleurs. (ibid, p72) L'emploi a pris une place prépondérante dans les politiques salariales et revendications syndicales face à la montée du chômage. L'organisation du travail sous la pression des marchés financiers, a considérablement dégradé les droits des travailleurs, affectant leur santé avec un nombre de cancers professionnels conséquents recensés en Europe par exemple dans les années 2010. Cette organisation du travail a notamment mis en concurrence des travailleurs au niveau mondial, les entreprises cherchant toujours la main d'œuvre la moins chère. Elle a aussi mis en évidence la reproduction systématique d'un même schéma de transfert des risques entre travailleurs permanents de grands groupes et travailleurs précaires engagés pour de la sous-traitance ou de l'intérim, légalisée dans les années 70. Les multinationales ont également abusé du principe de " double standard" en interdisant les activités nocives dans les pays à forte réglementation sanitaire et environnementale, tout en poursuivant celles-ci dans les pays moins avancés en la matière. (ibid, p73) C'est encore le cas aujourd'hui pour l'amiante, léguant injustement au passage un lourd fardeau économique, humain, environnemental pour désamianter toutes les infrastructures, dont les responsables de ces décisions ne sont redevables de rien. (ibid, p75) La sous-traitance a servi par ailleurs à faire disparaître les travailleurs et leurs maladies professionnelles des statistiques officielles, de par le recours au travail informel dans certains pays, et donc à masquer les impacts sanitaires néfastes des activités de production sur les travailleurs. L'emploi sert également de rempart pour éviter d'engager des débats sur les choix de production et leurs conséquences sur la santé au travail. (ibid, p74) La disparition du travail en tant que composante essentielle de tout environnement humain rend quelque peu artificielle la question de la santé « environnementale ». En effet, on a beau parler de transition énergétique ou écologique, en coulisse, la réalité est celle de process de production non dénués d'impacts toxiques et qui au nom de l'emploi ne peuvent être contestés par les riverains et les travailleurs. (ibid, p75) Cette division sociale et internationale du travail et des risques concourt donc à faire augmenter les inégalités sociales devant la mort et la maladie, ce que négligent les politiques publiques du travail. Le seul cadre permettant de déterminer les règles de prévention et de réparation des atteintes professionnelles, est celui de la négociation entre partenaires sociaux. Et malheureusement, le mouvement syndical peine à représenter l'ensemble des salariés précarisés en France, et encore davantage les travailleurs à l'international œuvrant aux bénéfices des multinationales françaises. (ibid,

p76) Annie Thébaud-Mony évoque aussi les principes d'indemnisation minimes des accidents du travail et de réparation des atteintes, dont le système mis en place, structurellement défaillant ne permet pas de répondre au principe de justice ni de mettre en place de réelle prévention. (ibid, p77) Cette situation contribue aussi à l'invisibilisation des conséquences sanitaires de la production sur le travail. Elle donne l'exemple des travailleurs précaires dans l'agriculture exposés aux risques physiques et chimiques (ibid, p78) ou bien des dockers dans les ports, dont l'augmentation des cancers professionnels liés à une multi-exposition de substances toxiques peine à être reconnu. (ibid, p79) L'ouvrage *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, en plus de mettre en lumière cette pluralité de risques et de leurs impacts sur la santé des travailleurs, décrit les mécanismes qui ont contribué à passer sous silence dans les débats publics du travail et ses transformations, les conséquences néfastes des risques inhérents aux processus de production, mais aussi la suppression progressive des marges de manœuvre des travailleurs individuelles et collectives pour éviter leur mise en danger au travail. (ibid, p77-78) Elle conclut en pointant le fait que de n'aborder les enjeux de santé uniquement par des politiques publiques « pansement » pour corriger les conséquences environnementales des activités industrielles, ne suffira pas à assainir la situation. C'est bien dans les modes de production et l'organisation du travail productif qu'émergent les dangers et les risques et il est nécessaire de les remettre en question. L'historien Vincent Viet illustre à travers le fonctionnement des installations classées, la manière dont la construction même du Droit empêche de penser conjointement pollutions industrielles environnementale de ces infrastructures (régies par le droit administratif) et la santé au travail du personnel (régie par le code du travail). La santé environnementale maintient dès lors cette opposition. (ibid, p80)

Clothilde Baudouin, pour le collectif Notre affaire à tous, dans le 16ème numéro de la revue de presse *Impacts*, dresse un état des lieux des conséquences du dérèglement climatique et de ses inégalités dans le monde du travail, qui viennent s'ajouter aux constats préoccupants déjà dressés plus haut quant au sort des travailleurs, leur activité de travail et leur santé. En s'appuyant entre autres sur des études de l'OIT (Kjellstrom et al., 2020), de l'ETUC (ETUC, 2020) ou encore de l'ANSES (ANSES, 2018), elle détaille les secteurs qui seront les plus touchés en termes de pertes d'emplois en raison des catastrophes climatiques mais aussi des chocs économiques qu'elles génèrent par ricochet. En termes de santé et conditions de travail, le dérèglement climatique mêlé aux activités de production aura inévitablement des répercussions provoquant des augmentations de la pénibilité des travailleurs et augmentant la mise en danger de leur santé. Leur productivité va s'en retrouver affectée par les vagues de

sécheresses et le stress thermique ou encore la destruction de leur outil de travail. Le dérèglement climatique aura aussi pour conséquence l'évolution de l'environnement biologique et chimique et la modification de l'intensité de certains aléas climatiques, qui augmenteront les risques professionnels pour les travailleurs. Ceux-ci seront susceptibles de connaître plus fréquemment des accidents du travail, maladies chroniques et risques psycho-sociaux. Elle insiste aussi sur le caractère inégal des répercussions climatiques. Ce sont souvent les travailleurs les plus précaires aux métiers les plus physiques et exposés aux événements climatiques extrêmes qui sont les plus affectés, subissant des conditions de travail plus difficiles. Elle alerte également sur l'exposition aux produits chimiques dans un contexte de températures élevées et d'un climat humide, qui entraînerait des risques d'intoxication du fait d'une transformation plus rapide des produits phytosanitaires en vapeur et leur plus grande absorption par l'organisme. Elle met en exergue le cas spécifique de l'agriculture, le plus gros employeur selon l'OIT, secteur le plus exposé au dérèglement climatique pour ses pertes de rendements, et dégradations de conditions de travail, mais aussi le plus émetteur de gaz à effets de serre. Au regard du code du travail, elle fait remarquer le « flou » régnant autour des dispositions que doivent prendre les employeurs pour protéger leur salariés, aucun seuil maximum de température n'étant par exemple fixé dans la loi. Ce sont davantage des recommandations et bonnes pratiques plus que des obligations qui sont faites aux employeurs. Une adaptation des conditions de travail à ces nouveaux paramètres est donc vitale, et pourra sans doute même être créatrice d'emplois. Mais ces complications d'exercice du travail, donnent lieu à des recours en justice pour des citoyens qui tentent d'avoir gain de cause face à des pertes de revenus par exemple. Les vulnérabilités climatiques vont également favoriser le recours à l'esclavagisme.(Baudouin, 2021)

b. Impacts des politiques climatiques de décarbonation et des perspectives énergétiques sur l'emploi et le travail

Le Shift Project détaille dans son rapport *Plan de transformation de l'économie française*, l'impact des politiques d'atténuation climatique de décarbonation sur la morphologie de l'économie. Il révèle ainsi des mutations massives et hétérogènes du tissu productif induites par des fermetures de secteurs mais aussi l'essor d'activités davantage alignées avec le contexte climatique. Dans son rapport dédié spécifiquement à la question de l'emploi, il tente de répondre aux questions suivantes : « combien de main-d'œuvre sera nécessaire, et comment sera-t-elle allouée ? Comment adapter nos compétences et réallouer nos moyens humains pour

répondre à ces nouveaux besoins ? Enfin, comment organiser et piloter ces transformations, dès aujourd'hui, pour que l'emploi en soit le moteur, plutôt que la victime d'un énième chantage ? » Il prône une meilleure intégration des enjeux de décarbonation de tous les secteurs dans les travaux de prospectives sur l'emploi, afin d'être en mesure de faire évoluer les parcours de formation en conséquence suffisamment rapidement. Il met également en avant la nécessité d'une solide coordination à la fois entre l'ensemble des secteurs et à tous les niveaux territoriaux.(Saleman et al., 2021)

Philippe Gouin et Patrick Roturier, deux experts du cabinet Syndex, spécialisé dans le conseil aux élus des CSE, ont de leur côté mis à l'épreuve la notion d'emploi vert dans une publication en 2015. Ils évoquent des méthodologies plurielles au niveau mondial et des mécanismes complexes pour passer du nombre d'emplois verts potentiels identifiés aux emplois véritablement créés. Les dénombrer relève d'une combinaison d'échelles à la fois micro, méso et macroéconomique et dépend des politiques mises en œuvre pour les valoriser. Leur estimation est alors rendue complexe. Ils ont de plus constaté à l'époque une « nette déconnexion entre les politiques environnementales et les politiques sociales » illustrant un retard important sur la qualité des emplois verts. Les différents secteurs de l'économie verte ont peu fait l'objet d'études portant sur les salaires, la santé, sécurité au travail, les accords collectifs. Les auteurs invitent alors à ancrer la création de ces emplois durables dans les territoires sur la base des ressources dont ils sont pourvus, et de veiller aussi bien à la nature comme à la qualité des emplois verts.(Gouin & Roturier, 2015)

Enfin, on peut préciser qu'il existe actuellement peu de recherches scientifiques sur l'impact d'un déclin énergétique pétrolier probable sur l'emploi, mais le Shift Project a pourtant publié en 2020, une étude qui vient pointer la double contrainte carbone à laquelle nos sociétés vont devoir faire face (Auzanneau, 2020). Il faudrait réussir de manière planifiée notre sortie des énergies fossiles et donc réduire notre consommation énergétique de notre plein gré à cause des impératifs climatiques, au risque de se faire rattraper sinon par le déclin de l'offre d'approvisionnement en pétrole. Cela pose ainsi des questions sur le maintien de la croissance économique (ibid, p 60). Il semble donc légitime d'avoir au moins en ligne de mire cet horizon qui pourrait venir questionner les dynamiques d'emploi. Cette perspective pourrait également contribuer à augmenter la pénibilité au travail dans un paradigme où les machines seraient plus difficilement alimentées en énergie.

4. Interactions du travailleur avec son environnement : un paysage (partagé) de travail

L'historien Thomas Andrews, a forgé le concept de *workscape*, qui désigne le paysage de travail, dans son ouvrage *Killing for Coal : America Deadliest Labor War (Tuer pour du charbon : le conflit du travail américain le plus meurtrier*). Il en donne une définition dynamique où les individus au travail « ont changé et ont été changé en retour par un monde « naturel », qui demeure en reconstruction constante (…) Quel que soit le lieu où les individus travaillent, la frontière entre la nature et la culture s'entremêlent toujours » (Andrews, 2008, p125) L'auteur prône ainsi une continuité entre « nature » et « travail » trop souvent segmentés. Il illustre ce concept en décrivant le travail des mineurs du Massachussetts qui organisent leur espace de travail, sculptent les galeries sous-terraines pour récupérer le charbon, et doivent impérativement développer des connaissances fines pour repérer les signes précurseurs d'inondations et d'émanations toxiques qui pourraient les anéantir. La contribution des non-humains à leur travail, tels que les souris dont l'attitude permettait aux mineurs de déceler les gaz nocifs, y est également importante. (Andrews, 2008) Ce concept est donc intéressant pour comprendre ce qui se joue dans les situations de travail entre le travailleur et son environnement, son outil de production et leurs nombreuses interactions qui se transforment réciproquement.

Dusan Kazic nous invite quant à lui à transformer notre rapport au vivant et en particulier aux plantes. Au travers de son ouvrage récemment paru *Quand les plantes n'en font qu'à leur tête*, reprenant ses travaux de thèse, il explore les liens que les paysan.nes entretiennent avec les plantes dans leurs pratiques agricoles. Ils et elles ne qualifient jamais les plantes en des termes liés à la « production » mais comme êtres de travail, d'amour, de jeu et tissent alors avec elles des liens sensibles et apprennent à coopérer. Dusan Kazic invite alors à penser l'agriculture par le prisme de rapports co-évolutifs, une agriculture de relations en somme qui rompt avec le paradigme économique de production, pour « éviter que nos terres ne tombent définitivement en ruine ».(Kazic, 2022)

Finalement, comme le souligne Michèle Descolonges, l'objectif ne serait-il pas de répondre aux enjeux écologiques et sociaux en reprenant « l'initiative sur les conceptions des interactions du travail et de l'environnement, en poursuivant ce qui est actuellement engagé, c'est-à-dire en partant du travail – comme processus de transformation dans et de la nature – dans toutes ses dimensions. » ? (Descolonges, 2015)

5. Syndicalisme et environnement : entre antinomie et résonance

a. Histoire environnementale des syndicats de salariés et patronaux

Renaud Bécot et Daniel Boullet sont deux chercheurs dont les travaux constituent une référence pour leur analyse historique diachronique du rapport des syndicats à l'environnement au cours des décennies passées. Renaud Bécot a concentré son étude principalement sur les syndicats de salariés des années d'après-guerre aux années 1980. Tandis que Daniel Boullet s'est consacré à l'analyse des entreprises françaises et des organisations patronales des années 1950 aux années 1990.

- Environnement et organisations syndicales de salariés

Renaud Bécot montre comment évoluent au cours des décennies, les enjeux qui incitent les syndicats de salariés à se préoccuper de l'environnement et rompt ainsi avec le préjugé selon lequel revendications environnementales et sociales des syndicats n'auraient jamais convergé. Il insiste également sur le fait que les enjeux environnementaux font l'objet de tensions entre groupes sociaux puisque l'environnement pour les travailleurs n'a pas la même signification et ne revêt pas les mêmes attentes que pour les pouvoirs publics, les ONG ou encore le patronat. Contrairement aux idées reçues, les organisations syndicales ont intégré ces problématiques bien avant la création du Ministère de l'environnement en 1971. Au sortir de la guerre, dans le contexte d'une adhésion sans critique aux lois sociales de la Libération, malgré ses impensés sociaux et environnementaux, plusieurs enjeux ressortent non sans difficultés : les préoccupations sanitaires au regard des substances utilisées et pollutions industrielles sur le lieu de travail, la préservation des ressources naturelles, considérées comme le fondement de l'économie, l'enjeu du lieu de vie illustré par des demandes de réaménagement du territoire, des réseaux de transport, d'organisations de colonies de vacances pour accéder à un air pur. Dans les années 60, même si le terme d'« inégalités environnementales n'apparaît pas encore, la CFDT et la CGT mettent un point d'honneur à dénoncer l'inégale exposition de la population aux pollutions, entre classes aisées épargnées et classes populaires davantage atteintes. Les organisations syndicales sont également marquées dans leurs revendications par le mouvement de décolonisation qui met en lumière les ravages sociaux et écologiques laissés par la période coloniale. Des militants syndicaux imaginent de nouvelles utopies urbaines pour un retour à la nature et au local, et l'abandon de villes concentrationnaires par le principe de « dédensité ». L'explosion traumatique de la raffinerie de Feyzin en 1966 affectant les quartiers populaires environnants pousse les syndicats à repenser leurs modalités d'action. Ils s'ancrent alors davantage dans les territoires, font alliance avec les classes populaires et dépassent alors le seul

cadre du lieu de travail pour agir également sur le « cadre de vie ». (Bécot, 2017) Ils brandissent cette notion pour mieux refléter le vécu des salariés et les choix sociaux qui sont faits à partir des interactions permanentes entre la population et les éléments biophysiques face au terme flou d'« environnement » employé par l'administration. L'article de Renaud Bécot *L'invention syndicale de l'environnement dans la France des années 1960* insiste particulièrement sur ce point et sur les différentes réactions syndicales à l'invention administrative technocrate de l'« environnement » et la convergence syndicale progressive entre la question sociale et la question environnementale. Ils refusent de limiter la réponse aux problèmes environnementaux à des solutions techniques et promeuvent en retour une réponse démocratique. (Bécot, 2012) Dans les années 70, la CFDT forge une réflexion critique du productivisme et revendique d'associer la population et les salariés à la définition démocratique de la production en partant des besoins essentiels, dans la lignée d'un socialisme autogestionnaire. Cette période marque aussi la volonté d'inscrire l'hygiène et la sécurité tant sur le lieu de production qu'en dehors de l'entreprise. Mais de nombreux conflits de santé éclatent de la part de travailleurs immigrants parvenant difficilement à faire reconnaître leur maladie professionnelle. Ils sont alors soutenus par des médecins et réseaux de scientifiques militants qui soutiennent ces luttes au croisement de la santé au travail et santé environnementale. Le conflit de Penarroya sur l'exposition au plomb en est une illustration. La CFDT publie d'ailleurs à cette époque un ouvrage phare *Les Dégâts du progrès* en 1977 pour proposer un autre modèle de développement. Au début des années 80, souhaitant démonter l'opposition factice entre emploi et environnement, les syndicalistes mènent l'enquête et découvrent que celle-ci se fonde sur un flou entretenu des dispositifs administratifs étatiques reposant sur des régimes juridiques distincts et silotés parfois contradictoires. Les industriels profitent de ces confusions pour déployer leurs stratégies de chantage à l'emploi auprès des travailleurs. Les années 2000 élargissent les préoccupations environnementales des syndicats au phénomène de dérèglement climatique qui doivent repenser leur mission en conséquence.(Bécot, 2017)

- Environnement et organisations patronales et syndicats agricoles

Du côté patronal, Daniel Boullet dans son article *La gestion de l'environnement dans les entreprises industrielles en France : une mise en perspective historique (1950-1990)* identifie quatre variables qui ont contribué à la prise en compte et l'intégration des enjeux écologiques par l'industrie française : l'influence de l'opinion publique, les incitations de la puissance publique, les motivations propres aux entreprises et des facteurs extérieurs à la France. Il observe que les industriels auront sans cesse eu tendance à réduire les problèmes

environnementaux aux nuisances (différents types de pollution, gestion des déchets, risque technologique). Il met en exergue trois degrés d'implication progressifs de la part des entreprises d'abord de l'inaction jusqu'à la fin des années 50, puis de l'adaptation et enfin une intégration de ces questions à leur activité ainsi que les incitations et motivations ayant pu entraîner de tels changements. Il analyse le rôle du syndicat patronal de l'époque le CNPF comme ayant été plutôt en retrait même s'il a incité ses entreprises adhérentes à s'emparer intelligemment des questions environnementales. Il dresse également plus précisément le cas du syndicat patronal de la chimie, secteur précurseur sur l'identification des effets de l'activité industrielle sur l'environnement et de la montée des préoccupations environnementales sur le fonctionnement des entreprises. Sa démarche active reposait principalement sur un meilleur développement et partage des connaissances des sujets sur le plan technique et sur un engagement volontaire de la part des entreprises, révélant des limites évidentes sur ce point. (Boullet, 2006).

On peut aussi noter l'évolution du syndicalisme agricole alternatif, qui s'est développé à rebours du modèle dominant responsable d'un appauvrissement des producteurs et d'une dégradation des produits et de l'environnement. Aux alentours de 1968, les collaborations entre agriculteurs, chercheurs et techniciens proches du mouvement des paysans travailleurs contribuent à la création d'organismes de R&D permettant de soutenir la critique du productivisme. Ainsi se transforment progressivement les pratiques dans le sens d'une meilleure autonomie de la petite paysannerie, considérant l'environnement comme leur cadre même de travail et qu'il faut alors impérativement préserver au nom de la pérennité de leur approche agricole. (Bécot & Pessis, 2014) L'Historien Jean Philippe Martin explique comment à partir des années 80, en basant leur vocabulaire sur la base de pratiques agricoles éloignées du modèle agro-industriel, leur approche contestataire impulsée par Bernard Lambert et les Paysans Travailleurs, puis par la Fédération nationale des syndicats paysans (FNSP) converge avec celle des syndicats ouvriers. (Descolonges, 2015)

Renaud Bécot cite l'historien Ian McKay pour signifier que refaire l'histoire de ces projets politiques passés, permet de « refaire l'expérience du passé afin d'anticiper de nouveau notre futur » et se défaire ainsi de l'idée que la définition actuelle de l'environnement serait immuable. (Bécot, 2012)

b. Prémices d'un dialogue social-environnemental

En 2021, a été publié l'ouvrage collectif *Négociation collective et environnement,* constituant la partie française du rapport *Agreenment* (*A Green Mentality for Collective Bargaining*) restituant une recherche menée dans six pays européens, pour le compte de la Commission européenne, élaboré sous la direction du Professeur Alexis Bugada. Il livre une analyse des clauses écologiques disséminées dans plus de 300 accords français recensés. Ses conclusions révèlent une timide intégration de l'environnement dans le dialogue social et la négociation collective (Bugada et al., 2021, p12) en cours, essentiellement au niveau de l'entreprise et du groupe mais pas encore dans les branches (ibid, p16). Ces prémices viennent redessiner le rôle des partenaires sociaux dans la construction et la conduite de leur mission syndicale dans l'entreprise et au-delà.(ibid)

Au-delà de ce passage en revue panoramique des accords « verts » actuels, le groupe de travail Gyros s'est créé en 2020 pour continuer à intégrer plus profondément encore ce volet environnemental dans l'ensemble des outils du dialogue social et de la négociation collective. Parmi ses propositions figurent l'extension de l'objet du CSE, l'élargissement des thèmes de négociations des branches et entreprises, les commissions environnement obligatoires, le renforcement du rôle du lanceur d'alerte etc. Ainsi, il souhaite faire évoluer le dispositif juridique actuel qui encadre la participation des salariés et de leurs représentants vis-à-vis des mesures environnementales prises dans l'entreprise. L'objectif étant de remédier à un ensemble de difficultés identifiées concernant le manque de lisibilité des outils juridiques propices à l'intervention des représentants du personnel sur ces enjeux, ou encore leur méconnaissance de la part des salariés et un manque de légitimité pour intervenir en confiance sur ces sujets. (GT Gyros, s. d.)

Les différentes recherches nous amènent donc à questionner la nature des enjeux auxquels pourraient être confrontés les syndicats aujourd'hui dans leur quête de défense et protection des travailleurs. Si les syndicats notamment de salariés, se sont parfois opposés par le passé à la technocratisation des enjeux environnementaux par les pouvoirs publics, qu'en est-il aujourd'hui à l'heure où émergent de nouveaux référentiels et stratégies environnementales dans la société civile ? Comment les syndicats parviennent-ils à se saisir de ces prérogatives environnementales complexes, face à leur mission sociale initiale de défense et protection des travailleurs, sans moyens supplémentaires ? Dans quelle mesure leurs pratiques sont-elles

amenées à évoluer, se reconfigurer pour intégrer les questions climatiques ? Quels liens font-ils au-delà de l'emploi, entre écologie et travail dans le contexte actuel ? Comment se caractérise le dialogue social, pour répondre aux problématiques anthropocéniques tout en garantissant une justice sociale ? Où en sont aujourd'hui les luttes autour du travail ? C'est ce que l'enquête va tenter de mettre en lumière.

Analyse de l'enquête

Des stratégies syndicales et patronales pour défendre et protéger les travailleurs face au contexte écologique qui se confrontent à certains enjeux

I. Présentation du terrain

Nous avons enquêté auprès de 15 personnes principalement au niveau confédéral, occupant des fonctions liées à l'intégration des enjeux écologiques aux pratiques syndicales, et pour certaines, ayant en charge les conditions de travail. Le tableau ci-dessous résume le profil des personnes interrogées que nous avons anonymisés.

CGT	1 personne au niveau confédéral et niveau local (union départementale)
CFDT	1 personne au niveau confédéral et 1 personne au niveau fédéral (F3C)
CFTC	1 personne au niveau confédéral : poste de l'interlocuteur ne couvrant pas les sujets liés aux conditions de travail
FO	1 personne au niveau confédéral
CFE-CGC	1 personne au niveau confédéral : poste de l'interlocuteur ne couvrant pas les sujets liés aux conditions de travail
Printemps Écologique	1 personne au niveau (con)fédéral, 1 personne au niveau d'un syndicat Service Conseil Études et secrétaire de CSE et 1 personne bénévole, aidant à la structuration de la fédération.
MEDEF	1 personne au niveau confédéral : poste de l'interlocuteur ne couvrant pas les sujets liés aux conditions de travail
CPME	1 entretien avec 2 interlocuteurs au niveau confédéral couvrant l'aspect conditions de travail et enjeux environnementaux
U2P	1 personne au niveau confédéral : poste de l'interlocuteur ne couvrant pas les sujets liés aux conditions de travail
Mouvement Impact France	1 personne au niveau (con)fédéral
FNSEA	1 personne ayant des fonctions à la FNSEA en lien avec les conditions de travail, et exploitante agricole
Confédération Paysanne	Recherche documentaire uniquement

Le périmètre des postes de nos interlocuteurs ne nous a le plus souvent pas permis de les interroger sur les modalités d'organisation du travail et des conditions de travail. Ils s'exprimaient presque exclusivement sur les enjeux écologiques sous l'angle de l'emploi et de l'activité économique. Certains expliquaient clairement que les questions que nous souhaitions leur poser relatives au dialogue social ou aux conditions de travail, n'étaient pas de leur ressort et qu'ils ne se sentaient pas aptes à nous répondre, et pouvaient nous renvoyer vers des

interlocuteurs dédiés. Ce qui révèle donc une logique de segmentation dans la manière dont les syndicats semblent s'organiser pour appréhender les questions écologiques d'un côté, et les conditions de travail de l'autre.

II. Présentation des stratégies syndicales et des enjeux qu'ils identifient pour les déployer

1. Stratégies syndicales de défense et protection des travailleurs face au contexte écologique

Création propre à partir des entretiens et recherches documentaires

Socle commun aux organisations syndicales La réponse aux enjeux écologiques doit s'accomplir à un niveau national et international, dans un cadre de justice sociale avec le maintien d'une protection sociale et un accompagnement à la reconversion professionnelle pour les travailleurs en cas de perte d'emploi.		
CGT **« Agir sur le travail, au service de l'intérêt général pour transformer la société »** 1. Transformer le travail pour transformer la société 2. Faire converger les luttes sociales et environnementales pour construire un rapport de force national et international 3. Rompre avec le capitalisme néolibéral, cause de la crise sociale et écologique 4. Instaurer un nouveau statut du travailleur salarié et une sécurité sociale professionnelle face à un marché de l'emploi dégradé 5. Défendre et valoriser le syndicalisme interprofessionnel garant d'une vision transverse politique des enjeux 6. Promouvoir l'intérêt général comme clé d'articulation sociale et environnementale et pour fédérer tous les travailleurs y compris non-salariés et sans droits 7. Défendre une souveraineté énergétique bas carbone et industrielle de la France sur les grands secteurs stratégiques 8. Réindustrialiser le pays en préservant la planète et en sécurisant les travailleurs	**CFDT** **« Un projet collectif de société pour redonner le pouvoir de vivre et d'agir »** 1. S'allier à d'autres acteurs de la société civile grâce au Pacte du Pouvoir de vivre pour proposer un projet de société à la fois social, écologique et démocratique, qui permet d'étendre le périmètre d'action syndicale au niveau sociétal 2. Pour la F3C, il faut syndicaliser la RSE pour en faire un objet de dialogue social. 3. Mobiliser l'ensemble de l'organisation sur la base d'un diagnostic partagé de la situation écologique et sensibiliser au maximum les adhérents à l'urgence écologique, pour pouvoir ensuite peser davantage sur ces questions et que les élus remportent des victoires 4. Adopter une approche systémique sans oublier le pan social de l'action syndicale 5. Encourager l'État à co-construire une planification écologique de l'économie avec les acteurs concernés. 6. Réguler davantage le capitalisme y compris grâce à un renforcement des représentants des salariés dans la gouvernance des entreprises	**CFTC** **« Un nouveau contrat social, respectueux du vivant qui met l'humain au cœur face aux bouleversements de la société »** Faire émerger un nouveau contrat social qui vise l'épanouissement de la personne et la sécurisation des parcours de vie face aux multiples bouleversements qui traversent nos sociétés et permette de : 1. Repenser nos institutions et donner à l'État un rôle de stratège planificateur garant du bien commun 2. Anticiper les politiques publiques afin qu'elles ne s'appliquent pas au détriment des citoyens 3. Grâce à un dialogue social renforcé, pouvoir arbitrer collectivement sur les renoncements potentiels à opérer dans le cadre de la « reconstruction écologique » 4. Renforcer la participation des travailleurs à l'organisation de leur travail, ainsi qu'aux orientations stratégiques de l'entreprise 5. Renforcer et rattacher la protection sociale à la personne plutôt qu'à l'emploi grâce à un statut du travailleur, et faire évoluer l'accompagnement syndical aux nouvelles trajectoires professionnelles non

9. Agir sur l'aménagement du territoire en promouvant une mobilité douce et collective pour réduire la pollution et préserver le pouvoir d'achat des salariés		linéaires et impactées par les enjeux climatiques 6. Ré-encastrer l'économie dans le vivant, en régulant davantage la finance et accroître la responsabilité des entreprises face aux enjeux sociaux et environnementaux 7. Combattre les inégalités sociales par une meilleure redistribution des richesses créées aux travailleurs pour un salaire décent 8. Redéfinir la conception du travail juste et décent face à la crise sociale et écologique pour un meilleur équilibre de vie
FO **« Garantir une transition écologique dans une justice sociale »** 1. Aborder les enjeux environnementaux par la clé d'entrée santé environnement et santé professionnelle 2. Agir pour la transition juste au niveau international car la question du climat ne connaît pas les frontières, notamment avec la CSI 3. Concilier urgence climatique et urgence sociale (vis-à-vis de l'emploi et du pouvoir d'achat) par des mesures incitatives et de préservation du mode de vie pour éviter une crise sociale 4. Encourager tout ce qui soutient l'emploi en lien avec les enjeux écologiques 5. Penser les reconversions professionnelles dans les secteurs menacés par une logique de bassin d'emplois autant que possible pour ne pas déraciner les gens	**CFE-CGC** **« Donner des repères pour avancer de manière pragmatique dans la transition »** 1. Sensibiliser les salariés, les élus, les cadres dirigeants de fédérations pour susciter les prises de conscience sur les enjeux écologiques y compris liés à la biodiversité et inciter au passage à l'action 2. Participer à la réussite de la transition écologique en donnant des repères pour pouvoir établir des plans d'action concrets mesurables face aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effets de serre 3. Donner une vision d'avenir aux salariés et accompagner la mutation des métiers.	**Printemps Écologique** **« Transformer l'appareil productif de l'intérieur »** 5 Revisiter l'outil syndical dans ses pratiques internes, modes d'action, revendications et son idéologie par un prisme écologique systémique, au service des causes sociales et écologiques du 21ème siècle 6 Communiquer dans les médias pour susciter l'intérêt du syndicalisme et montrer aux salariés-adhérents néophytes qu'agir sur le travail pour répondre aux enjeux écologiques nécessite de recourir à l'outil syndical pour pouvoir se structurer et passer légalement à l'action. 7 Recruter en priorité les salariés en conseil, ingénierie, numérique, leur secteur d'origine, interconnecté à tous les autres secteurs, gros vivier d'adhésions, et pour y tester des méthodologies et passer leurs premiers accords. 8 Faire monter en compétence les élus et salariés sur les outils liés au code du travail et les enjeux écologiques pour pouvoir aller signer des accords et activer les nouvelles prérogatives environnementales octroyées aux CSE

Socle commun aux organisations patronales MEDEF, CPME, U2P

1. Accompagner les entreprises adhérentes dans le bon respect des règlementations environnementales françaises et européennes notamment en matière de santé-sécurité et conditions de travail
2. Faire de la pédagogie auprès du législateur sur l'impact des lois sur la réalité des entreprises notamment des TPE et PME
3. Axes de travail axés sur l'atténuation de l'activité des entreprises sur l'environnement et le climat (décarbonation, recyclage, économie circulaire etc.)
4. Déployer une démarche RSE volontaire, incitative, sectorielle, et reconnue massifiée via les fédérations

MEDEF
« Mener la transition grâce aux ruptures technologiques et à un découplage de la croissance »

5. Sensibiliser les adhérents aux enjeux émergents pour anticiper les changements économiques, règlementaires, environnementaux
6. Mettre en place des programmes d'engagement volontaires en matière de RSE plus ouverts et d'autres plus exigeants contrôlés par des ONG, pour embarquer l'ensemble des entreprises
7. Accompagner les entreprises qui vont devoir transiter et encourager les bonnes pratiques

CPME
« Une RSE incitative, reconnue et positive pour l'activité des PME »

5. Travailler à l'élaboration de labels RSE sectoriels pour améliorer la reconnaissance des démarches des PME envers les donneurs d'ordre
6. Faire comprendre aux PME que la transition écologique peut permettre d'agir positivement sur l'entreprise mais ne pas remettre en cause son activité

U2P
« Mettre les TPE au cœur de la transition »

5. Formaliser, donner à voir et encourager les bonnes pratiques des TPE en la matière
6. Suivre et suggérer des améliorations dans le suivi des textes, et sensibiliser le législateur à la spécificité des TPE notamment artisanales pour l'opérationnalisation des lois et militer pour une certaine souplesse à leur égard
7. Soutenir l'économie de proximité et la revitalisation des centres-villes, comme l'un des piliers de la transition écologique

Impact France
« L'ESS devient la norme »

1. Faire peser davantage le plaidoyer du modèle ESS dans les politiques publiques pour forger un cadre de compétitivité juste à impact positif pour la société
2. Grâce à l'émergence d'un référentiel partagé, basé sur des indicateurs vertueux mesurables, autres que le PIB, auprès des entreprises et consommateurs qui influence les politiques publiques.
3. Opérer une bascule de l'économie pour que l'ESS devienne la norme en fédérant et augmentant le nombre d'entreprises souhaitant s'engager dans cette transition autour de ce modèle.

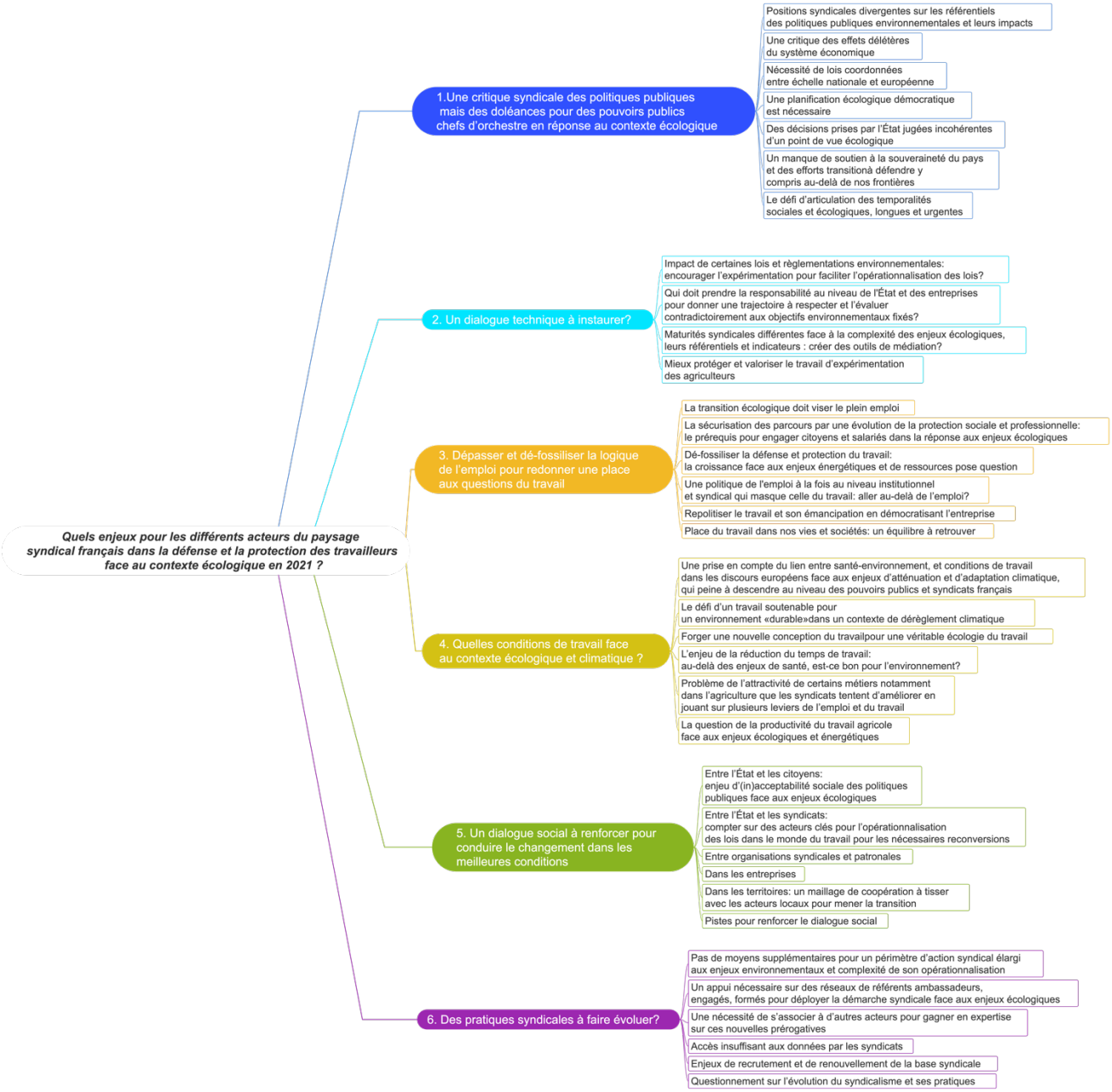
FNSEA
« Nourrir le monde grâce à une agriculture productive et innovante »

1. Atteindre collectivement la souveraineté alimentaire du pays
2. Répondre toujours mieux aux attentes des agriculteurs et des citoyens en renforçant la performance économique, sociale et environnementale des exploitations agricoles
3. Faire du défi climatique, une opportunité pour l'agriculture
4. Atteindre l'ambition d'une « seule santé » et l'introduire dans le quotidien de la société civile via une sensibilisation sur l'alimentation, et chez les exploitants via la santé des végétaux comme du bien-être animal

Confédération Paysanne
« L'agroécologie pour nourrir la population de manière soutenable »

1. Lutter contre le système agro-industriel dominant dévastateur d'un point de vue social et écologique, en se mobilisant pour infléchir les politiques publiques
2. Faire converger les luttes sociales et écologiques au niveau national et international pour être en mesure de transformer le système.
3. Proposer et développer de manière collective et ascendante un plan de transition écologique et sociale de l'agriculture, comme voie de sortie au modèle agroindustriel.

2. Enjeux identifiés dans le déploiement de leur stratégie



Lien d'accès au mindmap sur Gitmind (création propre) : https://gitmind.com/app/doc/a637313048

III. Détail des positionnements des acteurs sur ces enjeux et mise en discussion

1. Une critique syndicale des politiques publiques mais des doléances pour des pouvoirs publics chefs d'orchestre en réponse au contexte écologique

- Positions syndicales divergentes sur les référentiels des politiques publiques environnementales et leurs impacts

  - Ceux qui promeuvent le développement durable et la RSE

La plupart des syndicats patronaux tout comme la CFE-CGC semblent plutôt alignés avec les politiques en matière de RSE et développement durable, souscrivant à ces termes lorsqu'ils évoquent les enjeux écologiques mais mettent surtout en avant la dimension économique de la transition écologique. [FICHES MEDEF ; U2P ; CPME ; CFE-CGC ; FNSEA].

> *« (...) pour la CPME, la RSE est gage de performance globale pour peu que le chef d'entreprise se retrouve vraiment dans les enjeux sectoriels qui sont les siens, dans son métier. Donc on porte vraiment une RSE volontaire, incitative et sectorielle. C'est à dire que bien sûr, il y a un tronc commun pour la RSE, tout le monde connaît ça, sur l'ensemble des piliers, économique, environnemental, social, c'est important et gouvernance » [FICHE CPME]*

  - Ceux qui dénoncent le statu quo de ces référentiels et leurs œillères sociales et écologiques

Plusieurs syndicats de salariés, en dépit de leur héritage productiviste, entretiennent historiquement de manière fluctuante une relation critique vis-à-vis des politiques environnementales mises en œuvre par les pouvoirs publics en France. Ils les ont souvent jugées trop technocratiques et ne répondant pas aux besoins sociaux, sanitaires, de santé des travailleurs, ou de cadre de vie notamment.

Ils dénoncent aujourd'hui notamment le statu quo du développement durable et la temporalité trop douce de la transition écologique, bien que ces termes soient tout de même présents dans leur communication sur leurs sites internet par exemple. [FICHE CFTC ; CFDT]. Cependant, plusieurs interlocuteurs avec lesquels nous avons échangé lors de l'enquête, spécifiquement en charge des questions environnementales et écologiques, portaient un regard plus critique et singulier au sein de leur organisation, ce qui montre que ces notions font tout de même débat en interne.

Par exemple, si la CFDT garde une vision plus globale du sujet souhaitant réussir à faire coexister économie, social et environnement au même plan, notre interlocuteur de la Fédération F3C se fie davantage aux termes anthropocène et d'urgence écologique pour aborder les enjeux écologiques car l'expression transition écologique est selon lui assez confortable et floue en termes de tenants et aboutissants.[FICHE CFDT]

La CFTC quant à elle déclare dans sa motion d'orientation de 2015 que :

> *« (…)le concept de développement durable a été dévoyé sous la pression des instances économiques mondiales ; FMI, OMC et Commission Européenne ont en effet contribué à réduire ce concept à celui de « croissance industrielle » ; d'où les difficultés des politiques qui ont tenté en vain de rendre compatibles deux aspirations contradictoires : poursuivre le développement, autrement dit la croissance de l'économie planétaire dans son acception ultralibérale, tout en maintenant sa durabilité, donc le respect et la protection de l'environnement. Une analyse que la CFTC porte à l'échelon international, que ce soit au sein de la CES, de la CSI ou de l'OIT. »* [FICHE CFTC]

Notre interlocuteur enquêté pour la CFTC, parle lui plutôt de reconstruction écologique, pour signifier la rupture nécessaire avec le modèle actuel pour répondre aux enjeux écologiques, que cela ne se fera pas sans casse ni renoncements. [FICHE CFTC]. Enfin, la forte inspiration des thèses de la CFTC dans l'encyclique Laudato Sí s'ajoute à cette critique du capitalisme, comme responsable du changement climatique et des profondes inégalités sociales et des désastres écologiques. La CGT, elle, regrette que la COP 26, cette « COP pour rien » lui ait laissé un goût amer dans la bouche, en attente d'une réponse politique à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux. Mais elle avance tout de même que les engagements pris en faveur de la transition juste, bien que flous, servent à mettre les gouvernements devant le fait accompli et à légitimer les revendications allant dans ce sens. Elle appelle également à poursuivre les travaux entamés dans le cadre du Forum syndical international pour les transitions écologiques et sociales en 2022. (Liaisons sociale Quotidien, 2021)

Le MEDEF reconnaît lui, toutefois que la France en est encore loin sur le plan de la réduction de son empreinte carbone, bien qu'elle ait réduit ses émissions intérieures grâce aux délocalisations et souhaite donc accélérer les efforts de décarbonation qui aillent dans le sens de cette réduction d'empreinte. [FICHE MEDEF]

➔ Discussion :

Le Haut Conseil pour le Climat précise « que si les émissions de CO2 de la France ont baissé, son empreinte carbone, composée des émissions importées et des émissions de la production intérieure hors exportations, est environ 70% plus élevée que ses émissions territoriales couvertes par ses engagements climatiques actuels. » (Sgambati, 2020)

De nouveaux référentiels plus proches des réalités biogéochimiques de la planète tentent non sans difficultés de s'imposer dans les débats politiques et institutionnels. C'est notamment le cas du concept systémique de limites planétaires forgé par l'équipe de chercheurs de Johan Rockström en 2009. Il a permis de mettre en évidence les nombreux bouleversements auxquels

l'action humaine soumet le système Terre et qui la menace en retour. Ces limites sont au nombre de dix et possèdent pour certaines d'entre elles des valeurs seuil à ne pas dépasser au risque de déstabiliser de manière irréversible la planète (Viel, s. d.) :

1 - changement climatique
2 - taux de diminution de la biodiversité
3 - interférence humaine avec les cycles azote / phosphore
4 - diminution de la couche d'ozone
5 - acidification des océans
6 - consommation mondiale d'eau douce
7 - changements d'exploitation des sols
8 - pollution chimique
9 - pollution atmosphérique par les aérosols
10 - diffusion d'entités nouvelles dans l'environnement (molécules de synthèse, nanoparticules)

En 2015, les chercheurs annonçaient que quatre limites sur dix voyaient leurs valeurs seuil déjà dépassées : le changement climatique, la perte de l'intégrité de la biosphère, le changement d'usage des sols et la modification des cycles biogéochimiques (phosphore et azote). Ce concept a attiré l'attention des Nations Unies lors de son émergence, comme potentiel cadre normatif de gouvernance mondiale pour protéger les communs planétaires, mais n'a pas été retenu par la suite car jugé plus contraignant que celui mis en place jusqu'à présent. Il risquait de menacer la lutte contre la pauvreté et le développement économique des États. (Viel, s. d.)

Un article de Zeng et al. de mai 2020, explique lui que le référentiel des 17 Objectifs de Développement Durable qui visait initialement à réconcilier développement socio-économique et protection de l'environnement ne sont pas parvenus à assurer cette dernière. En comparant les ODD avec un ensemble de mesures externes, ils démontrent que quand bien même la plupart des pays progressent sur l'ensemble des ODD, cela révèle peu d'impact pour la préservation de la biodiversité. Ils avertissent alors de la tendance dangereuse que pourraient prendre ces indicateurs comme « écrans de fumée » poursuivant la destruction de l'environnement dans les décennies qui viennent si rien n'est fait pour les repenser. (Zeng et al., 2020)

- Diverses stratégies syndicales pour y remédier

La CGT explique dans son document d'orientation 2019, vouloir porter une vision intersectionnelle des enjeux écologiques. Elle souhaite fédérer ainsi le plus grand nombre pour mener la transition, et insiste sur la nécessité de lutter contre tout type d'inégalités et de dominations (genre, racisme, classe, vivant) pour amener vers un développement humain durable. Notre interlocuteur à la CGT explique que les nuisances environnementales sont souvent inégalitaires, liées à notre positionnement social [FICHE CGT]. Notre interlocuteur au mouvement Impact France, les rejoint sur cette critique et déclare vouloir aller au-delà de la RSE, en ayant un impact positif sur le capital social et écologique. Son objectif est de venir influencer le cadre législatif dans le sens du modèle de l'ESS. En revanche, le syndicat explique que son positionnement est aujourd'hui porté sur l'atténuation climatique mais pas encore sur l'adaptation climatique en raison du profil de ses adhérents, qui ne seraient pas impactés à ce jour car étant de petites structures sans site industriel à risque. Mais cela pourrait sans doute évoluer en intégrant davantage de grosses entreprises concernées par ces aspects [FICHE IMPACT FRANCE]. Au contraire, Printemps Écologique, ce néo syndicat prend clairement acte des effets que vont avoir le dérèglement climatique et le pic de pétrole à venir et préfère adopter une posture d'anticipation pour protéger au mieux les salariés [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE].

> *« En fait, nous notre discours, ça va être d'assumer dès maintenant puisque plus on sera dans le déni et plus les populations concernées vont prendre de plein fouet, on va dire la destruction de valeur économique qui est contrainte par l'environnement et par ces nouveaux paramètres écologiques dont on parle. (...)Si on atteint véritablement le pic de production pétrolière en 2030 ou 2035 comme c'est attendu là (...) On peut prévoir que l'industrie aéronautique va subir de plein fouet cette réalité écologique. Les prix vont exploser, le trafic passager va diminuer. [...] Soit on est dans le déni, on espère que tout va bien se passer jusqu'à 2030 et les populations qui sont dans l'aéronautique aujourd'hui elles vont prendre ça de plein fouet et sans avoir anticipé ces protections-là. Soit on a des représentants dès maintenant qui, et c'est déjà un peu le cas, commencent à anticiper, prévoir une protection sociale spécifique pour ces secteurs, pour ces populations.» [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]*

La Confédération paysanne dénonce elle depuis sa création en 1987 les effets délétères des politiques environnementales en particulier du système agro-industriel dominant en proposant l'alternative de l'agroécologie paysanne, pleinement ancrée dans le fonctionnement du vivant. [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]

- Réussir à articuler justice sociale et environnementale : la clé pour mener la transition

En outre, les syndicats de salariés insistent sur cette nécessité de systématiquement réussir à articuler justice sociale et environnementale, qui doit constituer le cadre dans lequel se produira

la transition. La CGT souhaite porter la notion d'intérêt général comme clé pour articuler ces deux dimensions. [FICHE CGT]. Certains syndicats ont rappelé ce que pouvaient provoquer en termes d'inégalités sociales, certaines politiques environnementales comme la taxe carbone qui a provoqué le mouvement des gilets jaunes [FICHE CFDT, FO] et mettent un point d'honneur surtout FO, à vouloir éviter de reproduire cette erreur. Le syndicat patronal U2P en a fait mention également concernant les TPE qu'elle représente, qui pour certaines ont rejoint le mouvement, pouvant être fortement impactées par cette mesure. [FICHE U2P]

> *«* Pour rappel, son objectif [le GIEC] est de permettre aux pays de présenter des plans concrets pour réduire de 45 % les gaz à effet de serre au cours des dix prochaines années et pour les supprimer totalement d'ici à 2050. FO s'inscrit et s'engage dans ces enjeux environnementaux mais avec le souci de la protection des emplois, tant au niveau national qu'international. *»* Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale pour le secteur international de FO explique : « *Pour nous, l'objectif principal sera que le lien entre le social et l'environnemental soit assuré. (...) » «* En effet, pour être effective et efficace, la transition écologique doit s'appuyer sur des politiques justes socialement et économiquement. (…) Pour obtenir l'acceptation de tous, les politiques climatiques doivent privilégier les mesures incitatives (comme la prime à la conversion) plutôt que celles dites « contraignantes » (taxe carbone).» [FICHE FO]

La confédération paysanne ajoute que les phénomènes météorologiques extrêmes liés au dérèglement climatique déstabilisent de manière inégale les conditions d'existence des populations, contribuent à ruiner la petite paysannerie encore davantage dans les pays du Sud, impliquant des mouvements de migration climatique.[FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]. FO et la CGT donnent eux l'exemple de la stratégie nationale décidée pour les réseaux de transports ferroviaires qui a contribué à un phénomène de métropolisation et de fracturation de la société voire de bipolarisation du salariat selon notre interlocuteur à la CGT. Les grandes villes restent bien desservies par le TGV tandis que certains territoires sont complètement exclus car le réseau secondaire du TER a été délaissé alors qu'il maillait auparavant bien les régions. Cette vision forgée dans des grandes villes a tendance à se refléter dans la manière dont sont faites les lois qui ne pensent pas suffisamment leurs répercussions inégalitaires en termes d'accès aux transports auprès de la population, résultat des choix politiques passés.[FICHE CGT ; FICHE FO]

➔ Discussion :

Les facteurs environnementaux et sociaux sont indissociables. Il a été démontré par des enquêtes socio-historiques que les politiques publiques par exemple de protection de la biodiversité dans les parcs nationaux, d'accès à l'eau potable ou encore de localisation d'installations à risque ou polluantes dans une ville, tenaient lieu de « fabrique des inégalités

environnementales ». Elles étaient mises en place au détriment des catégories les plus précaires de la population pour certaines étrangères, même lorsqu'elles tentaient de mettre en place des dispositifs plus participatifs et inclusifs et malgré une volonté affichée d'équité. Les chercheurs statuant par ailleurs que la France était en retard sur l'intégration d'objectifs d'équité dans ses politiques environnementales. (Deldrève, 2020). On pourrait aussi mentionner « que dans l'Union européenne, la pollution de l'air est le principal risque sanitaire dû à l'environnement, son coût pour les systèmes de santé étant estimé entre 330 et 940 milliards d'euros par an et provoquerait 400 000 décès par an.(Vie Publique, 2018)

- Une critique des effets délétères du système économique
    - Réguler le capitalisme et repenser le rôle de l'entreprise : entre incitations et contraintes

Dans l'ensemble les syndicats de salariés critiquent le système économique néolibéral financiarisé qui ne profite plus aux travailleurs, et ses conséquences désastreuses sur la dégradation croissante de l'environnement et l'aggravation des inégalités sociales. Ils appellent à le réguler pour le rendre plus responsable [FICHE CFDT] voire à lutter contre [FICHES CGT ; Confédération paysanne]. Un rééquilibrage des rapports de force est nécessaire entre donneurs d'ordre et sous-traitants, entre agriculteurs et grande distribution et même entre agriculteurs [FICHE CGT ; FNSEA ; Confédération paysanne]. Certains appellent à transformer le système par un cadre de compétitivité juste sociale et écologique [FICHE IMPACT France], à agir sur les écarts de rémunération en entreprise [FICHE CFTC ; FICHE IMPACT France] ou à taxer les plus hauts-revenus, pour mieux répartir les richesses créées par exemple [FICHE CFDT].

> *Laurent Berger – Émission Maintenant on fait quoi ? : « La crise ne l'a pas été pour tout le monde. Les inégalités ont augmenté. Je ne suis pas anti riches mais je suis pour qu'ils participent à leur juste part aux efforts collectifs de solidarité (protection sociale, participation à une fiscalité juste). La proposition de l'économiste Gabriel Zucman de taxer les 0,1% des plus riches de 1 à 2% de leurs richesses, on aurait plus de 120 milliards disponibles. (...) L'idée n'est pas de dire que l'entreprise ne doit pas faire de profit, c'est une de ses raisons d'être. C'est comment on le redistribue, on le mesure sur le long terme, on réinscrit l'entreprise dans son environnement (les travailleurs notamment) [FICHE CFDT]*

Ils appellent à repenser le rôle de l'entreprise. Celle-ci, même si elle est privée, devrait selon notre interlocuteur CGT, se mettre au service de l'intérêt général. Il dénonce le frein que constituent les grands donneurs d'ordre à l'intégration des enjeux écologiques pour les sous-traitants, dû au déséquilibre du rapport de force économique. [FICHE CGT]. Ils valorisent souvent les moins-disants d'un point de vue écologique car moins chers, ce qui peut décourager les chefs d'entreprise de PME. Il y a un enjeu à faire reconnaître et valoriser les démarches

vertueuses des TPE/PME auprès d'eux grâce aux labels RSE sectoriels au niveau français et européen [FICHE CPME]. La CFE-CGC propose la publication d'une feuille de route environnementale et sociale quantifiée, permettant une projection à moyen-long terme, adossée aux *guidances* financières que les grandes entreprises doivent déjà fournir [FICHE CFE-CGC].

> *Pour Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC, « une telle roadmap environnementale et sociale » est d'ailleurs étroitement liée à la trajectoire financière à travers les ressources allouées à la mise en œuvre des politiques sociales et aux investissements visant la réduction de l'empreinte environnementale, tant via la conception de nouveaux produits ou services moins générateurs de CO2 que via le verdissement des processus d'entreprise. Une telle démarche matérialiserait enfin une stratégie globale des entreprises incluant de façon crédible la dimension environnementale et sociale introduite par la loi Pacte de 2019. » [FICHE CFE-CGC]*

Le mouvement Impact France souhaiterait que son outil d'impact score permette à terme de faire émerger une triple comptabilité dans les entreprises, afin de mettre en lumière d'un point de vue comptable les effets positifs ou négatifs de l'activité de l'entreprise sur la société et l'environnement, aujourd'hui invisibilisés.[11] [FICHE IMPACT France]. Si de nombreux syndicats notamment de salariés comme la CFDT, Printemps Écologique et Impact France, se positionnent sur le sujet de la raison d'être des entreprises et sociétés à mission, ce levier n'est pas activé dans les PME, qui représentent pourtant plus de 90% du tissu économique du pays (Bellanger, 2020), car elles n'en perçoivent pas l'intérêt selon la CPME [FICHE CPME]. Pour le MEDEF, les entreprises doivent impérativement monter en expertise et maturité sur les enjeux écologiques si elles veulent rester attractives dans leur recrutement auprès des nouvelles générations. La CFTC quant à elle souhaiterait instaurer une traçabilité sociale et environnementale des produits fabriqués par les entreprises afin d'amener davantage de transparence. Elle propose également que les entreprises évaluent systématiquement l'impact environnemental et social d'un investissement et le réorientent si nécessaire pour minimiser son impact. [FICHE CFTC].

➔ Discussion

Engager les TPE-PME dans une démarche vertueuse vis-à-vis de l'environnement, reste un défi de taille, comme le souligne le rapport Rocher, publié en octobre 2021, tirant le bilan deux ans après la promulgation de la loi PACTE, qui introduit les sociétés à mission. En effet, 58% des dirigeants ne connaissent pas le concept de RSE, pensant que cela concerne davantage les

[11] Définition de la comptabilité triple capitale dont il existe plusieurs types : https://youmatter.world/fr/definition/comptabilite-triple-capital-definition-fonction-modeles/

grandes entreprises. (Rocher, 2021, p21) Ils sont réticents à l'idée d'engager une démarche d'entreprise à mission face aux risques juridiques que cela peut occasionner, s'ils manquaient à leurs engagements.(ibid, p22) En outre, ils redoutent une perte de contrôle dans la gouvernance avec l'instauration du comité à mission (ibid, p23), ou encore déplorent le manque d'incitations notamment financières à la mise en place d'une telle démarche. (ibid, p22)

- …sans toutefois remettre en question notre modèle axé sur la croissance économique

Toutefois la plupart ne remettent pas en question la croissance. FO appelle à une croissance plus mesurée [FICHE FO]. La CGT parle elle, plutôt d'un autre type de productivité associée à une fiscalité moins inégalitaire et la nécessité de promouvoir une forme de consommation plus soutenable pour tous, permise par une meilleure répartition des richesses. Remettre la question de la valeur d'usage au centre des débats politiques et syndicaux est aussi une nécessité pointée par notre interlocuteur CGT [FICHE CGT]. Que cela soit du côté patronal ou syndicats de salariés, ceux-ci se montrent pour la plupart hostiles à la décroissance qu'ils perçoivent comme une récession économique [FICHE MEDEF], un obstacle à la justice sociale de garantie d'un emploi et de préservation du pouvoir d'achat [FICHE FO] ou encore comme une remise en question des besoins des citoyens par une écologie qu'ils jugent punitive [FICHE CGT].

> *« Parce qu'en fait nous, on est favorable à ce que tout le monde ait droit à un emploi décent et qu'à un moment donné, si vous n'êtes que dans la partie, il faut arrêter de produire, du coup, si vous produisez plus, vous n'avez plus d'emploi donc c'est ce qui nous pose un problème ». [FICHE FO]*

Il faudrait plutôt selon le MEDEF, miser sur le découplage de la croissance du PIB et de la consommation de ressources et d'émissions de gaz à effets de serre, et optimiser au maximum l'usage des ressources dans une logique d'écoconception et de recyclage. [FICHE MEDEF].

- Nécessité de lois coordonnées entre échelle nationale et européenne
  - Qui manquent d'ambition pour certains syndicats

Du côté salarié, les syndicats sauf FO, dénoncent avec Impact France et la FNSEA le manque d'ambition des mesures gouvernementales passées ces dernières années face à l'ampleur des enjeux écologiques et sociaux. La Loi Climat et Résilience de 2021, même si elle augure quelques avancées par exemple sur la lutte contre le greenwashing ou la légitimation du rôle des syndicats et CSE sur les questions environnementales, est jugée comme une politique du petit pas, insuffisante à bien des niveaux. Le chantier de rénovation thermique des bâtiments, par exemple, filière d'avenir à investir massivement, ne se reflète pas avec assez d'envergure

dans la loi [FICHE CFDT]. D'autres exemples montrent les limites de cette loi tels que le bilan carbone non obligatoire [FICHE IMPACT France].

> *« (...)la plus grande victoire, c'est quand même celle de la lutte contre le greenwashing avec un contrôle accru de la publicité trompeuse, green équitable, verte etc. Donc ça, on en est très content, mais je dirais que mon plus grand regret, c'est quand même cette occasion manquée de l'obligation du bilan carbone. Je trouve que c'est quand même un petit peu dommage. Après on a quand même des investissements dans la transition écologique qui sont historiques et ça il faut quand même s'en réjouir. Mais moi, j'espère que ce projet de loi climat et résilience bientôt, donnera lieu à une loi de programmation pluriannuelle. C'est le sens que ça doit prendre et nous on continuera à porter ces questions de bilan carbone obligatoire, d'impact score, d'éco-conditionnalité des aides publiques. Aujourd'hui, on n'y est pas encore. » [FICHE IMPACT France]*

On peut aussi noter l'octroi de nouvelles prérogatives environnementales en demi-teinte aux CSE : commissions environnement facultatives, information-consultation des élus, formations pouvant et non pas devant intégrer la dimension environnementale, pas d'heures de délégation supplémentaires, et une analyse des enjeux réduite au prisme de l'expert-comptable. [FICHE CFE-CGC]. Impact France juge par ailleurs l'initiative de la plateforme Impact.gouv insuffisante car si elle pousse les entreprises à être plus transparentes sur leurs activités, elle reste facultative et ne les soumet à aucun objectif sur les engagements qu'elles déclarent et ne permet pas de révéler leur impact positif comme c'est le cas avec le statut d'entreprise ESUS[12]. La confédération paysanne, à l'heure où se prépare la nouvelle PAC, a pointé le manque d'ambition, la négligence environnementale, le maintien du statut quo et les incohérences des précédentes PAC : course à l'intensification et à l'agrandissement, pas de soutien des pratiques agricoles réellement vertueuses, échec d'une réduction des pesticides etc. À travers cet examen exigeant, elle souhaitait saisir l'opportunité de la révision de la PAC pour en faire un vrai levier de transformation du modèle agricole, d'ici son rendu en fin d'année 2021 à la Commission européenne.[FICHE CONFEDERATION PAYSANNE].

- Qui contraignent trop pour d'autres et devant être plus accompagnées

Les syndicats patronaux ainsi que FO, ont au contraire jugé que la loi Climat et Résilience était trop brutale en termes d'échéancier, par exemple sur les Zones à Faibles Émissions qui obligent des professionnels à changer leur flotte de véhicules sans offre de service alternative possible. La loi a manqué d'études d'impact pour pouvoir juger des bons équilibres sociaux, écologiques et économiques sur la réalité des entreprises, en particulier des PME et TPE.

[12] https://www.economie.gouv.fr/entreprises/agrement-entreprise-solidaire-utilite-sociale-ess

> *« Sur nos artisans, sur nos professionnels, concernant les ZFE (...) il y avait une extension sur les zones de plus de 150 000 habitants et aussi un calendrier très contraignant finalement, avec en face une offre des industriels qui ne permet pas de répondre forcément à ces objectifs quand vous avez une petite camionnette. Certes, peut-être qu'elle ne rentre pas dans les clous, mais comment dire au professionnel que dans un temps aussi limité, il va pouvoir changer son véhicule quand l'offre de service n'y est pas ? Que les problèmes de ravitaillement sont constants, les problèmes de recharge, etc. Enfin voilà, l'ambition, pourquoi pas, mais encore une fois, de façon très concrète le compte n'y est pas. »* [FICHE CPME]

FO ne s'étonne d'ailleurs pas que cette loi ait été « détricotée », critiquant le process de création de la loi avec la Convention Citoyenne, qui devrait plutôt être le rôle de corps intermédiaires comme le CESE, composé de représentants d'organisations de la société civile, plutôt que par des individus isolés qui n'ont pas conscience des impacts de leurs propositions. [FICHE FO]. Le MEDEF et FO notamment insistent sur le fait d'agir de manière coordonnée à l'échelon européen en montrant que le Paquet Fit for 55 de la Commission européenne aura sans doute amené plus d'impact que la seule loi Climat française. [FICHE MEDEF].

- Une planification écologique démocratique est nécessaire

  - Un rôle que les syndicats souhaitent voir assumé par l'État

Les syndicats de salariés et patronaux étaient alignés pour dire que l'État doit prendre son rôle pour mettre en œuvre une planification de la transformation des activités industrielles. Celle-ci doit être conduite de manière démocratique avec les acteurs concernés à tous les échelons, pour pouvoir orienter la reconversion des tissus industriels et donc la mutation des emplois.

> *« Ne faut-il pas, dès lors, poser la question du rétablissement de l'État dans son rôle de garant du bien commun, dans ses missions d'allocation, de redistribution et de stabilisation. » [FICHE CFTC]*

Pour la CFTC, il faudrait repenser nos institutions et donner à l'État un rôle de stratège planificateur garant du bien commun, porteur d'une vision co-construite avec les organisations concernées comme à la fin de la seconde guerre mondiale [FICHE CFTC]. Le secrétaire général de la CFE-CGC, Gérard Mardiné, plussoie cet avis avec le retour d'un commissariat au plan, trouvant cela plus rassurant de se fier à une feuille de route que de devoir s'adapter en permanence avec agilité, comme le prônait Emeric Oudin, le président du CJD lors de la conférence Univershifté du 25 septembre 2021(The Shifters, 2021). La F3C de la CFDT, pense que sans planification écologique associée à de vrais moyens, on ne s'en sortira pas [FICHE CFDT].

  - Une trajectoire de transition peu lisible et difficile à mettre en œuvre

Bien que les objectifs de réduction des émissions de gaz à effets de serre soient donnés au niveau français de 40% et de 55% au niveau européen à horizon 2030, les syndicats se questionnent beaucoup sur la trajectoire à suivre qui ne semble pas très claire. Le Medef évoque la complexité de statuer sur les secteurs à fermer ou ceux à développer tandis qu'Impact France revendique le cadre d'une obligation face à ces objectifs de réduction. [FICHE MEDEF ; IMPACT France]. Pourtant la Stratégie Nationale Bas Carbone, esquisse (peut-être insuffisamment ?) les orientations à suivre par secteur.

> *« (...) aujourd'hui, la France se fixe un objectif, l'Europe se fixe un objectif encore plus ambitieux. Nous, on trouve ça un peu curieux parce qu'on se fixe un cap, mais on ne voit pas très bien comment on va l'atteindre. Aujourd'hui, nous, on plaide pour que toutes les entreprises de plus de 50 salariés réalisent un bilan carbone tous les 3 ans avec derrière la définition d'une trajectoire de réduction en lien avec les objectifs de la France évidemment. Donc, si la France réduit de moins 40%, comment mon entreprise contribue par son secteur d'activité, par sa taille à cette réduction-là, et évidemment, comment on peut faire en sorte que la puissance publique soit véritablement incitative ? Donc ça veut dire, fixer le cadre d'une obligation. » [FICHE IMPACT France]*

En particulier les organisations patronales, MEDEF, U2P et CPME, ont rappelé le besoin d'accompagnement, de soutien financier à la recherche, et de visibilité avec la mise en œuvre d'une feuille de route décidée conjointement. Le Medef expliquait par exemple la difficulté dans l'industrie lourde de transformer ses compétences ou son modèle même en 4 ou 5 ans. Il donnait aussi l'exemple du changement fréquent du prix de la tonne de carbone par les mesures législatives, qui déstabilisait les entreprises. En matière de financement des ruptures technologiques à venir, il pointait le fait qu'il ne devrait pas uniquement reposer sur les entreprises mais nécessiter aussi un effort conjoint de l'État et impliquer des changements de pratiques de la part des consommateurs. [FICHE MEDEF].

> *Patrick Martin, Univershifté du 25/09/21 : « Ce qu'il nous faut c'est définir le plus consensuellement possible une feuille de route avec des jalons, et de la lisibilité et de la prévisibilité. C'est très perturbant car il y a des décisions dont parfois on ne comprend pas la genèse et la rationalité, qui nous tombent dessus. J'ai cité la Loi climat et résilience tout à l'heure.(...) Changer d'avis du jour au lendemain est extrêmement déstabilisant pour nous.» [FICHE MEDEF]*

FO complète sur la frilosité des entreprises à prendre des risques en matière de R&D, qui pourrait pourtant être gage de solutions même si toutes les recherches n'aboutissent pas [FICHE FO]. La FNSEA a aussi rappelé l'inertie du vivant et la dépendance à la météo et aux aléas climatiques dans l'agriculture qui ne peut se soumettre aussi facilement aux calendriers imposés. En attendant, des outils comme le Plan de transformation de l'économie française réalisée par le collectif Shift Project, présenté en septembre 2021, a reçu l'écho de la part de plusieurs syndicats comme étant un premier jalon important qui donne des orientations chiffrées

avec méthode et rigueur sur la décarbonation des différents secteurs de l'économie, mais qui interpellent sur le fait que ce travail devrait être fait par l'État.[Fiche CFDT]

➔ Discussion

Si la planification écologique impulsée par l'État pour mener cette « transition », semble être une volonté commune exprimée par la plupart des syndicats, elle nécessite d'énormes prérequis. En effet, l'État a été reconnu en 2021 coupable d'inaction climatique par le tribunal administratif de Paris grâce aux innombrables efforts du collectif Notre affaire à tous (Notre affaire à tous, 2021). D'aucuns affirment également que « nous ne réussirons pas la transition avec l'État tel qu'il fonctionne aujourd'hui » à en croire les auteurs du livre *L'État qu'il nous faut, des relations à renouer dans le nouveau régime climatique,* Romain Beaucher, Céline Danion et Daniel Agacinski, qui ont travaillé dans la sphère étatique. Le fait que la réponse aux enjeux écologiques fasse des gagnants et des perdants fortement polluants ou émetteurs de gaz à effets de serre, comme le souligne le MEDEF [FICHE MEDEF], plaide effectivement pour les auteurs, en la faveur de cette nécessaire planification. Re-doter l'État de cet outil contribuera selon eux à prendre en charge les conséquences économiques et sociales d'accompagnement des entreprises et travailleurs de ces secteurs menacés. Mais elle implique selon eux, surtout à l'approche des prochaines élections présidentielles, de mettre la focale sur ce qui compte vraiment. Ils invitent à collectivement repenser le rôle et le sens que nous voulons donner à l'État pour quel modèle de société, face aux défis immenses que nous allons devoir relever dans un contexte démocratique indispensable mais affaibli. Ils insistent aussi sur les infrastructures qui soutiennent nos activités économiques et sociales, qui sont historiquement liées à la planification et dont la durée de construction, et d'amortissement se pense sur le long terme. Leur maintenance et la réduction de leur impact doit être remise au cœur de cette réflexion sur la planification. (Marzolf, 2021)

L'économiste Eloi Laurent, prône quant à lui un travail de transition pour passer à un État social et écologique. Il intègrerait toujours les missions de l'État-Providence à savoir contribuer au développement humain et économique comme cela a été le cas par le passé, mais en y ajoutant un rôle de prévision alimenté par les travaux scientifiques comme le GIEC. Il aurait ainsi la capacité de mieux anticiper et faire face aux futures crises sociales et écologiques tout en préservant le bien-être social aligné sur les limites environnementales. Il s'agirait donc plus concrètement de conserver les atouts de l'État providence, à savoir d'une part son rôle de correction d'allocation imparfaite des ressources et d'organisation de la répartition et redistribution de la richesse pour lutter contre les inégalités sociales. D'autre part, il assurerait

un rôle de stabilisation de l'économie et de protection des citoyens contre les risques sociaux mesurables. À cela s'ajouterait un volet « vulnérabilité » à la sécurité sociale, des politiques publiques de santé et d'environnement pensées conjointement, ou encore la définition de territoires prioritaires face aux enjeux écologiques et sociaux et enfin, la création de nouveaux indicateurs. (Mialon, 2019)

- Des décisions prises par l'État jugées incohérentes d'un point de vue écologique

Plusieurs syndicats de salariés ont montré de l'incompréhension à l'évocation de projets pourtant vertueux pour répondre aux enjeux écologiques, mais qui ont été abandonnés par l'État. La CFE-CGC mentionne par exemple la cession à un groupe Japonais, de l'activité signalisation ferroviaire de Thalès, porteuse d'avenir mais insuffisamment rentable, où l'État est actionnaire à 25%, et qui entraînera des pertes de compétences d'ici quelques années [FICHE CFE-CGC]. La CFTC a quant à elle soutenu le projet de reconversion écologique de l'usine finlandaise Stora Enso de production de papier à partir de chanvre, mais qui a été délaissé par l'État face aux pressions lobbyistes finlandaises. [FICHE CFTC]. L'abandon de la filière lin avec la disparition des sites de transformation sur le territoire alors que la France serait le 2ème producteur mondial, que FO appelle d'ailleurs à relocaliser, illustre aussi ce manque de cohérence.[FICHE FO].

> *« L'entreprise Stora Enso au local, avait signé ce projet de vente qui était soutenu sur place à la fois par le Medef local, par la FNSEA, par les instances politiques régionales et départementales. Mais ça n'a pas été soutenu par l'État qui a privilégié le lobbying exercé par le gouvernement finlandais et a menacé de ne pas mener à bien le projet d'EPR qu'EDF avait pour projet d'installer en Finlande. Donc cet exemple qui montre qu'on a intérêt à concilier l'économique, le social et l'environnemental eh bien pour des considérations uniquement économiques, a capoté. Donc voilà, c'était un exemple de planification qui ne concernait pas uniquement cette entreprise, mais qui concernait toute une région, voire toute une filière, à savoir la filière chanvre. » [FICHE CFTC]*

D'autres syndicats s'interrogent sur la pertinence écologique et énergétique de la voiture électrique en matière de production et de disponibilité électrique alors qu'on démantèle des centrales nucléaires. [FICHE CPME] Sans parler de la difficulté à recycler les batteries, la remise en question de l'analyse du cycle de vie complet, depuis la fabrication jusqu'à la fin de vie, pointé par FO, qui ne rendent pas cette solution si claire en matière d'impact environnemental.[FICHE FO]

- Un manque de soutien à la souveraineté du pays et des efforts de transition à défendre y compris au-delà de nos frontières

De nombreux syndicats de salariés et patronaux [FICHES CFTC ; CONFEDERATION PAYSANNE ; FNSEA ; MEDEF] ont aussi soulevé le manque de protectionnisme français pour préserver les efforts parfois coûteux réalisés par les entreprises et les agriculteurs face aux enjeux écologiques et appellent à reprendre la main sur les accords internationaux qui se font à la défaveur de la France. Ils demandent aussi la mise en place d'un dispositif d'ajustement carbone aux frontières pour faire face à la concurrence internationale, aux normes sociales moindres et pratiquant des prix plus bas, qui éviterait ainsi des délocalisations et pertes d'emplois [FICHE MEDEF]

La FNSEA appelle à privilégier la production d'origine France dans les politiques publiques et y compris chez les consommateurs, pour soutenir les agriculteurs en payant plus cher, même si la répartition de la valeur doit aussi mieux se faire entre acteurs de la filière. Les efforts des agriculteurs pour lutter contre le réchauffement climatique par le développement de projets d'énergies renouvelables agricoles ou de puits de carbone, sont vus comme une opportunité d'améliorer la compétitivité de leur exploitation et de réduire leur impact environnemental, dans une logique de redynamisation des territoires. Ils nécessitent cependant d'être accompagnés par une structuration de filières sur ces questions, et d'un soutien financier et d'un travail de normalisation.

> *« Les politiques publiques apparaissent aujourd'hui insuffisantes au regard des enjeux. Pourtant elles sont indispensables pour relever un défi aussi important que la neutralité carbone en 2050. L'agriculture est un secteur central dans ce mouvement à opérer, et elle ne pourra le faire sans l'aide d'une volonté gouvernementale sans faille : tout d'abord en raison de l'enjeu de la sécurité alimentaire, mais aussi en raison de la complexité du secteur agricole et de son caractère diffus. Le maintien du potentiel de production et de la compétitivité de l'agriculture française sera la bonne réponse.» [FICHE FNSEA]*

Une inquiétude règne à la FNSEA cependant quant au fait que les mesures prises pour réduire les pesticides ne viennent faire chuter les rendements et menacer la capacité productive agricole et donc la sécurité alimentaire du pays. Le syndicat appelle aussi les pouvoirs publics à aider les agriculteurs à s'adapter aux conséquences du dérèglement climatique qui les frappe déjà, par une lutte contre l'artificialisation du foncier pour limiter les inondations et éviter d'impacter la capacité de stockage de carbone des sols, par l'amélioration de l'assurance récolte, ou encore par un soutien en R&D et innovation. [FICHE FNSEA]. Le Mouvement Impact France souhaiterait que les pouvoirs publics y compris européens favorisent davantage la prime à la vertu que la prime au vice en proposant l'instauration par exemple d'une TVA réduite sur les produits bio et équitables, issus du réemploi ou l'établissement de critères d'éco-conditionnalité pour l'octroi des aides publiques.[FICHE IMPACT France]. Le commande publique française et européenne serait aussi un levier intéressant à activer pour donner des débouchés à la

production françaises de voitures électriques grâce à un *Buy Sustainable Act* qui donnerait des marges de manœuvre face aux accords commerciaux de l'UE. [FICHE CFDT] La CGT déplore le fait que l'on ferme des centrales pour acheter la même production dans d'autres pays et appelle à investir dans la R&D pour préserver l'indépendance énergétique de la France. [FICHE CGT]

- Le défi d'articulation des temporalités sociales et écologiques, longues et urgentes

La CPME se questionne sur la manière de mener cette transition en maintenant la pérennité des entreprises face à un changement qui prend du temps et la nécessité de réussir à embarquer les salariés dans la démarche [FICHE CPME]. Le MEDEF se demande comment réussir à produire de manière décarbonée sans bénéficier de suffisamment de temps. [FICHE MEDEF].

Des questions demeurent quant à la manière d'accompagner ces changements sur lesquels divergent les syndicats entre la contrainte ou l'incitation, ou une combinaison potentielle des deux ? Mais se pose aussi la difficulté d'articuler conjointement plusieurs temporalités :

- une temporalité longue qui permette que les changements aient lieu tout en impactant le moins possible les citoyens et salariés ou en tenant compte de l'inertie de l'outil de production dans l'industrie ou l'agriculture et temporalité sociale courte qui requiert des actions immédiates de protection et d'accompagnement des individus
- une temporalité « paradoxalement » urgente des enjeux écologiques (climatique, biodiversité), menaçant l'habitabilité de la planète dont les décisions nécessaires à prendre sur le court terme ne verront leurs effets qu'à un horizon beaucoup plus lointain.

> *« Après, c'est toute la difficulté aussi, c'est qu'on est face à une urgence avec tout à mettre en œuvre. Ce qui est dur, c'est mettre des choses en œuvre, ça ne se fait jamais en un claquement de doigts. Ça se saurait (…) nous au niveau de FO, on reste persuadé que oui bien sûr il y a urgence, mais que ce n'est pas en en faisant que du contraignant, du répressif et du passage en force que ça va pouvoir fonctionner. Donc il faut malgré tout trouver une solution pour pouvoir avoir une temporisation qui soit en adéquation avec le besoin de pouvoir garantir un cadre avec du travail pour les gens, avec des possibilités de continuer à vivre de façon correcte pour qu'ils puissent en fait l'accepter. Parce que l'enjeu c'est ça, c'est l'acceptabilité aussi de la population et ça passe par le fait de continuer à pouvoir vivre. » [FICHE FO]*

➔ Discussion

Pour Danion et al., « seul l'État est en mesure de donner le « tempo » du virage climatique, et assurer une forme de synchronisation entre ses différentes dimensions. » (Danion et al., 2021). Eloi Laurent ajoute quant à lui que « l'État-providence est la solution au problème écologique par sa transition, car il est une institution stable, avec un but : préserver les biens communs,

avec l'extension de la solidarité sociale à la dimension sociale-écologique, le tout pensé dans le long terme. » (Mialon, 2019)

De plus, réduire drastiquement nos émissions de gaz à effet de serre et ne plus dépasser les limites planétaires, implique de repenser notre logiciel de pensée face aux enjeux écologiques ainsi que notre logique productive et économique aujourd'hui basées sur la croissance. En effet, Vincent Gay interroge : « peut-on penser une transition écologique sans une transformation profonde des règles économiques, de la mondialisation, des modes de production et de la façon dont sont établis les choix productifs ? Si la réponse à cette interrogation est négative, cela implique que le syndicalisme s'élève à un haut niveau de conflictualité et de critique des modèles (économiques, productifs, sociaux…) dominants. La question demeure alors ouverte de l'horizon vers lequel le syndicalisme souhaite penser la transition. » (Gay, 2015)

Résumé de l'enjeu #1 pour lecteur pressé

Parmi les enjeux identifiés par les syndicats pour pouvoir défendre et protéger les travailleurs face aux enjeux écologiques, figure leur critique des politiques publiques, mais qui s'accompagne pourtant d'un souhait de pouvoirs publics forts pour les accompagner. Leurs positions divergent quant aux référentiels sur lesquels s'appuient les pouvoirs publics pour construire leurs politiques environnementales. Il y a ceux qui s'alignent sur le développement durable et la RSE, et ceux (parfois à l'initiative de certaines personnes engagées, ne reflétant pas l'avis confédéral) qui dénoncent la lenteur, l'inefficacité ou encore le statu quo de ces référentiels et leurs œillères sociale et écologiques. De nouveaux référentiels tentent d'émerger non sans difficultés, pour s'inscrire dans les débats politiques et institutionnels, comme celui des limites planétaires, qui tente d'approcher plus fidèlement la réalité des processus biogéochimiques à l'œuvre. L'approche des Objectifs de Développement Durable fait, elle l'objet de critiques scientifiques, qui montrent qu'elle a été dévoyée de ses intentions initiales de réconciliation du développement socioéconomique et de la protection de l'environnement. Les syndicats aux positions critiques, déploient diverses stratégies pour remédier aux lacunes de ces référentiels, comme l'écologie intersectionnelle pour supprimer tous types de dominations, l'anticipation de l'adaptation climatique face au contexte à venir ou encore l'agroécologie pour prendre soin des agriculteurs et du vivant. Mais surtout, réussir à articuler justice sociale et environnementale, semble être pour eux, la clé pour mener la transition, ce que

n'ont pas systématiquement réussi à faire les politiques publiques, à l'origine d'inégalités sociales et environnementales. Les syndicats sont aussi amenés à critiquer les effets délétères du système économique que ces référentiels maintiennent en place. Il faut pour eux réguler le capitalisme et repenser le rôle de l'entreprise pour la rendre plus vertueuse et responsable, ce qui semble être encore compliqué pour les TPE-PME. Mais ils n'appellent pas nécessairement à remettre en question le fondement même de la croissance économique. Les lois et mesures adoptées par l'État face aux enjeux écologiques, sont jugées insuffisamment ambitieuses par rapport à la réalité climatique ou incohérentes pour certains sur la portée écologique de certaines activités. Elles sont trop contraignantes pour d'autres. Mais ils expriment pour la plupart en tout cas le besoin d'une meilleure coordination entre l'échelle nationale et européenne des mesures, et d'un soutien et un accompagnement plus importants, d'une préservation de la souveraineté du pays sur différents plans. L'État doit à ce titre, pour l'ensemble des syndicats, pleinement occuper le rôle de planificateur écologique et démocratique, car ils peinent à voir la trajectoire à suivre en termes d'emplois ou de réduction d'émissions de CO2 par exemple. Des prérequis conséquents sont toutefois nécessaires à la transformation de l'État pour lui permettre d'assumer ce rôle dans de bonnes conditions. Enfin, les temporalités sociales et écologiques à la fois urgentes et longues, s'entrechoquent et constituent un défi pour être articulées dans cette réponse aux enjeux écologiques, que l'État peut contribuer à faire coexister.

2. Un dialogue technique à instaurer ?

- Impact de certaines lois et règlementations environnementales : encourager l'expérimentation pour faciliter l'opérationnalisation des lois ?

Plusieurs syndicats patronaux ont alerté sur le fait que certaines lois notamment environnementales, au-delà de leur impact contraignant pour les entreprises, en particulier les PME et encore davantage les TPE artisanales [FICHE CPME, FICHE U2P], posaient des problèmes d'opérationnalisation très concrètes. Les dirigeant.e.s se retrouvent alors confrontés à des coûts financiers mais aussi humains, avec un sentiment d'isolement pour parvenir à trouver des solutions dans un temps imparti très court. U2P donne l'exemple de l'affichage environnemental des produits.

« L'affichage environnemental dans un métier de l'alimentation, pour une petite entreprise, n'est pas quelque chose qui est simple à réaliser quand l'entreprise fait de la petite série, une recette

quotidienne qui peut changer tous les jours, et quand il n'y a pas forcément d'économies d'échelles réalisables. Cela génère de la complexité, la réglementation ne tient pas forcément compte de la réalité quotidienne de ces entreprises. Et faire des calculs d'affichage environnemental ou changer, suppose déjà un support pour mettre l'étiquette, ce qui n'est pas le cas des produits sans emballages. Le coût unitaire de l'affichage pourrait être difficilement supportable pour une petite entreprise en particulier s'il faut changer très régulièrement. » [FICHE U2P]

L'U2P évoque aussi la prochaine suppression de l'impression systématique des tickets de caisse, qui impose la mise à en conformité des logiciels de caisse, de les mettre à jour pour intégrer une option client de demande d'impression. Heureusement, le comité national des paiements scripturaux permet à ses membres d'échanger sur leurs difficultés. [FICHE U2P]. Faudrait-il que les fournisseurs de ces solutions assistent à ces espaces de dialogue pour faciliter ces changements, si ça n'est pas déjà le cas ? L'U2P avance en outre la possibilité de recourir à des expérimentations afin d'adapter au mieux une mesure au profil des TPE, avant que cela ne passe dans la règlementation et que l'opérationnalisation devienne par conséquent très compliquée car inadaptée à leur cas d'usage. La CPME et l'U2P ont de leur côté dû engager un dialogue avec le Ministère de la Transition écologique pour faire adapter les indicateurs de la plateforme Impact.gouv aux PME, et donc a fortiori aux TPE afin qu'elles puissent aussi contribuer à les remplir et rentrer dans une démarche de RSE. [FICHE CPME ; U2P] De la même manière, aurait-il été possible d'anticiper cela, avec une co-construction de ces indicateurs adaptés à tous les profils d'entreprise ?

- Qui doit prendre la responsabilité au niveau de l'État et des entreprises pour donner une trajectoire à respecter et l'évaluer contradictoirement aux objectifs environnementaux ?

Notre interlocuteur chez Impact France illustre que pour l'égalité homme-femme, cette gouvernance est très claire, c'est l'inspection du Travail et la DIRECCTE qui endossent cette responsabilité. En revanche, elle interroge la gouvernance pour le respect des objectifs environnementaux qui reste floue et reconnaît le risque qu'elle se cantonne à une seule grille d'évaluation économique au niveau de Bercy [FICHE IMPACT France].

« Mais aujourd'hui, on n'a pas par exemple en France, il faudrait décider qui fixe cette obligation et qui fixe la trajectoire de réduction contraignante. Sur l'égalité femmes-hommes, c'est très clair, c'est la DIRECCTE, c'est l'inspection du travail qui vient contrôler ensuite. C'est le ministère du Travail qui fixe l'objectif. Aujourd'hui en matière environnementale le Ministère de la transition écologique n'a pas cette compétence économique, donc il faudrait changer la réglementation, peut-être que ce serait au niveau de Bercy que la mesure, l'objectif, le contrôle pourrait se faire, mais aujourd'hui c'est pas le cas (...) c'est vrai que ça pose la question de qui, dans l'entreprise le fait et ensuite, qui évalue la donnée derrière ? Si le cadre de Bercy effectivement c'est l'efficacité économique, peut-être qu'on n'a pas le bon interlocuteur en face. » [FICHE IMPACT France]

➔ Discussion

Il y a une forte tendance à réduire en tout cas dans les entreprises, les enjeux environnementaux et sociaux à des indicateurs techniques et financiers (Données ESG, bilan carbone, écarts de rémunération etc.) qui pourraient invisibiliser l'humain dans cette transition et donc les conditions de travail associées.

Faut-il alors concevoir au niveau de l'État, une gouvernance rassemblant plusieurs entités aux prismes d'analyse différents tout comme dans l'entreprise, au-delà du seul expert-comptable, aujourd'hui garant de l'intégration des enjeux environnementaux, comme l'avance la loi Climat et Résilience ?

- Maturités syndicales différentes face à la complexité des enjeux écologiques, leurs référentiels et indicateurs : créer des outils de médiation ?

Les organisations syndicales et patronales vont devoir s'entourer d'experts et d'organisations compétentes pour s'améliorer sur la maîtrise de la technicité des enjeux environnementaux et sur la manière de les mesurer. Sans cela il leur sera difficile d'accompagner de manière pertinente les entreprises adhérentes à progresser dans leur engagement environnemental et de l'autre, accompagner les élus CSE à savoir identifier le greenwashing potentiel de leur entreprise.

Parmi nos enquêtés, nous avons identifié une maturité différente selon les âges et les syndicats et le profil de leurs adhérents, vis-à-vis des enjeux climatiques et des indicateurs à mobiliser ainsi que leur exigence et la reconnaissance de leurs limites. Si la CPME parle par exemple de remplir le scope 1 du bilan carbone, la CFDT et Printemps Écologique souhaitent viser le scope 3. Printemps Écologique et Impact France parlent de l'introduction de la comptabilité triple capital dans les entreprises pour mieux intégrer les dimensions sociales et environnementales dans la matrice comptable. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE ; IMPACT France]. Le MEDEF et Printemps Écologique ont spontanément abordé la nécessité d'avoir une prise de recul par rapport au bilan carbone, qui ne peut se résumer à « être l'alpha et l'oméga » [FICHE MEDEF] ou encore que cet indicateur comporte de nombreuses limites, qu'il ne sert qu'à dresser des ordres de grandeur approximatifs pour donner une photographie à l'instant T et pouvoir dresser ensuite un plan d'action vers une réduction des émissions. L'un de nos interlocuteurs chez Printemps Écologique questionnait par ailleurs le sens d'un tel outil et ses effets contreproductifs selon à qui il s'adresse, ses modalités d'application et de suivi en

donnant l'exemple du petit artisan boulanger qui devrait certainement sous-traiter ce travail fastidieux par manque de temps et devoir toujours produire plus de pain pour pouvoir se financer cette prestation. Il parlait en connaissance de cause pour avoir incité le CSE de son entreprise à prendre le temps de se former (20h) pour réaliser de manière autonome son bilan carbone.[FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Le Medef a plaidé auprès de l'Ademe pour que ces outils soient adaptés à la taille et à la nature de production des entreprises.[FICHE MEDEF]

Le Medef et Printemps Écologique ont également abordé la complexité d'appréhension des enjeux écologiques. Il faudrait une multiplicité d'indicateurs afin d'en donner une vision la plus systémique possible mais, certains n'existent pas ou ne sont pas encore assez mâtures notamment en ce qui concerne la biodiversité et les enjeux éthiques. [FICHE MEDEF ; PRINTEMPS] Le Medef ajoute également la confusion qu'une telle profusion d'indicateurs peut engendrer chez le consommateur dans son acte d'achat.

> *« Mais plus vous multipliez l'information, plus ça coûte cher et plus parfois, ça peut être confusant vis-à-vis du consommateur qui d'un côté aura l'indicateur bilan carbone qui sera positif pour le plastique et l'indicateur ressources qui sera peut-être positif aussi, mais en revanche, l'indicateur recyclabilité, il sera peut-être pas très bon. Voilà donc et l'indicateur pollution des océans, il sera absolument mauvais. Donc voilà donc c'est vrai que pour un consommateur, ça va être difficile de faire un choix entre tel ou tel indicateur quoi »* [FICHE MEDEF]

En termes de sensibilisation aux enjeux écologiques et à leur dimension systémique, Printemps Écologique a par ailleurs pointé le fait qu'ils avaient constaté une certaine différence de maturité entre la jeune génération (en tout cas une partie), qui saisit beaucoup mieux les liens systémiques entre enjeux climatiques, de biodiversité par exemple que leurs aînés, occupant aujourd'hui beaucoup de postes à responsabilités. [FICHE PRINTEMPS].

➔ Discussion

Lors de la conférence Univershiftés de septembre 2021, Jean Marc Jancovici avait invité plusieurs représentants syndicaux, afin de leur présenter le plan de transformation de l'économie française bâti par le collectif Shift Project. Ils ont tous salué le fait que ce travail, constituait un maillon important pour opérationnaliser les données du GIEC dans le monde du travail, dont ils auraient du mal à se saisir sinon, du fait du caractère ardu du rapport et du manque de traduction en termes d'actions. Tous avaient avoué ne pas avoir lu intégralement le dernier rapport du GIEC, en réponse à la question provocatrice de Jean Marc Jancovici.(The

Shifters, 2021). Multiplier ce type de médiations pour favoriser une meilleure intégration des enjeux environnementaux semble une piste pertinente à explorer.

Aujourd'hui, dans les discours affichés, seul l'indicateur carbone semble percer, car il serait davantage faisable de le mesurer. Toutes les autres composantes des limites planétaires sont très peu abordées et encore moins traduites concrètement en termes d'indicateurs comme l'évoquaient certains syndicats pour la biodiversité, en raison de sa complexité.

Comme l'a énoncé l'anthropologue Marilyn Strathern, la loi de Goodhart dit que « lorsqu'une mesure devient un objectif, elle cesse d'être une bonne mesure », car elle peut faire l'objet de manipulations directes comme le fait de falsifier les chiffres ou indirectes en ne travaillant qu'à améliorer cette mesure. (« Loi de Goodhart », 2021). De nombreux exemples dans l'éducation, ou la santé, viennent illustrer cette loi. Il serait alors légitime de se demander si nous ne tombons pas dans ce travers, en plaçant la mesure de la réduction de nos émissions de CO2 en tant qu'objectif pour rester sous les 2°C d'ici 2050.

Faut-il alors sortir de la tyrannie d'une multiplicité d'indicateurs, qui risquent de déformer la réalité ? Réinterroger également leur mode conception, par qui et pour quelle visée ? Ou bien pourrait-on compléter ces indicateurs par d'autres méthodes de négociation environnementale, en intégrant d'autres représentants de diverses disciplines dans les CSE ou à la gouvernance des entreprises pour garantir le respect des enjeux environnementaux plutôt que de se fier uniquement à des indicateurs ?

Le philosophe et chercheur Patrick Degeorges, parle lui, d'une 4ème voie, qui consisterait en un partenariat avec la Terre et qui impliquerait pour nos sociétés modernes une prise de conscience écologique, cosmologique et spirituelle nous permettant d'engager un nouveau rapport à la Terre. La notion de Pachamama (Terre mère), est une bonne illustration de cette possibilité de faire dialoguer nos connaissances scientifiques actuelles et les sagesses ancestrales (notamment indigènes), pour mieux comprendre nos visions respectives de la Terre, son fonctionnement et coopérer avec elle (Radio Anthropocène, 2020). Une expérimentation intéressante menée dans la Drôme en 2018, a conduit trois chamans de la tribu Kogi (Colombie) ainsi qu'une équipe de scientifiques français, à poser un diagnostic croisé sur la santé de ce territoire, arrivant tous aux mêmes conclusions. Ce projet sera poursuivi en 2022 avec un diagnostic croisé de santé territoriale du bassin lémanique et du Rhône (Tchendukua, 2021) ainsi que le programme « Ré-

enchanter le vivant » pour nourrir une compréhension et un dialogue mutuel entre cultures autochtones et culture occidentale. L'objectif est d'« œuvrer ensemble pour un avenir commun porteur d'espoir et imaginer ensemble de nouveaux modèles de sociétés plus respectueux du vivant (humains et non humains) ». (Tchendukua, s. d.) Comprendre la santé d'un territoire et comment le soigner grâce à ce type de dialogue partagé avec les Kogi de Colombie par exemple, pourrait compléter les approches basées sur des indicateurs scientifiques tels que les émissions de gaz à effet de serre et leur réduction. Cette initiative promue par l'association Tchendukua convie pouvoirs publics, universitaires, scientifiques, entreprises et représentants de la société civile.

Si l'on s'en tient aux seuls indicateurs, pour évaluer la baisse des émissions de CO2 par exemple, le Boston Consulting Group annonce dans l'une de ses études, publiée en octobre 2021 que seulement 9% des entreprises sauraient précisément mesurer leurs émissions de CO2. (Boston Consulting Group, 2021). Ce chiffre est à lire avec du recul et devrait nous interroger sur les velléités du cabinet de proposer aux entreprises de recourir aux outils de l'intelligence artificielle. En effet ceux-ci risquent de rendre les entreprises encore plus dépendantes de ces outils plutôt que de favoriser leur autonomisation dans la réalisation de leur bilan carbone par une démarche de formation. La question des indicateurs semble finalement déplacer l'attention du réel problème posé par le système économique de croissance et focaliser l'attention uniquement sur l'expertise scientifique et mettre de côté le débat politique à engager vis-à-vis de cette transition.

- Mieux protéger et valoriser le travail d'expérimentation des agriculteurs

La personne enquêtée à la FNSEA nous a expliqué qu'elle menait beaucoup d'expérimentations, tâtonnant dans ses pratiques agricoles, pour apprendre à cultiver plus en accord avec le vivant, mais que ce travail n'était pas valorisé voire pouvait être approprié par les conseillers techniques. Elle appelle donc à une meilleure reconnaissance et valorisation de ce travail dans la profession qui sera sans doute de plus en plus essentiel. [FICHE FNSEA]

> *« Je trouve qu'il y a beaucoup de financement qui est octroyé pour faire des recherches, mais pour collecter les recherches des agriculteurs (…) notre travail de tâtonnements et de recherche, n'est pas valorisé et pas rémunéré. C'est à dire qu'on vient chercher chez nous les infos : vous avez fait comment ? Vous avez mis quelle dose ? Quel outil vous avez passé ? Et je pense que notre travail de recherche aujourd'hui... la partie recherche, elle est pour partie chez les exploitants ». [FICHE FNSEA]*

➔ Discussion

Par ailleurs, le numérique, fortement présent dans l'agriculture conventionnelle pour le pilotage parcellaire des grandes exploitations, pourrait risquer de déposséder les agriculteurs de leur savoir et savoir-faire. Il pourrait toujours plus capter leurs données grâce aux équipements d'aide au pilotage et à la décision qui leur sont vendus par les firmes GAFAM, tels que Microsoft ou Amazon ou par les agro-industriels.(Grain, 2021)

De son côté, la plateforme associative agricole Pôle InPACT (Initiatives pour une agriculture citoyenne et territoriale)[13] s'est constituée à rebours de cette tendance, autour d'un certain nombre d'acteurs du monde agricole alternatif, citoyen, dont nombre d'entre eux font partie de l'écosystème de la Confédération Paysanne. Son objectif est de casser la logique actuelle du modèle d'innovation fordiste. Aujourd'hui s'opère une division des tâches entre scientifiques et équipementiers d'un côté qui conçoivent les innovations, les vulgarisateurs qui facilitent leur diffusion, et les agriculteurs, au bout de la chaîne, censés les adopter. La plateforme associative revendique le fait d'accompagner les agriculteurs dans leur participation directe à la conception des équipements dont ils se doteront dans leur pratique, tout en s'assurant d'intégrer des critères agronomiques, économiques, écologiques mais aussi ergonomiques exigeants. Elle souhaite finalement autonomiser les agriculteurs en les incitant à « s'interroger sur leurs outils de travail et leur impact. » (InPACT, 2016)

Résumé de l'enjeu #2 pour lecteur pressé

Les lois et mesures environnementales que subissent les entreprises et les syndicats, encore loin d'avoir stabilisé leur expertise pour accompagner efficacement leurs adhérents, révèlent le besoin d'un dialogue technique à instaurer pour leur mise en œuvre, face au sujet complexe du dérèglement climatique. Elles laissent par ailleurs, les TPE-PME assez démunies, que les syndicats tentent d'accompagner comme ils peuvent face à une opérationnalisation peu évidente. Qu'il s'agisse de matériel à changer ou à faire évoluer, ou encore d'indicateurs à remplir, ces mesures sont peu pensées pour être adaptées aux petites entreprises et encore moins dans l'artisanat où la standardisation n'existe pas. Encourager l'expérimentation en amont auprès des TPE-PME, en présence du législateur et des fournisseurs de solutions, pour faciliter la mise en œuvre des lois et règlementations,

[13] http://www.agricultures-alternatives.org/rubrique12.html

constituerait une dimension de ce dialogue technique. Par ailleurs, face aux objectifs climatiques affichés, il ne semble pas clair de savoir qui au sein de l'État et de l'entreprise doit être garant de cette responsabilité à dessiner la trajectoire et évaluer son suivi, pour qu'elle ne reflète pas uniquement des réalités économiques. Il en va aussi de la dimension humaine et non humaine du travail, qui soutiendra ces mutations. Des maturités syndicales différentes sont par ailleurs perceptibles, face à la complexité des enjeux écologiques, leurs référentiels et indicateurs. Certains syndicats montrent un regard critique et une prise de recul sur les limites du bilan carbone par exemple et évoquent la complexité de refléter les enjeux écologiques à travers une multitude d'indicateurs. Face à ces limites posées par les indicateurs, plusieurs voies sont à explorer : le développement de formations encapacitantes auprès des entreprises sur le bilan carbone, la création d'outils de médiation des connaissances scientifiques, d'espaces de négociation environnementale invitant diverses disciplines à mieux refléter les limites planétaires, voire une révolution spirituelle et cosmologique pour changer notre rapport à la Terre et mieux cerner son état de santé. Le milieu agricole est lui, particulièrement touché par ce manque de dialogue technique, où les efforts de tâtonnements permanents des agriculteurs pour mettre davantage en accord leurs pratiques avec le vivant, ne sont pas reconnus, ni rémunérés. Ils peuvent même parfois être accaparés par les conseillers techniques ou les géants de l'agro-industrie. Il en va de l'enjeu de la reconnaissance, valorisation et protection de leur savoir et savoir-faire et de leur autonomisation dans métier vis-à-vis des équipements ou intrants qu'on leur vend.

3. Dépasser et dé-fossiliser la logique de l'emploi pour redonner une place aux questions du travail

Si les syndicats lors des entretiens et à travers les recherches ont su être prolifiques sur la question de l'emploi et des reconversions industrielles et professionnelles, cela a été beaucoup moins le cas sur les questions relatives au travail comme les conditions de travail, son organisation, son sens, ou encore la manière dont ils les relient aux enjeux écologiques. Seules la CGT et la FNSEA en ont fait un sujet important d'échange et Printemps Écologique dans une moindre mesure en parlant d'agir sur le travail à différents niveaux. Pour la CFTC et la Confédération Paysanne, les lectures ont permis de trouver des éléments sur les conditions de travail, mais notre interlocuteur CFTC n'était pas en mesure de nous parler de ce sujet.

- La transition écologique doit viser le plein emploi
    - Une opérationnalisation de ce discours peu évidente dans les branches et entreprises

La CGT, notamment son secrétaire général Philippe Martinez, expliquait lors de la conférence Reporterre « Écologie ou justice sociale, faut-il choisir ? » en septembre 2021, en présence d'autres membres du collectif Plus Jamais ça dont elle fait partie, que la transition écologique doit viser le plein emploi grâce à la création d'emplois liée à un désinvestissement dans les secteurs polluants et une garantie de reconversion des travailleurs dans d'autres secteurs de manière planifiée. [FICHE CGT]. Si les syndicats et les institutions portent ce discours de plein emploi, la nécessité derrière d'articuler dimensions sociales et environnementales semble plus complexe et se heurte aux réalités opérationnelles de terrain dans les branches et entreprises comme l'explique la CFDT :

> *« (...)la transition, enfin en tout cas les questions environnementales ne sont pas les ennemies des questions sociales et que la transition écologique ne va pas supprimer des emplois (...).Ça à un moment, il faut le quantifier donc on l'a fait au niveau de l'automobile. (...) nous c'est compliqué de porter, il y a un secteur qui est polluant par rapport aux travailleurs de ce secteur là, ça renvoie une image, c'est quand même compliqué à porter pour une organisation syndicale de dire il faut que votre activité baisse parce que c'est pas bon pour le climat. Mais si on n'a pas le plan B derrière et si on n'arrive pas à prouver qu'il y aura quand même de l'emploi derrière, c'est un discours qui est intenable. » [FICHE CFDT]*

Le syndicat a donc par exemple travaillé à établir une proposition de scénario de transition juste pour le secteur de l'automobile dont les modalités de mise en œuvre permettraient normalement de pouvoir combiner justice sociale et réponse aux enjeux écologiques. [FICHE CFDT] En termes d'opportunités d'emplois, si FO mise par exemple sur le démantèlement et recyclage des bâtiments maritimes ou encore la rénovation thermique ou la logique de circuits de courts et du réemploi présentées dans la loi Climat et Résilience [FICHE FO], la CFDT évoque elle le vivier d'emplois que représente l'adaptation climatique des territoires [FICHE CFDT]. La CFTC quant à elle pense à une mutation d'emplois moins énergivore à envisager comme les services à la personne, qui inviteront aussi d'ailleurs à repenser notre échelle de valeur des emplois [FICHE CFTC]. Le MEDEF, lui rappelle que l'on peut créer des emplois verts, mais aussi verdir des emplois dans des secteurs traditionnellement plus polluants, si les dispositifs de juste concurrence aux frontières de l'UE sont mis en place. [FICHE MEDEF]

➔ Discussion

On pourrait aussi imaginer comme le mentionne Vincent Gay dans son article *Travail, emploi, syndicalisme et transition*, un dispositif qui place « l'État comme employeur en dernier

ressort », dans une optique d'endiguement du chômage, exposé par l'économiste américain Hyman Minsky dans ses travaux. Les pouvoirs publics orientent alors le travail disponible en fonction des besoins permettant aux chômeurs et travailleurs précaires de contribuer à un emploi qui améliore les conditions collectives d'existence autour de missions de « soin » des questions sociales et écologiques. La valorisation de ces activités non productives serait payée par des impôts re-distributifs et les économies de prestations de chômage réalisées. (Gay, 2015)

Le Ministère de la Transition Écologique, indique à ce propos une grille d'analyse des emplois. Il y a d'une part les métiers verts qui contribuent totalement à répondre aux enjeux écologiques par leur finalité et leurs compétences. D'autre part, se trouvent les métiers verdissants dont ce n'est pas la finalité première mais qui intègrent de nouvelles compétences pour devenir verts à terme.(MTE, 2019)

L'ADEME s'est récemment dotée d'une feuille de route pour « co-construire avec l'ensemble de ses parties prenantes les conditions favorables à une transition écologique créatrice d'emplois ». La transition écologique pourrait donc effectivement être une opportunité de création d'emplois verts ou verdissants, atteignant potentiellement jusqu'à 1 million d'emplois créés d'ici à 2050 (ADEME, 2021a). Déjà revendiquée en 2017 par la campagne « 1 million d'emplois pour le climat » portée par des syndicats et des associations (Alofa Tuvalu et al., 2016), cette manne d'emplois à créer concernerait des secteurs comme l'énergie, l'agriculture, sylviculture ou la pêche, ou encore de l'économie circulaire (ADEME, 2021a). Le Shift Project pointe cependant que ce nombre d'emplois en hausse de 2% cache une forte création d'emplois mais aussi une destruction importante d'emplois visant le secteur de l'automobile et les secteurs du ciment et du béton, signe d'une profonde mutation du tissu productif pour s'aligner sur une économie bas carbone. (Fricot, 2021)

Par ailleurs, peu de relais parlent des effets du dérèglement climatique sur la perte d'emplois soulignée par le rapport de l'OIT en 2019 *Travailler sur une planète plus chaude : l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent* (Kjellstrom et al., 2020). Il évoque l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et les conditions de travail donnant lieu à une perte de 80 millions d'emplois à temps plein dans des perspectives optimistes d'un scénario à 1,5°C d'ici la fin du siècle. Or la trajectoire suivie actuellement nous emmène plutôt vers les 3°C. D'autres impacts autres que le stress thermique, comme la difficulté à préserver les ressources sont aussi mentionnées comme facteurs d'aggravation de la perte d'emplois. (Rise, s. d.)

- Besoin d'une vision prospective impulsée et coordonnée par l'État avec tous les acteurs concernés, de la mutation des emplois qu'induit la reconversion industrielle face aux enjeux écologiques

FO souhaite que l'État prenne sa place sur les enjeux de formation/reconversion et évalue l'impact du changement climatique sur l'emploi (GEPP) pour donner une vision de long terme, anticiper la trajectoire à suivre et accompagner la reconversion des salariés et territoires concernés par des fermetures.[FICHE FO].

> *« C'est pourquoi, lors de la venue de la secrétaire d'État auprès du ministre de la Transition écologique au Conseil National de la Transition Écologique, FO a réaffirmé une nouvelle fois sa demande de négociation du « Plan de Programmation de l'Emploi et des Compétences ». Ce dernier doit accompagner la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie »* [FICHE FO]

La CFE-CGC appelle elle à l'instauration d'un Grenelle de l'emploi Vert pour faire face à la mutation des emplois, avec une gouvernance robuste pour combler le vide stratégique actuel selon elle, et forger une analyse prospective mieux définie des emplois, afin de pouvoir donner de la visibilité aux salariés. [FICHE CFE-CGC] Du côté de la CFTC, il faudrait mener des travaux prospectifs dans tous les observatoires des métiers et des qualifications mis en place par les filières et branches professionnelles qui doivent travailler de concert, pour anticiper les besoins en compétences et donc en formations [FICHE CFTC]

➔ Discussion

Face à ce besoin d'accompagnement et de visibilité des mutations industrielles et professionnelles, soulevé par les syndicats, Danion et al. expliquent le caractère essentiel que doit assumer cette politique d'accompagnement qui reste à inventer, pour faciliter le ralentissement planifié, voire l'arrêt de certains secteurs d'activités, favoriser l'émergence d'autres secteurs et pour organiser la réaffectation des ressources et les reconversions professionnelles. Ils pointent aussi la vigilance à avoir notamment concernant la maintenance et l'investissement au sein des infrastructures publiques « qui se paie toujours au prix fort – que ce soient les ponts, les digues ou les systèmes d'information, que ce soient la formation des travailleurs, les stocks de masques ou les monuments historiques ».(Danion et al., 2021)

- Le rôle des syndicats pour faciliter les transferts de compétences et d'initiatives d'un secteur à un autre

L'U2P met en avant le fait que les syndicats interprofessionnels ont un rôle à jouer pour faciliter les transpositions d'initiatives d'une entreprise, d'un territoire ou d'un secteur à un autre [FICHE U2P]. L'Outil Transitions Collectives, qui transgresse les silos des filières professionnelles, a été proposé par les syndicats aux pouvoirs publics et mis en place en janvier 2021. Il permet de protéger et fluidifier les reconversions de salariés de filières menacées à filières en plein essor

et d'y valoriser leur expertise. Ils critiquent cependant sa mise en œuvre encore lourde et complexe. [FICHE FO ; MEDEF ; IMPACT France].

> *Patrick Martin, Univershifté : « Ça s'est traduit par exemple par des premiers dossiers de transfert entre Derichbourg multiservices ou Monoprix sur des emplois de service qui ont vocation à disparaitre, (caissières chez Monoprix), vers Korian, donc vers l'aide à la personne. Le fait qu'on ait cette transversalité nous permet d'avoir une vision plus globale des situations et de faciliter le dialogue et la mise en œuvre de l'outil. » [FICHE MEDEF]*

Il permettrait ainsi d'aider les entreprises industrielles menacées par les enjeux écologiques, qui aujourd'hui n'arrivent pas à anticiper leur baisse voire cessation d'activité car elles craignent une hémorragie et des mouvements sociaux, ce qui bloque donc les reconversions.[FICHE FO]. La CFDT cite également la mise en place d'un fonds d'investissement pour faciliter l'accompagnement des secteurs qui sont amenés à fermer et leurs salariés impactés, dans une logique de planification [FICHE CFDT]

- Accompagner les reconversions dans une logique d'ancrage territorial, sans omettre l'atout des compétences collectives, et soutenues par une stratégie globale d'emploi et de formation.

Des mutations vécues brutalement par les syndicats comme celle du passage au véhicule électrique va impacter de nombreuses filières et nécessiter toute une transformation des métiers, de la formation, et la reconversion des salariés. Pour la CPME, il faut réussir à adapter les filières existantes aux objectifs de transition notamment grâce aux OPCO et à l'apprentissage. [FICHE CPME] La CFTC insiste elle sur le réel besoin de coordination qui doit être fait au niveau des dispositifs de formation et d'orientation professionnelle avec tous les acteurs étatiques territoriaux concernés et les branches professionnelles. Une vraie stratégie globale nationale de l'emploi et de la formation doit être menée, opérationnalisée par les acteurs locaux, qui contraigne davantage les entreprises à agir sur le long terme, en actant certaines mesures et en repensant certains outils d'accompagnement. [FICHE CFTC]

La CGT émet un point de vigilance quant à la fuite des compétences, obstacle à la transformation écologique de l'outil productif, pour laquelle il faut trouver les moyens de les maintenir et les transférer [FICHE CGT]. La CFDT indique qu'il sera sans doute plus facile de penser la reconversion industrielle en termes d'atouts et de ce que possèdent les territoires avant tout et qu'il faudrait idéalement croiser une approche territoriale et par secteur. On oublie par ailleurs souvent la dimension collective des compétences. Il faut donc réussir à préserver les compétences individuelles mais aussi celles développées par les collectifs de travail. À cet effet, le CV de site peut être un outil intéressant pour révéler ces compétences collectives exprimées

dans l'organisation du travail et penser ainsi les voies de reconversion de manière collective, ce qui peut donner plus de poids face aux licenciements. [FICHE CFDT]

> *Philippe Portier, Univershifté : « C'était à Bosch Vénissieux qui usinait des éléments de pompes à injection de diesel, qui était voué à la fermeture. Il y avait à peu près 400 salariés dans cette usine. On a créé un concept qui s'appelle le CV de site, qui marche sur deux jambes, la première, se mettre autour de la table entre organisations syndicales, patronales et dirigeants. Y a une fermeture, par quoi on peut remplacer la production actuelle ? La 2ème jambe : on a des compétences individuelles et des compétences collectives qu'on va essayer de regarder de plus près. En faisant ça on a réussi à créer une usine qui s'est mise à fabriquer de panneaux solaires photovoltaïques. Alors ça n'a pas donné tellement suite parce que Bosch a arrêté la fabrication, comme beaucoup d'européens mais on a démontré qu'on pouvait transformer une usine fabriquant des pompes à injection diesel en une usine fabriquant des panneaux solaires et sans des milliers d'heures de formation. »* [FICHE CFDT]

La CFE-CGC, rejoint cette idée par le passage en revue de compétences qui permettrait d'assurer en majorité la transition et éviter des heures de formation, notamment parce que des métiers différents peuvent faire appel à des compétences proches [FICHE CGE-CGC]. FO invite à penser les reconversions professionnelles en termes de bassin d'emploi en prenant en compte dans la mesure du possible, l'attachement des gens à leur territoire, pour ne pas les déraciner et entraîner des risques psychosociaux. [FICHE FO]

- La sécurisation des parcours par une évolution de la protection sociale et professionnelle : le prérequis pour engager citoyens et salariés dans la réponse aux enjeux écologiques

Ce rempart de la protection sociale doit aussi s'adapter au nouveau contexte non linéaire du travail et des parcours de vie. La CGT et CFTC proposent toutes deux de construire un nouveau statut du travailleur. Pour la CGT, ce statut permettrait aux salariés de bénéficier du début à la fin de leur carrière professionnelle d'un socle de droits (continuité et progressivité de salaire, formation) qui seraient transférés d'une entreprise à une autre lorsque la personne change d'entreprise ou de branche, le tout reposant sur les cotisations sociales des employeurs. [FICHE CGT]. La CFTC va même plus loin en souhaitant sécuriser les parcours professionnels et personnels des personnes, quelle que soit leur nature d'activité pour éviter les ruptures de droits et leur permettre de mener leurs projets de vie. Elle ferait évoluer le compte personnel d'activité (CPA) vers un Régime Social Universel d'Activité (RSUA) qui consolidera les droits existants et permettra la reconnaissance de nouveaux risques et publics sous un même dispositif.

> *« Au-delà des risques « classiques » notre système de protection doit être tout aussi organisé et efficace en matière de dépendance et de logement. On peut même écrire comme le font les auteurs Gazier, Palier et Périvier que le fait de ne pas avoir accès à la formation aujourd'hui peut être considéré comme un risque social. Pour ces auteurs « la formation doit être au cœur du nouveau contrat social » en ce qu'elle est indispensable pour construire une trajectoire professionnelle dynamique et ascendante. Y accéder peut assurer à l'inverse le passage sans difficulté de phases de transition professionnelle subies. Elle peut même susciter des transitions choisies.» [FICHE CFTC]*

La confédération paysanne, elle, inscrite parmi le réseau Sécurité sociale de l'alimentation, souhaite intégrer l'alimentation comme droit au système général de sécurité sociale comme outil démocratique et de stabilité sociale. L'initiative permettrait de contrer les impacts délétères actuels du système économique pour les conditions de production agricole et alimentaire, pour l'environnement et qui sont à l'origine de violences alimentaires parmi les populations les plus précaires. Huit millions de personnes en France dépendent aujourd'hui de l'aide alimentaire, pour lesquelles bien souvent l'alimentation constitue la variable d'ajustement. [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]

➔ Discussion :

Les syndicats de salariés ont pour la plupart formulé dans les années 2000, des revendications pour sécuriser les parcours professionnels des salariés face aux restructurations, délocalisations sur lesquelles ils avaient peu de prises. Aujourd'hui ces dispositifs de sécurisation des parcours devraient avoir comme objectif de s'articuler avec les stratégies de transition et de reconversion de l'appareil productif, ce qui semble rester un défi. (syndicoAdmin, 2018) Même s'ils ne l'ont pas tous exprimé aussi clairement lors des entretiens comme ont pu le faire la CGT, la CFTC ou Printemps Écologique en mettant en avant des dispositifs de protection sociale professionnelle, tous ont ce souci de sécuriser le parcours des salariés.

On distingue ici une volonté de la part de certains syndicats de dépasser l'horizon de l'emploi par le rattachement des droits de protection sociale à la personne plus qu'à son contrat de travail, dans un contexte de transition mouvementé des reconfigurations industrielles et de fracture sociale. Ce qui converge avec l'idée des « droits de tirages sociaux » proposée par Alain Supiot.(Sarthou-Lajus, 2016) notamment en ce qui concerne le modèle de protection sociale promu par la CFTC.

- Dé-fossiliser la défense et protection du travail : la croissance face aux enjeux énergétiques et de ressources pose question

Aujourd'hui les syndicats ne remettent pas en question les besoins des travailleurs et donc les emplois, mais cherchent plutôt à envisager comment mieux coordonner les stratégies de production d'énergie propre pour y répondre [FICHE FO].

> *« Mais voilà, c'est comment on requestionne aussi les énergies qu'on utilise. Ce n'est pas nécessairement arrêter d'utiliser ce qui consomme de l'énergie, c'est comment on arrive à produire de l'énergie qui soit plus propre en fait. Je pense que la question, elle est aussi là. » [FICHE FO]*

➔ Discussion

La logique d'emploi aujourd'hui est rattachée à la croissance économique, elle-même permise par la disponibilité énergétique (Giraud, 2014), à 60% fossile en France (RTE, 2021, p10). Nous postulons qu'elle devrait être davantage interrogée à l'aune d'une nécessaire réduction de la consommation énergétique à venir et de nos objectifs climatiques de réduction des gaz à effets de serre.

Considérons la réduction de 40% d'ici 2050, annoncée par le scénario énergétique de RTE publié récemment. S'alignant sur les objectifs de la Stratégie Nationale Bas Carbone pour sortir des énergies fossiles, le rapport ne repose pas sur une baisse de la demande par des mesures de sobriété même s'il évoque cette hypothèse et insiste tout de même sur son importance. Il mise plutôt sur une évolution de l'offre reposant sur une amélioration de son efficacité énergétique grâce au levier de l'électrification. Cependant, la fiabilité technologique du nucléaire et des énergies renouvelables majoritairement mobilisées dans le rapport, reste à ce jour incertaine pour atteindre les ambitions affichées, comme l'explique Nicolas Raillard, spécialiste des scénarios énergétiques et chef de projet au Shift Project. En effet, pour lui « La France n'a pas été en mesure de tenir ses objectifs sur les énergies renouvelables et la fragilité des projections sur le nucléaire pose question. » (Mollier-Sabet, 2021) : vieillesse du parc nucléaire de seconde génération, délai important nécessaire à la construction de nouveaux EPR2 ne démarrant pas avant 2035 au mieux (RTE, 2021, p26). Sans compter les tensions sur les ressources nécessaires à la construction des énergies éoliennes et solaires, et batteries (ibid, p50) et les enjeux d'acceptabilité des projets par les riverains (ibid, p28). Par ailleurs, parvenir à ces prouesses de substitution électrique aux énergies fossiles requerrait « que l'économie tourne vite et bien pendant 30 ans, avec une augmentation de l'activité et de la consommation » précise Nicolas Raillard. Cela soulève le paradoxe d'une réduction de la consommation énergétique mais qui reste dans le dogme de la croissance économique. (Mollier-Sabet, 2021). Comme le précise l'auteur d'une tribune, dans Club Médiapart, « le corollaire, c'est que nous n'avons jamais su et ne savons toujours pas créer plus ou autant de richesses avec moins d'énergie. » Le débat devrait plutôt se focaliser selon lui, sur « la manière dont notre société peut choisir de baisser volontairement sa consommation énergétique de 40% et se passer de pétrole alors que rien dans sa structure économique, technique, sociale ou mentale ne semble prête pour cela ».(bathyscaphe, 2021)

Le chercheur Vincent Gay rejoint cette question essentielle de la transformation du système énergétique, force de frappe du système capitaliste. (Gay, s. d.). Elle a finalement été peu abordée par les acteurs syndicaux lors de l'enquête, au-delà de leurs constats sur la responsabilité du capitalisme quant à la crise sociale et écologique et la nécessité de préserver la souveraineté énergétique du pays. Il dénonce donc « l'illusion d'une transition énergétique qui fait l'impasse sur les transformations sociales structurelles nécessaires pour envisager un avenir décarboné » qui reste un défi de taille qu'on ne peut pas ignorer. En effet, un verrou qui demeure est « comment envisager dès lors une réponse conjointe aux problèmes climatiques et donc énergétiques (avec comme objectif de laisser 80 % des énergies fossiles non exploitées dans le sol), et aux questions de l'emploi et de précarité (le chômage touche en France environ 6 millions de personnes, soit plus de 16 % de la population en âge de travailler) ? (Gay, s. d.)

Concernant la continuité du financement de la protection sociale et donc de la « transition écologique », notre interlocuteur à la CFTC évoque le fait de recourir à la dette et au déficit public pour y parvenir. [FICHE CFTC] Ces questions dépassent le seul cadre syndical et viennent questionner le fonctionnement de notre système économique

> *«(...) ça nécessitera d'introduire cette notion de finances publiques et de dette publique et de déficit, sachant que ce sont des notions qui sont pas faciles à manier, qu'on mélange bien souvent. Et est-ce que vous trouvez normal que, un État aujourd'hui plutôt que de créer sa propre monnaie s'endette sur les marchés financiers ? » [FICHE CFTC]*

➔ Discussion

On peut se poser la question de la manière dont ce financement du progrès social peut continuer à être assuré, dans une logique ne reposant plus sur les énergies fossiles et la croissance, étant donné la décrue énergétique à venir avec l'annonce du pic du pétrole vers 2030 (Kempf, 2021)?

Patricia Gibert, directrice de recherche en écologie évolutive au CNRS, éveille elle, l'attention sur le fait que la transition écologique n'est par exemple pas prise en compte aujourd'hui dans la réflexion sur le financement des retraites. « La plupart des syndicats se battent en ce moment contre un projet de réforme de notre système de retraite, idéologique et extrêmement régressif socialement. Cependant le problème de la transition écologique reste largement ignoré dans les débats. Les projections utilisées par le conseil d'orientation des retraites (COR), organisme public chargé d'analyser les évolutions et de suivre les perspectives à long terme du système reposent sur des modèles de croissance et de productivité du siècle dernier et parient sur une croissance annuelle du PIB comprise entre 1,1 et 1,9 % d'ici à 2070. Une croissance annuelle moyenne du PIB de 1,5 % produirait en un doublement du PIB en 50 ans. Or cette croissance

repose sur l'exploitation des richesses naturelles qui comme nous l'avons vu ne sont pas inépuisables avec une tendance à la diminution drastique plutôt qu'au doublement, ce qui fait dire à l'économiste Jean Gadrey que ces scénarios de croissance du COR, même celui à 1 % par an sont « climaticides et donc homicides ». « Alors que faire ? La solution prônée par les partisans de la décroissance réside dans le meilleur partage des richesses (pour rappel 1 % des Français les plus riches concentrent 17 % des richesses) et la réduction des inégalités. Il faut revoir notre façon de vivre ensemble et reprendre le contrôle de nos vies » (Gibert, 2020)

Le discours à la fois institutionnel et syndical reste donc essentiellement porté sur l'emploi et le système actuel soutenu par la croissance. Il masque donc des réflexions plus profondes sur l'épuisement des ressources et la décrue énergétique à venir et donc la manière de repenser la société notamment dans un contexte de post-croissance.

- Une politique de l'emploi à la fois au niveau institutionnel et syndical qui masque celle du travail : aller au-delà de l'emploi ?

Comme l'ont clairement exprimé la CFTC, Printemps Écologique et la CGT en entretien, il y a nécessité à sortir de la seule notion d'emploi et de faire en sorte de réintroduire dans les débats politiques y compris écologistes les questions relatives au travail et sa place dans la société. [FICHE CFTC ; PRINTEMPS ECOLOGIQUE ; CGT]

> *« Avec la DES (Doctrine Sociale de l'église), nous croyons que le fait de travailler est essentiel à tout être humain, en tant que contribution au bien commun de toute l'humanité. Dans ce cadre, il semble que la question du travail dans la transition socio-écologique appelle un changement de paradigme : comment promouvoir un système dans lequel le travail est tout à la fois décent, juste et écologiquement durable pour tous les hommes et toutes les femmes ? Le fait que le travail soit en péril et que les travailleurs du monde entier souffrent de la crise sociale et écologique est un appel pressant à repenser le travail, son organisation, sa gouvernance, mais également à prendre conscience de sa matérialité et du lien tangible entre l'humain et la nature ». [FICHE CFTC]*

La CFTC ainsi que le CERAS, trouvent par exemple la définition du travail décent de l'OIT trop restrictive, puisqu'elle se borne à l'emploi qui ne couvre que 50% des travailleurs du monde. Elle souhaite que les pouvoirs publics et institutions s'emparent d'une nouvelle conception du travail adaptée aux enjeux écologiques et sociaux de la transition [FICHE CFTC].

➔ Discussion

Qu'advient-il par exemple pour toutes ces personnes qui se mettent à leur compte, passent sous le statut d'autoentrepreneur parfois malgré eux et dans des conditions précaires ? Face à un

chômage estimé autour de 8% pour le BIT (INSEE, 2021) en France actuellement, la philosophe Nathalie Sarthou-Lajus reconnaît la lutte importante pour l'emploi. Cependant elle éclaire le fait que travail et emploi ne reposent pas sur les mêmes philosophies et donc les mêmes politiques et se montre sceptique quant à la volonté néolibérale de vouloir substituer l'emploi au travail pour contrer le chômage de masse. Les méthodes du BIT ou de Pôle Emploi pour comptabiliser les chômeurs révèlent des limites quant à l'ampleur du travail réel effectué en France en dehors de la logique d'emploi, qui est invisibilisé. Nathalie Sarthou-Lajus, met ainsi en avant que le travail donne davantage d'amplitude et intègre la dimension humaine de nos activités, lorsque nous réalisons des activités non reconnues comme le bénévolat, le fait d'éduquer ses enfants, maintenir un foyer, se former, etc, ce que ne permet pas vraiment l'emploi. Elle souligne également que la notion d'emploi enferme la conception humaine et anthropologique du travail, dans un sens économique et juridique. (Sarthou-Lajus, 2016) Or comme le stipulait déjà en 1944, la déclaration de Philadelphie, « le travail n'est pas une marchandise ». C'est l'une des composantes fondamentales de l'humanité avec la pensée et le langage. C'est un acte mystérieux bien plus grand que l'emploi. (Travailler au Futur, 2020). Le cadre normatif de l'emploi est donc insuffisant pour garantir à tous un travail décent. Il est en effet possible d'être en emploi sans que celui-ci favorise la création de réelles richesses et valeurs, l'expression de nos pleines capacités créatrices, émotionnelles, morales et permette donc à la personne de trouver du sens à son travail, comme l'illustre la multiplication des emplois précaires, « des petits boulots » payés à la tâche. Elle reprend les mots du juriste Alain Supiot, qui dès la fin des années 2000, revendiquait d'amener le débat politique à repenser le droit du travail en « allant au-delà de l'emploi ». (Sarthou-Lajus, 2016)

Sans compter les migrations notamment climatiques à venir, estimées selon la Banque Mondiale, à 216 millions, surtout internes aux pays, au cours des trois prochaines décennies, si rien n'est fait par rapport au changement climatique (Leblanc, 2021). Celles-ci pourraient exercer encore davantage de pression sur le vivier d'emplois disponible et renforcer aussi sans doute le travail informel. Ces migrations pourraient aussi potentiellement venir re-questionner la logique de bassins d'emplois par rapport à la transition, si d'ici quelques décennies certains territoires français deviennent inhospitaliers en raison des fortes hausses de températures, de forts risques d'inondation ou d'élévation du niveau de la mer sur les côtes par exemple.

Comme le souligne aussi le chercheur Vincent Gay, cette approche techniciste et comptable de l'emploi dans cette transition, empêche d'une certaine manière d'aborder le projet politique de

société que nous souhaitons mettre en œuvre, sous-tendu effectivement par les nécessaires mutations des tissus productifs, de notre système énergétique, nos modes de consommation, et de déployer un autre imaginaire dans une société bas carbone. (Gay, s. d.)

- Repolitiser le travail et son émancipation en démocratisant l'entreprise

  - Ouvrir davantage la gouvernance de l'entreprise aux salariés pour regagner leur confiance

L'ensemble des syndicats de salariés ainsi qu'Impact France revendiquent le renforcement de la présence d'élus des salariés à la gouvernance de l'entreprise pour mieux partager le pouvoir [FICHE CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; Printemps Écologique ; IMPACT France] Et la CFE-CGC d'ajouter qu'il faut faire progresser cette gouvernance pour inclure davantage les salariés dans la démarche RSE de leur entreprise.

> *Gérard Mardiné, Univershifté : « Je rappelle aussi un baromètre qui est sorti en 2020 qui s'appelle Ecodev : 70% de salariés sont prêts à s'impliquer plus dans une politique RSE, mais seulement 40% font confiance aux engagements de leur employeur. Donc il y a de gros progrès à faire. Il faut tendre vers une gouvernance où il y a une place accrue des salariés parce que la loi climat a augmenté le rôle du CSE sur les problématiques environnementales mais c'est pas là où se prennent les décisions des entreprises c'est dans la gouvernance et c'est là où il faut que les salariés soient plus puissants. » [FICHE CFE-CGC]*

  - Permettre aux salariés d'agir légitimement sur le travail et valoriser leur expertise pour servir les enjeux écologiques et de mutations industrielles

La CGT, elle, a particulièrement insisté sur la nécessité de permettre au travailleur d'agir sur le contenu et l'organisation de son travail y compris quand cela nécessite de pointer des dysfonctionnements dans la production, notamment pour des motifs de santé environnement. Par exemple, elle donne le cas d'une entreprise de traitement de déchets industriels ultimes, qui parfois opère des dépassements par rapport à ce qu'autorise la règlementation, et expose alors les travailleurs et les riverains à des risques, quand le process de production n'est pas respecté et pollue. Le travailleur, appuyé par le syndicat devrait pouvoir pointer ces dysfonctionnements de la production. La question de l'emploi pour ce syndicat masque le réel potentiel du travail et son rôle transformateur pour répondre aux enjeux écologiques mais aussi sa nécessaire repolitisation. Notre interlocuteur CGT encourage fortement le fait de réintroduire l'expertise des travailleurs dans les débats politiques, croyant sincèrement qu'ils peuvent apporter une contribution importante pour répondre aux enjeux écologiques. Il donne l'exemple du process de production d'une entreprise qui fabrique des paquets de chips.

> *« (...)ils travaillent sur des process de production et d'emballage alimentaire de chips par exemple. Parce que là, on est très concret, hein, de chips où il y a 15 couches pour que la chips,*

elle reste craquante dans le paquet deux ans au lieu d'un an quoi. Je pense que cette expertise-là, dans des débats sur les enjeux environnementaux et dans les débats avec les écolos, c'est des choses importantes. Ça peut paraître anecdotique mais c'est super important à dire voilà, nous comment on fabrique. Ce qu'on fabrique et est-ce qu'on a besoin d'un paquet de chips qui est craquante pendant 2 ans au lieu d'un an ? Parce que le problème c'est qu'avec 15 couches différentes, l'emballage il est pas recyclable. » [FICHE CGT]

Dans cette visée émancipatrice du travail, la CGT milite pour la réduction du temps de travail, afin de libérer du temps pour permettre aux salariés de mieux vivre mais aussi de collectivement réfléchir et reprendre la main sur leur organisation du travail, son sens et son contenu. Elle explique qu'ils sont légitimes à pouvoir remettre en question la finalité et l'organisation du travail pour tenter de trouver des solutions face aux catastrophes sociales et écologiques, tout en préservant leurs conditions de travail et que les employeurs devraient pouvoir leur permettre de le faire. Elle a donc officiellement lancé le 14 octobre 2021, une campagne revendicative pour la réduction du temps de travail à 32h et les modalités de son financement, dans la lignée de la sécurité sociale professionnelle et du nouveau statut du travailleur salarié. [FICHE CGT]. Printemps Écologique de son côté, souhaite déployer l'action collective dans les entreprises pour intégrer les enjeux écologiques grâce à un répertoire d'actions déjà éprouvées par des adhérents, en agissant sur différents niveaux du travail (l'environnement de travail, le cadre de travail, l'objectif du travail) selon la visibilité et l'« impact » recherchés. Un de nos interlocuteurs reconnaît que toucher à l'objectif du travail est le plus difficile car ce type d'actions nécessite d'impliquer le patronat dans la démarche en touchant au cœur de l'activité, souvent prise dans une logique de concurrence et course au plus bas prix comme il l'explique dans son métier de cybersécurité. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE].

« C'est une question hyper dure en fait ça, parce que notre métier par essence, il est pas écologique. On veut ajouter de la sécurité informatique, il faut ajouter des équipements, il faut ajouter des logiciels. Faut ajouter des gens qui consomment aussi derrière parce qu'ils vont faire que surveiller les alertes de sécurité. Après, on peut essayer d'optimiser les choses et ça, c'est quelque chose qu'on fait pas du tout, par exemple, dans notre conseil aujourd'hui, on affecte pas du tout de notes écologiques aux différents scénarios qu'on peut proposer. On pourrait l'imaginer. On pourrait dire (...) vous êtes faible sur tel point. Il y a 3 scénarios : celui-ci, d'un point de vue écologique qui est moche parce qu'il faut tripler les équipements. Celui-ci, il est mieux puis celui-ci il est vraiment top et donc on vous conseille plutôt le scénario 3. Mais le souci qu'on a c'est que pour pouvoir faire ça, comme on est sur un marché très concurrentiel parce que il y a beaucoup d'entreprises de cybersécurité différentes qui font la même chose. Si on fait ça, c'est du travail en plus, donc c'est du temps en plus qu'on va prendre pour fournir notre travail, du temps que ne vont pas proposer nos concurrents. Et c'est pas une demande explicite qui est faite par nos clients. Aujourd'hui, nos clients, ils veulent des scénarios avec un coût en face, et c'est tout. Ils veulent juste savoir combien ça coûte et de combien ils sont protégés. Est-ce qu'ils sont mieux ou beaucoup mieux protégés par rapport aux attaques informatiques. Et c'est tout. Jamais on a un client qui nous a demandé un lien avec l'écologie sur notre métier. » [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]

La CFTC prône la redéfinition du droit d'expression collective des salariés, pilier de la QVTC, face à une volonté de plus en plus présente de s'exprimer sur son travail et ses difficultés, source de valeur pour nourrir l'agenda social négocié par les syndicats [FICHE CFTC]

Mais repenser le temps de travail ne peut s'envisager sans préserver conjointement la qualité du travail et redonner du sens au travail, particulièrement sur une toile de fond écologique de plus en plus dégradée. La CGT en a bien conscience mais réussir à articuler sens au travail et impact environnemental semble être un luxe pour nombre de travailleurs :

> *« J'arrive, je me pose dans le local syndical. Je pose mes coudes, j'étais tout marron. Y avait le silicium qui était plein les bureaux, en plein milieu d'un village ! Et ça, les camarades en ont conscience, c'est des vrais enjeux. Sauf que quand vous avez pas de job, vous faites attention à ces aspects-là, vous articulez toujours la question de l'emploi, l'environnement. » [FICHE CGT]*

➔ Discussion

La tendance actuelle semble montrer que le tournant du projet syndical de socialisme autogestionnaire revendiqué et pratiqué par certains syndicats dans les années 70 comme la CFDT, (Bécot, 2017) a été phagocyté au fil du temps par un capitalisme néolibéral, difficile à contrôler. On comprend donc cet enjeu pour les syndicats de réussir à re-démocratiser l'entreprise et donc le travail.

Démocratiser le travail signifie reconnaître la dimension politique des entreprises, où s'exercent des relations de pouvoir. Concrètement cela implique de donner aux travailleurs et travailleuses, ces « investisseurs en travail » qui contribuent à la production, un pouvoir de décision dans l'organisation. Parfois, ce partage du pouvoir peut même aller jusqu'à les intégrer au sommet de la prise de décision, comme l'explique Hélène Landemore dans le Manifeste Travail afin que le pouvoir ne soit plus seulement aux mains des détenteurs du capital. (Ferreras et al., 2020, p43).Les chercheuses expliquent que dans leur configuration actuelle, les gouvernements d'entreprises capitalistes où siègent les apporteurs de capital, ne vont pas tenir compte spontanément du travail des humains, ni des limites planétaires. (ibid, p47).

Il pourrait alors être judicieux par exemple d'associer davantage les salariés dans cette perspective de démocratisation du travail, aux opérations de reconversion d'activités et transformation des modes de production pour les rendre plus écologiques. Ils aideraient ainsi à faire l'inventaire de leurs compétences pour imaginer d'autres projets alternatifs favorables à la transition. Le Manifeste Travail, donne l'exemple d'un groupe d'ingénieurs de l'université de Cambridge, qui en 2011 ont publié une étude assez révélatrice des économies d'énergie

potentiellement réalisables au niveau mondial : selon eux, 73 % de la consommation mondiale d'énergie pourrait être évitée en repensant parfois simplement les process de production et en y intégrant plus de travail humain. (ibid, p24). Se pose néanmoins la question de la manière d'articuler participation directe des salariés aux décisions de l'entreprise et participation indirecte via la représentation des élus CSE.

Michèle Descolonges reprend quant à elle l'exemple exposé par Bruno Trentin ancien secrétaire général de la Confédération générale italienne du travail (CGIL), dans son livre *La Cité du travail : la gauche et la crise du fordisme*. Il y souligne la dichotomie entre la possibilité d'exercice de la démocratie par les personnes en tant que citoyens, mais au contraire leur subordination induite par leur contrat de travail dans l'organisation (publique ou privée) où cette démocratie est finalement absente. Or Michèle Descolonges indique que « le corps et l'esprit étant une seule et même chose selon Spinoza, il n'est possible, en l'occurrence au syndicaliste, d'atténuer ce clivage entre la liberté et la subordination que par l'acquisition de nouveaux droits. » Elle prêche donc l'importance du rôle d'intervention même affaiblie, en matière d'environnement et de santé-sécurité attribué aux feu CHSCT désormais reprise par les CSE.(Descolonges, 2015)

Pour l'économiste Thomas Coutrot « Se soucier des effets concrets du travail sur la santé et l'environnement, c'est commencer à rompre avec le productivisme ». Il suggère d'aller encore plus loin dans la réduction du temps de travail proposé par la CGT à 32h en réduisant le temps de travail subordonné (RTTS) pour augmenter le temps de délibération non subordonné. Ainsi, une demi-journée par mois pourrait être dédiée à des réunions conviant les salariés sur l'organisation du travail, sa qualité, ses effets sur la santé, l'environnement. Cela permettrait de favoriser une éthique du soin appliquée au travail que les directions auraient l'obligation de prendre en compte dans leurs décisions. (Coutrot, 2021). Relier ainsi la lutte pour la santé des travailleurs et travailleuses et celle du vivant comme le suggère Thomas Coutrot, permettrait peut-être de montrer une voie vers l'atténuation du dualisme nature/culture forgé par l'anthropologue Philippe Descola, et de prôner une certaine continuité entre les non-humains et nous-mêmes.

Par ailleurs, à l'heure où les syndicats appellent à une meilleure visibilité sur la mutation des emplois et à une participation accrue des salariés à la transformation écologique de leur travail dans l'entreprise, le concept de *Bullshit jobs,* ces métiers à la con, forgé par l'anthropologue

David Graeber en 2013, vient remettre au cœur de nos préoccupations, la question du travail et de son utilité pour la société. Afin d'entrer dans une société véritablement sociale et écologique, il faudrait tout réévaluer pour renoncer à ces multitudes emplois inutiles voire polluants, et mettre l'énergie disponible y compris humaine, dans la création de métiers qui servent véritablement les enjeux écologiques. (Pelloquin, 2020). Cela permettrait sans doute de résoudre la dissonance cognitive vécue par tous les travailleurs qui prennent conscience de l'inutilité de l'objectif de leur travail ou de l'impact négatif qu'il cause sur l'environnement. Ce phénomène des *bullshit jobs*, s'appuyant sur des témoignages de gens qui se plaignaient d'un sentiment d'inutilité dans leur travail, montre une perte de sens évidente chez de nombreux travailleurs. Un sondage réalisé au Royaume-Uni en 2015 a d'ailleurs permis de le mesurer : « 37% des salariés et indépendants sondés estiment que leur emploi « *n'apporte rien de significatif au monde* ». « Si nous les cumulons avec les *bullshit jobs* de deuxième niveau, c'est à dire des emplois utiles mais au service de *bullshit jobs* (ex : les agents d'entretien d'un cabinet de conseil), la proportion de temps perdu au travail s'estime pour nos sociétés d'environ 50% » (Pelloquin, 2020). Une interview menée en 2021 par le média Welcome to the Jungle, présente plusieurs portraits de travailleurs ayant occupé ou occupant un poste dans des industries polluantes telles que l'aviation ou l'industrie pétrolière. Ils livrent leur prise de conscience et la manière dont ils ont agi par la suite de l'intérieur de l'entreprise, ou au contraire de l'extérieur, pour tenter d'infléchir la situation face aux enjeux écologiques. L'article révèle tout de même qu'il s'agit en tout cas d'un fardeau qu'il n'est pas évident de porter.(Prtoric, 2021)

Felli et al., dans le n°80 *Travail contre nature* de la revue Mouvements, focalisent eux, l'attention sur le fait que les syndicats ont progressivement intégré cette stratégie politique de croissance économique, jusqu'à en faire leur raison d'être, même s'ils interpellent cependant sur ses effets délétères. Le questionnement sur l'objectif et les modalités de la production ne sont alors plus au centre de l'attention, mais souvent réduits aux conditions de travail et au maintien des emplois. Or pour eux, une des clés résiderait dans cette réappropriation de ces questions de production par les syndicats notamment et donc par une démocratisation du travail auprès des salariés. Cette démarche pourrait être permise par une stratégie économique alternative, afin d'être davantage aligné avec les besoins sociaux et les « nouveaux » paramètres bio-géophysiques de la planète. C'est du reste ce que défendent les syndicats, comme nous l'avons montré, mais sur un plan sans doute encore secondaire. S'ils expriment par ailleurs le souhait que l'État soit le garant de la coordination de la transformation économique, celle-ci ne peut se faire sans la société, et non accaparée par le marché.(Felli et al., 2014)

- Place du travail dans nos vies et sociétés : un équilibre à retrouver

La CFTC, la CGT et Printemps Écologique, ont tout trois exprimé leur volonté de repenser la place du travail à l'aune de la société que l'on souhaiterait pour demain. Pour la CGT cela s'exprime entre autres par cette campagne de réduction du temps de travail, bien que celui-ci reste central dans nos vies. Le travail ne peut pas disparaître d'autant qu'il est vecteur de lien social [FICHE CGT] Pour Printemps Écologique, cela implique de réinterroger ce que signifie le travail dans nos vies, faire en sorte qu'elles ne tournent pas uniquement autour du travail. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Le colloque co-organisé en 2019 entre autres par le CERAS et la CFTC, évoquait la nécessité de respecter l'équilibre de vie des travailleurs. Le syndicat revendique une meilleure prise en compte du parcours personnel des individus avec sa proposition de nouveau statut du travailleur. [FICHE CFTC]. S'il était envisagé de dé-corréler le salaire de l'emploi, FO s'oppose aujourd'hui aux propositions de revenu universel actuelles, qu'elle considère comme insuffisant pour permettre aux citoyens de bien vivre. [FICHE FO].

➔ Discussion

L'urgence de réfléchir à la place du travail comme en témoignent les phénomènes d'épuisement professionnel dus à l'excès de travail ou au contraire à l'ennui lié à la privation de travail, démontrent d'une certaine manière que cette question majeure relève de la santé publique, mais aussi de choix collectifs à mener dans notre société.

« Réfléchir à notre rapport au travail, c'est re-prioriser nos valeurs et remettre en cause la société fondée sur l'accumulation illimitée de biens matériels. » selon Yves-Marie Abraham, chercheur et enseignant sur la décroissance à HEC Montréal. Ses recherches le conduisent à projeter le fait que dans un contexte de société post-croissance, « on ne travaillera pas forcément moins qu'aujourd'hui, mais on ne travaillera pas pour gagner le plus d'argent possible ni surtout pour en faire gagner à des employeurs, comme c'est le cas actuellement. » Cette inversion ou reconfiguration de la priorisation de nos valeurs, nous amènera pour lui, à valoriser davantage les activités jugées utiles par les collectivités dans lesquelles nous nous inscrivons. Des métiers visant l'accumulation du capital disparaîtront pour donner davantage de place aux activités sociales et écologiques aujourd'hui invisibilisées. (Dufresne, 2019)

Est-il alors possible d'imaginer une synthèse réaliste activable à court terme d'une volonté de libération du travail et de mutation de l'emploi, dans un contexte néolibéral qui contraint les syndicats, pour répondre aux enjeux écologiques ? C'est ce à quoi s'est attachée la sociologue

Dominique Méda en formulant une proposition de reconversion écologique de ces deux composantes en crises que sont l'emploi et le travail, qu'elle repense ainsi conjointement, pour les aligner avec les enjeux à venir. Faire advenir ce nouveau projet de société, ne se ferait pas sans difficultés, requérant un effort collectif de l'échelle locale individuelle jusqu'à l'échelle internationale de la part des puissantes institutions comme les pouvoirs publics ou l'OIT. Elle joue sur plusieurs leviers, le premier étant celui de la meilleure répartition du temps de travail dans la population active, à faire converger autour de 30h (normes de l'emploi), pour un rythme plus naturel de travail, associé à une organisation du travail plus qualitative. Ainsi un droit de temps de travail serait garanti à toutes et tous, pour que ceux et celles qui veulent se rendre utiles puissent le faire. Cela permettrait notamment de desserrer un peu l'étau du travail sur la vie quotidienne des gens. Le deuxième levier selon elle serait la coopération qui revisiterait le salariat pour tenter de limiter ses effets de subordination en tentant de faire revenir une forme d'autogestion des entreprises par les salariés. (Méda, 2017)

Résumé de l'enjeu #3 pour lecteur pressé

L'enquête auprès des syndicats a révélé une prépondérance des sujets relatifs à l'emploi, et aux reconversions industrielles et professionnelles, mettant davantage en arrière-plan les questions liées au travail, tel que son sens, son organisation ou encore les conditions de travail. Si le discours qu'ils portent, consiste à dire que la transition écologique et notamment la décarbonation de l'économie doit viser le plein emploi, il se heurte cependant à des difficultés d'opérationnalisation dans les branches et entreprises. Des syndicats proposent alors des scénarios concrets dans certains secteurs pour tenter d'illustrer cette pérennisation de l'emploi. Un besoin de prospective est aussi soulevé, concernant la stratégie d'emploi et de formation à déployer par l'État pour soutenir les mutations industrielles, en coordination avec l'ensemble des acteurs concernés. Les syndicats peuvent y jouer un rôle clé pour favoriser les vases communicants entre secteurs en crise et secteurs qui recrutent, pour faire mieux circuler compétences et initiatives. Ces reconversions tant industrielles que professionnelles doivent s'accompagner pour eux, dans une logique territoriale, en considérant compétences individuelles mais aussi collectives. Par ailleurs, sans évolution et renforcement de la protection sociale et professionnelle, les salariés seront peu enclins à se reconvertir. Celle-ci devrait s'aligner avec les stratégies de transition. Ce qui ressort peu est la façon dont le dérèglement

climatique sera amené à impacter les emplois et la productivité des travailleurs, tant par les événements météorologiques que par la difficulté à préserver des ressources. Un autre point qui a été peu abordé concerne la disponibilité énergétique qui sous-tend la croissance de l'activité économique et la création d'emplois. Si les syndicats s'inquiètent de la souveraineté énergétique et de la production d'énergies propres, ils ne semblent pas, pour la majeure partie, avoir en ligne de mire, la réduction nécessaire de notre consommation énergétique, entre baisse de la disponibilité du pétrole, et impératifs climatiques. Que devient alors la pérennisation de l'emploi dans ce contexte tout comme le financement de la protection sociale ? Certains syndicats ont par ailleurs évoqué les limites de l'emploi en ce qu'il invisibilise une grande partie des travailleurs de par le statut non salarié qu'il occupent ou le travail informel non reconnu qu'ils accomplissent. Raisonner par cette enveloppe économique qui contient le travail comme le font les pouvoirs publics et jusqu'à récemment les mouvements écologistes, ne permet pas de penser et d'améliorer les dimensions humaines du travail, comme la créativité ou le sens que l'on peut y trouver ou de résoudre les impacts physiques et psychologiques qu'une mauvaise organisation du travail peut engendrer. Cette logique masque aussi le potentiel transformateur du travail pour répondre aux enjeux écologiques. Les syndicats de salariés surtout appellent donc à repolitiser le travail pour lui redonner sa place, par le levier de la démocratisation de l'entreprise. Cela passe par une évolution de la gouvernance de l'entreprise plus inclusive vis-à-vis des salariés, par le fait de leur permettre de pouvoir se réapproprier les modes de production par une délibération légitime sur leur travail, ou encore valoriser leur expertise pour servir les enjeux écologiques et sociaux et de mutations industrielles. Pour les syndicats, une réflexion est à mener sur la place et la réduction du temps de travail dans nos vies et sociétés pour retrouver un certain équilibre. Cela implique sans doute de reprioriser nos valeurs pour faire émerger une conception réellement sociale et écologique du travail à l'inverse du phénomène des *bullshit* jobs qui traverse actuellement nos sociétés. Pour résoudre cette double crise de l'emploi et du travail, une stratégie de reconversion écologique pourrait être mise en œuvre, visant d'une part une meilleure répartition du temps de travail combinée à une organisation du travail plus qualitative et un rythme plus naturel de travail, et d'autre part, une dynamique de coopération plus que de subordination, au sein des entreprises.

4. **Quelles conditions de travail face au contexte écologique et climatique ?**

- Une prise en compte du lien entre santé-environnement, et conditions de travail dans les discours européens face aux enjeux d'atténuation et d'adaptation climatique, qui peine à descendre au niveau des pouvoirs publics et syndicats français

➔ Discussion

La confédération européenne des syndicats ETUC et l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail EU-OSHA, articulent clairement dans leurs discours et préconisations, la santé au travail et les problématiques environnementales et climatiques. L'une a publié un guide *Adaptation au changement climatique et monde du travail* en 2020 (ETUC, 2020). L'autre, incarne un rôle crucial au travers de la stratégie de l'UE 2021-2027 de santé et sécurité au travail, pour anticiper dans le monde du travail, de nouvelles crises sanitaires, les changements induits par la transition écologique ou le numérique, et pour renforcer la prévention des accidents et maladies professionnelles (Commission européenne, 2021). Mais ce lien ne semble pas descendre complètement actuellement jusqu'aux discours et pratiques des syndicats et des pouvoirs publics français dans leurs stratégies de transition. La plupart de nos interlocuteurs lors de l'enquête se sont peu exprimés sur ce lien, il ne semble pas encore ni mature ni prioritaire en France.

Les recherches réalisées vis-à-vis des documents détaillant la Stratégie Nationale Bas Carbone de 2020 (MTE, 2021b) ou encore concernant les révisions de la loi sur la Prévention en santé au travail promulguée du 2 août 2021, montrent une absence des questions de conditions de travail en lien avec les enjeux écologiques.(Vie publique, 2021). Cependant, le dernier plan pour la santé au travail (PST4), qui vient d'être publié, intègre lui, parmi ses axes stratégiques, des préoccupations liées aux risques climatiques.(Radisson, 2021)

Le premier plan d'adaptation au changement climatique (PNACC) publié par le gouvernement en 2011, montrait une prise en compte quasi absente de son impact social sur les conditions de travail et la protection sociale. Apparaît simplement la mention d'une mesure « renforcer la gestion des risques professionnels induits par le changement climatique » (Bazillier, 2011). L'ANSES a donc remis un rapport en 2018 à la Direction générale du Travail (DGT) et à la Direction générale de la santé (DGS) commandité depuis 2013, visant à répondre notamment à cette mesure, sans attendre la publication du second plan d'adaptation climatique, à la même

période (MTE, 2021a). Dans son rapport, elle a donc évalué de manière prospective les impacts potentiels liés au dérèglement climatique sur la santé et la sécurité des travailleurs, et alerté de leur prise en compte par le monde du travail.

Dans ce deuxième plan d'adaptation climatique est évoqué « Identifier les emplois exposés aux effets du changement climatiques présentant un risque pour la santé des travailleurs et les possibilités d'adaptation en période d'occurrence des aléas associés (ex. travailleurs du bâtiment en cas de forte vague de chaleur). » en page 2 de la fiche « Filières économiques ». La santé publique et notamment celle des travailleurs est légèrement évoquée : « Les risques sanitaires liés au changement climatique, tant pour la population générale que pour les travailleurs, déjà identifiés ou émergents, doivent faire l'objet de points réguliers s'agissant des connaissances visant à qualifier et si possible quantifier les effets actuels et futurs du changement climatique à l'échelle nationale voire régionale et de politiques pertinentes maximisant les co-bénéfices avec les politiques des autres secteurs » (page 8). Sont mis en avant la production de données de surveillance sanitaire des impacts liés au dérèglement climatique et l'accroissement de la sensibilisation à la prévention auprès de la population. (MTE, 2021a)

Notre interlocuteur au MEDEF a d'ailleurs expliqué que les questions de santé au travail étaient traitées par une autre personne en interne et a admis que la santé-environnement, qui fait un peu partie de son portefeuille, était un sujet encore peu mature au MEDEF. Le syndicat ne prend d'ailleurs pas parti mais souhaite endosser le rôle de médiateur/passerelle entre entreprises, experts et pouvoirs publics pour faciliter le dialogue. [FICHE MEDEF]

> *« Nous notre position sur ces sujets santé et environnement, (...) il ne nous appartient pas de juger et de remettre en cause quelque expertise scientifique qu'il soit vis-à-vis de ces sujets. Là, quelque part notre position c'est de prendre acte de ces travaux d'expertise, mais plutôt voilà d'inciter de nouveau sur l'accompagnement de ces transitions. Donc voilà, pour nous le sujet santé-environnement n'est pas un sujet facile. » [FICHE MEDEF]*

- Le défi d'un travail soutenable pour un environnement « durable » dans un contexte de dérèglement climatique

Conditions de travail, et organisation du travail se teintent d'incertitude quant aux reconversions industrielles et adaptation des pratiques agricoles dans un contexte de dérèglement climatique. Notre interlocuteur à la F3C évoque que le nouveau contexte façonné par le dérèglement climatique, associé à la pandémie COVID-19 ou encore les ruptures d'approvisionnements et blocages des chaînes de production, vient questionner voire dégrader le devenir des conditions de travail au bureau et chez soi, et de l'organisation du travail jusqu'à présent linéaire. [FICHE CFDT]. Printemps Écologique souhaite s'appuyer sur l'existant en matière de santé et sécurité

des travailleurs, et surtout anticiper les conséquences des activités des entreprises sur le climat et l'augmentation des risques industriels, pour protéger au mieux les salariés. À cet effet, il est en contact avec des entreprises spécialisées dans le risque industriel.[FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Bien qu'elle évoque les responsabilités des employeurs quant à la santé et sécurité de leurs salariés dans la perspective du dérèglement climatique, la CPME semble toutefois encore davantage préoccupée par le défi que pose la transition écologique pour la France, en matière de réglementation de santé-sécurité face à la concurrence internationale [FICHE CPME].

> *« Alors la difficulté c'est qu'en Europe, nous avons pris pleinement conscience du fait qu'il fallait qu'on fasse quelque chose de manière urgente. La seule problématique, ce sont nos concurrents. J'ai l'impression qu'ils n'ont pas tout à fait compris la même chose que nous. Je pense aux Chinois, aux Américains. En matière de conditions de travail par exemple, et j'en reviens au corpus législatif et réglementaire, nous nous devons de respecter ce qu'on a mis en place. Mais nous sommes confrontés à des acteurs internationaux qui, à mon avis, n'ont pas tout à fait les mêmes considérations et les mêmes contraintes que nous en la matière. Quand on fabrique des batteries en Chine, on ne les fabrique pas tout à fait dans les mêmes conditions de travail qu'en France. Donc il faut aussi que nous soyons encore plus vertueux, dynamiques et performants parce que nous devons faire la transition le plus rapidement possible tout en accompagnant nos salariés, en les reformant et en leur apprenant de nouveaux métiers. Et puis tout en faisant en sorte qu'en matière d'organisation du travail, nous soyons aussi efficaces et efficients que nous l'étions lorsque nous fabriquions et nous fabriquons toujours des moteurs à explosion. » [FICHE CPME]*

FO s'interroge sur les questions de santé et d'impact environnemental que poseraient la relocalisation industrielle et par conséquent sur les choix de relocalisation à opérer. [FICHE FO]. Et la CGT d'ajouter qu'il faut éviter de reproduire les erreurs du passé, au regard des anciens bassins industriels désertés à l'impact social et environnemental désastreux. Elle déclare par ailleurs que la question du déplacement domicile-travail, pour lequel elle pousse à la mobilité douce collective, est un élément central des conditions de travail, et un facteur important d'accident du travail. C'est donc un enjeu majeur syndical à défendre tant pour la sécurité des salariés que d'un point de vue écologique. En revanche, les compétences d'aménagement du territoire et des solutions de mobilité reviennent à la région, sur lesquelles la CGT a du mal à peser. [FICHE CGT]. La Confédération paysanne rappelle aussi que l'adaptation des pratiques agricoles et donc des conditions de travail doit se faire dans un souci de justice sociale envers les pays du Sud qui en paieront le prix fort, car « moins résilients » et qu'il convient de rémunérer suffisamment les agriculteurs [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]. Notre interlocutrice à la FNSEA explique que dans l'agriculture, une transformation permanente des pratiques agricoles est déjà à l'œuvre face à une évolution rapide de l'environnement, qu'il soit écologique/climatique, sociétal ou réglementaire. Mais elle s'interroge quant à la manière de déployer des expérimentations, tâtonnements aujourd'hui

pratiqués à petite échelle pour travailler davantage avec le vivant, sur des parcelles de plus grande surface. Elle se demande aussi quels outils permettront demain de réduire la pénibilité face à la transformation des pratiques en maraîchage sans traitement. [FICHE FNSEA]

➔ Discussion

Au regard de l'adaptation climatique, Henri Bastos, adjoint au directeur de l'évaluation des risques en charge de la thématique santé-travail à l'ANSES, revient sur la méthodologie du rapport rendu en 2018, pour l'évaluation des risques climatiques sur les conditions de travail et l'organisation du travail. Pour être pertinente, elle s'est intéressée aux situations de travail et leurs circonstances d'exposition, afin de pouvoir identifier des risques pouvant être transposés à n'importe quel métier et secteur d'activité. Cette manière de procéder permet ainsi de dépasser la logique de classification des postes et métiers, souvent floue lorsqu'il s'agit des conditions de travail réelles. Les principaux résultats de l'étude annoncent une hausse des températures ; l'évolution de l'environnement biologique et chimique ; la modification de la fréquence et de l'amplitude de certains aléas climatiques. Henri Bastos décrit alors les répercussions que cela engendrera : « en outre, les épisodes de chaleur intense, avec des températures nocturnes élevées empêchant la récupération physique et psychique, ont tendance à altérer la tolérance des individus, et donc à aggraver les situations de tension au travail, que ce soit dans les relations avec l'encadrement, les collègues ou le public. L'exposition au risque chimique, notamment par inhalation mais aussi par voie cutanée, augmentera. Les incendies ou les explosions devraient également se multiplier, puisque la limite inférieure d'inflammabilité des produits stockés est plus rapidement atteinte dans ces conditions. » Il met aussi en avant une désorganisation de la production voire son interruption avec la destruction d'outils.(Quérel, 2020)

Face à ces projections, Denis Boutineau, secrétaire régional de la CGT construction, bois et ameublement Nouvelle-Aquitaine, déclare que « l'anticipation du risque climatique par les entreprises et son encadrement par le code du travail restent insuffisants, appelant les organisations syndicales à se saisir de la question. Si la législation a pris davantage en compte le risque thermique ces dernières années, les textes laissent une grande marge d'appréciation aux entreprises. » Depuis 2008, l'employeur est tenu d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels incluant les cas de fortes chaleurs. Mais au vu de l'étude de l'ANSES, on voit bien qu'il ne s'agit que d'une partie des diverses mutations à venir. (Quignon, 2021)

Dans la perspective des mutations industrielles liées aux objectifs d'atténuation climatique, l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail EU-OSHA, a publié fin septembre 2021, pour susciter sans doute une certaine vigilance, un exercice prospectif visant à examiner l'incidence des efforts nécessaires à la mise en place d'une économie circulaire d'ici 2040, sur différents secteurs comme celui des déchets et du recyclage, en matière de sécurité et santé au travail. L'étape 1 du projet consiste à engager le débat sur les risques et opportunités de cette mutation du tissu productif, sur la base de quatre scénarios prospectifs. L'étude apporte une grande importance au numérique, qu'elle considère comme un levier pour la mise en place et l'accélération d'une économie circulaire. (Daheim et al., 2021) Ce document vient compléter ceux publiés par l'INRS et l'ANSES en 2019 l'*Économie circulaire en 2040* et *La gestion des déchets : mieux connaître les risques sanitaires pour les professionnels.* (De Gastines, 2020)

Ces publications montrent en effet que ce n'est pas parce qu'un produit est éco-conçu ou s'inscrit dans une logique d'économie circulaire censée être vertueuse, que les conditions de travail associées sont forcément respectées comme le constate alarmé Guy Martre, responsable national de la branche traitement des déchets à la CGT : « Le monde du recyclage, moi j'appelle ça Cayenne : quand on y regarde de plus près, honnêtement c'est le bagne. ». Salarié de l'entreprise de collecte et de propreté urbaine du groupe Nicollin à Montpellier, il est aux premières loges : « J'ai vu des personnes en insertion faire du tri d'ordures à la main ou manipuler des plastiques bromés sans protection. » Les travailleurs se retrouvent pleinement exposés à une multitude de risques, chimiques liés à la manipulation de piles ou batteries ou au démantèlement de toutes sortes d'équipements, risques d'incendies liés aux piles de papier qui s'amoncellent dans les centres de recyclage ou encore les risques physiques liés à l'automatisation. (De Gastines, 2020)

L'exemple de la filière bio dans l'agriculture, est aussi révélateur de cette problématique, ce qui nécessite de replacer au centre des réflexions l'amélioration et la transformation des modes de production. Face à une croissance fulgurante du marché du bio en France, marché sur lequel l'agro-industrie s'est positionnée depuis longtemps, des pratiques initialement vertueuses du bio sont en train de tomber dans les mêmes travers que le conventionnel. Mme Morgan Ody, porte-parole de la Confédération paysanne du Morbihan décrit ce qu'elle observe dans sa région : « Faire toujours plus gros, toujours moins cher. La course aux terres, ça existe aussi dans ce domaine-là. On voit en Bretagne des fermes bio de quatre cents hectares avec des robots de

traite, y compris en circuit court. » Yuna Chiffoleau, sociologue et directrice de recherche à l'Inrae explique les défauts de la définition de la logique de circuit court : « la définition officielle [des circuits courts] renvoie [uniquement] au nombre d'intermédiaires : un seul est autorisé. Pas à un mode de production » — ni à la rémunération des producteurs. « Le mode de fonctionnement n'est pas remis en question. La grande distribution fixe toujours les conditions d'entrée. » (Mariette, 2021)

En fin de compte, comme le questionne justement l'ergonome Bernard Dugué, « protège-t-on l'environnement si on ne prend pas soin du travail et des travailleurs ? Dit autrement : ne devrait-on pas considérer qu'un milieu de travail est, lui aussi, un écosystème ? » (Dugué, 2020)

- Forger une nouvelle conception du travail pour une véritable écologie du travail

  - La coopération, vecteur de liens sociaux et de créativité et un pilier du métier agricole

Cette réflexion s'illustre particulièrement dans le milieu agricole. L'agricultrice de la FNSEA avec qui nous avons échangé, a expliqué qu'il était important pour elle de maintenir la solidarité professionnelle et l'aspect coopératif du métier agricole, pour pouvoir continuer à bien faire son métier et s'adapter aux enjeux climatiques. Elle donnait l'exemple de l'aide de ses voisins pour les récoltes, le prêt de matériel de manière informelle, ou encore les travaux d'expérimentation en « agrognon » pour les coopératives, qui s'effectuent en groupe. [FICHE FNSEA] Les recherches sur la Confédération paysanne ont montré la puissance du travail en collectif dans le milieu de l'agriculture paysanne, ne serait-ce que pour diversifier les activités d'une exploitation, partager les tâches entre plusieurs personnes, ou encore la logique de tissage de réseau territorial dans laquelle les paysan.ne.s peuvent s'inscrire pour développer et pérenniser leur activité et éviter l'isolement. [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]

> *« Ensuite on a trouvé un paysan boulanger en local qui nous a acheté notre production de blé etc. (...) On a également démarré des orges brassicoles et des tests pour une distillerie qui fabrique du whisky. (...) en bio on a semé des mélanges et donc on a créé une CUMA [Coopérative d'utilisation de matériel agricole] où on a mis en place un trieur à céréales et du coup tout ce qu'on peut faire en débouchés c'est possible via le biais du trieur. (...) les collègues viennent trier chez nous et du coup, là t'as rencontré des paysans boulangers, ça donne un peu des idées de quoi faire, des besoins, ça créé un peu des réseaux.(...) on est rentré dans deux groupes d'éleveurs, un groupe assez classique local territorial et un groupe de formation sur 3 ans, c'est chouette parce que techniquement on a bien avancé. » [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]*

  - Autonomie, comme vecteur de sens et qualité du travail

Lors du colloque au CERAS, pour redéfinir une nouvelle conception du travail adaptée aux enjeux sociaux et écologiques, il était mis en avant la nécessité d'assurer un travail « bien fait

» (à l'appréciation propre) du travailleur, même dans des conditions climatiques dégradées. D'où l'importance de laisser le temps nécessaire et une certaine autonomie sur les instructions de production aux travailleurs, pour la réalisation de leurs tâches. [FICHE CFTC]

➔ Discussion :

Si l'objectif et le contenu du travail peuvent engendrer une perte de sens par une confrontation aux valeurs morales ou éthiques de la personne, la manière dont il est réalisé aussi. La *bullshitisation* des métiers vraiment utiles en est une bonne illustration, venant entraver la capacité de développement de la personne dans son travail. Ici l'objectif du travail n'est pas le problème. Ce qu'on entend par là, c'est cette « tendance à transformer en chiffres et en indicateurs, qui s'étend à de plus en plus de secteurs de la société qui en étaient jusque-là épargnés. Elle produit ses effets mortifères partout : dans l'éducation (via la théorie du capital humain), dans la santé et l'hôpital public, et elle est déjà largement à l'œuvre dans le travail. (…) Les professionnels ne demandent qu'à ce qu'on les laisse faire leur travail, comme eux et eux seuls savent le faire – sans avoir à remplir des tableaux Excel ou d'autres types de formulaires. » En effet, comme le résume Edgar Morin, « l'emploi peut étoffer le travail (et le travailleur) comme il peut l'étouffer ». (Pelloquin, 2020) La récente étude de la DARES *Quand le travail perd son sens : l'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie,* vient confirmer cette tendance et ses répercussions. La perte de sens au travail, pousse les gens à la mobilité professionnelle, et pour ceux qui restent, à se syndiquer et participer à des collectifs de travail pour revendiquer une meilleure prise en compte de leurs aspirations, ou alors à subir la situation avec un impact sur leur santé, visible par la pose d'arrêts maladie. (Coutrot & Perez, 2021).

Composante essentielle du sens donné au travail et à sa qualité, l'autonomie est le plus fort déterminant de la satisfaction au travail comme l'explique la chercheuse Isabelle Ferreras (Weiler, 2021). L'ANACT définit l'autonomie au travail par « le pouvoir d'agir du travailleur sur des éléments de la tâche qu'il est en train d'effectuer, qu'il s'agisse du rythme, des procédures, choix des moyens, accès aux ressources, outils etc. et de les combiner au besoin en fonction de la situation, afin de procurer un sentiment de maîtrise. » (ANACT, 2018). Une autonomie décisionnelle élevée aurait même un effet protecteur sur la santé, serait gage de motivation et de bien-être au travail. Au contraire une faible autonomie entraînerait une

dégradation de la santé comme l'indique l'Institut national de santé publique du Québec, sur la base de plusieurs études épidémiologiques. (INSPQ, 2018).

Pour retrouver du sens et de l'autonomie, Yves Clot, professeur de psychologie du travail, explique dans son ouvrage le *Prix du travail bien fait*, que le principe de la coopération conflictuelle, serait un levier à activer, dans la lignée de cette volonté de délibération sur le contenu et l'organisation du travail. Il permettrait aux travailleurs de regagner la maîtrise de la qualité de leur travail, en dépassant l'ordre prescrit, pour pouvoir librement réaliser leurs missions avec les marges de manœuvres dont ils ont besoin. Les critères d'un travail bien fait peuvent en effet varier entre la direction et les travailleurs. L'organisation d'un dialogue professionnel autour de ces critères permettrait de conduire à un arbitrage, validés par l'expérience ou bien amenés à être à nouveau débattus pour y parvenir. L'instauration de ce dialogue, gage d'une véritable transformation du travail, pourrait être tenu au sein des CSE, par des « référents métiers », en présence d'organisations syndicales, et de la direction.(De Gastines & Desriaux, 2021)

Finalement, parler de transformation écologique de la société c'est aussi se soucier d'une écologie du travail, qui respecte l'autonomie et la dignité des personnes pour leur permettre de trouver du sens à ce qu'ils font et d'exprimer leur satisfaction d'un travail bien fait.

- L'enjeu de la réduction du temps de travail : au-delà des enjeux de santé, est-ce bon pour l'environnement ?

La CGT affirme dans sa campagne pour la réduction du temps de travail à 32h, que cela aurait un impact positif entre autres sur la santé, en permettant le droit à la déconnexion, la réduction du stress, l'épanouissement des personnes, une réduction de la pénibilité etc.). Cette politique serait aussi bénéfique pour l'environnement, à travers une baisse des émissions de CO2 et flux énergétiques échangés, mais aussi le changement des modes de consommation notamment. Elle souligne toutefois dans son document de campagne que :

> *« Cette revendication pour être effective sur plan environnemental, doit s'accompagner bien sûr en parallèle d'une politique d'aménagement du territoire cohérente (transports de personnes et marchandises non polluants, logements, technologies sobres etc.) » [FICHE CGT]*

➔ Discussion

Si plusieurs études menées ces dernières années de par le monde, s'accordent sur le fait que « plus on travaille, plus on pollue » (D., 2020), la réduction du temps de travail sera alors probablement nécessaire dans une logique d'atténuation des effets des activités humaines sur le dérèglement climatique. Par ailleurs, au-delà des tendances à l'œuvre de l'automatisation des

métiers souhaitées par le système capitaliste, cette réduction du temps de travail, sera sans doute aussi contrainte par les effets croissants du dérèglement climatique sur la productivité, et la santé des travailleurs évoqués par l'ANSES (ANSES, 2018) et l'OIT (Kjellstrom et al., 2020), ici dans une logique d'adaptation climatique.

Cependant une étude de l'ETUI *The Why and how of Working Time Reduction (Le Pourquoi et le Comment de la Réduction du temps de travail)* explique que la réduction du temps de travail ne peut être mise en place sans avoir des répercussions sur l'organisation du travail, les conditions de travail ou encore le mode de vie des gens, qu'il convient de prendre attentivement en compte. Une multitude de schémas de réduction du temps de travail existent, pouvant répondre à des besoins différents, au niveau de l'entreprise, d'un secteur, d'un pays. Certains objectifs peuvent d'ailleurs être mis en concurrence, comme le souhait de permettre aux femmes de pouvoir travailler plus et la volonté de faire du travail (au sens de l'emploi ?) un élément moins central de nos sociétés. Il importe donc de s'attarder sur la forme de réduction du temps de travail que l'on souhaiterait mettre en place plus que sur le simple fait de vouloir réduire le temps de travail. (De Spiegelaere & Piasna, 2017, p45-46) Il convient aussi d'être vigilant quant à ses potentiels effets de bord sur les inégalités sociales, entre hommes et femmes, sur l'intensification potentielle du travail, ou encore sur l'environnement. (ibid, p79)

Cette réduction du temps de travail protéiforme se reflète notamment dans la divergence des avis concernant son amplitude horaire : si certains invoquent la trentaine d'heures comme la sociologue française Dominique Méda, (Méda, 2017) d'autres concluent à une moyenne de 10h par semaine comme le chercheur britannique Philippe Frey dans son étude *The Ecological limits of work on carbon emissions, carbon budget and working time* (Frey, 2019) pour respecter les objectifs écologiques notamment en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Nous pouvons à ce titre postuler que la réduction du temps de travail sera sans doute nécessaire concernant les activités et métiers carbonés au travers d'une suppression d'emplois, particulièrement dans l'industrie. Le travail relatif à des causes sociales ou écologiques, moins énergivores, moins carbonés et requérant plus de capacités humaines, lui en revanche, ne diminuerait pas forcément, grâce à son meilleur partage dans la population.

Une étude de Antal et al. publiée en décembre 2020, révèle, au-delà des discours affichés sur la nécessaire réduction du temps de travail, une absence concernant son opérationnalisation concrète et ses effets, dans les stratégies climatiques internationales (GIEC), nationales et plus

locales. Elle pointe aussi les lacunes des méthodologies d'études précédentes, trop diverses pour être convenablement comparées. Ces études s'accordent sur le fait que la réduction du temps de travail a bien pour conséquence une diminution de la pression sur l'environnement, par une baisse des revenus et de dépenses de consommation. Mais il s'avère plus compliqué en revanche de quantifier les effets des usages permis par ce temps libéré et leurs comportements plus ou moins écologiques associés, ce qui vient questionner l'importance des normes sociales et de l'aménagement du territoire face à ces usages. (Antal et al., 2020)

L'absence de données suffisamment détaillées rend également difficile d'appréhender des évaluations macro-économiques sur la productivité et l'emploi, ou encore de savoir si l'évolution des facteurs de production se ferait en faveur d'une complémentarité ou d'une substitution entre travail humain et ressources naturelles. L'étude recommande d'accentuer les recherches pour obtenir des données empiriques sur ces questions notamment en allant mener un ensemble d'enquêtes dans des contextes spécifiques de réduction du temps de travail et son impact sur l'environnement, par pays. (Antal et al., 2020)

- Problème de l'attractivité de certains métiers notamment dans l'agriculture que les syndicats tentent d'améliorer en jouant sur plusieurs leviers de l'emploi et du travail

Le secrétaire général de la CFE-CGC a pointé ce manque d'attractivité de certains métiers en invoquant les chiffres du chômage et le fait qu'aujourd'hui selon lui, il y aurait autant voire plus de chômeurs non indemnisés que de chômeurs indemnisés. [FICHE CFE-CGC].

➔ Discussion

Dans le domaine agricole, par exemple, la France a encore perdu 100 000 agriculteurs en 10 ans. Un agriculteur sur 4 a plus de 60 ans. (Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2021). Le vivier d'emploi ici est important mais le métier souffre de son in-attractivité.

Pour attirer dans le métier, nous avons pu constater que la Confédération paysanne cherche à jouer sur le temps de travail, les modes de production et l'organisation du travail individuelle et collective, mais aussi le sens donné à celui-ci par les agriculteurs. Au moment même de leur installation, une réflexion est mise en œuvre chez certains agriculteurs pour choisir leur temps de travail et adapter la taille de leur ferme et leur organisation de travail en conséquence. Ne pas être au travail constamment permet aussi une prise de recul bénéfique sur sa pratique. Il y a également une volonté de faire évoluer le rapport au métier, en rompant par exemple avec le cliché de la réussite qui passerait nécessairement pas un temps de travail conséquent. Au cœur

du métier paysan, se trouve aussi le sens apporté au service de l'intérêt général et des enjeux écologiques. [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]. Le syndicat paysan souhaite aussi faciliter l'installation et la transmission d'entreprises en milieu rural, rejointe par la FNSEA sur ce point, notamment pour juguler les départs massifs prochains en retraite et le manque de renouvellement dans la profession.

> *« (...) je sais pas comment il va falloir qu'on fasse pour trouver des personnes que ce soit des agris ou des personnes qui vont vouloir travailler dans le métier, à revenir à la binette, aller ramasser des pierres. C'est du temps de travail et c'est de la pénibilité derrière. (...) Vous n'êtes pas sans savoir qu'actuellement tout le monde peine à trouver des saisonniers. Nous, personnellement, on a dû faire appel à des retraités, des copains, pour venir nous aider à trier 3 journées, les oignons. Donc ça, c'est l'autre revers de la médaille. Ça va être le coût du travail. » [FICHE FNSEA]*

La FNSEA quant à elle, reconnaît aussi l'importance de s'ouvrir à son environnement, à son écosystème et aux attentes sociétales comme l'a mentionné notre interlocuteur, qui appréciait de pouvoir faire des interventions auprès des publics scolaires par exemple pour expliquer son métier. Il a aussi mis en avant le fait d'avoir récemment revu en 2020, l'amélioration et l'harmonisation de la convention collective agricole, avec une grille de salaires attribuée aux compétences et non aux diplômes ainsi que la mise en place d'une retraite supplémentaire pour les salariés non cadre prise en charge à 50% par l'employeur. Il a insisté sur la nécessité de ne pas mettre de barrières aux jeunes ou néophytes qui rentrent dans la profession, et de jouer sur le volet du numérique, comme levier d'attractivité également. [FICHE FNSEA]

- La question de la productivité du travail agricole face aux enjeux écologiques et énergétiques

Les modèles agricoles promus et pratiqués par la FNSEA et Confédération paysanne permettent de montrer deux regards sur la productivité agricole. La Confédération paysanne cherche à accroître la productivité économique du travail, en réduisant l'usage d'intrants, ou de matériel, ou encore cultiver sur des surfaces relativement peu étendues. L'objectif est de trouver un équilibre de l'ensemble de l'agrosystème pour obtenir un niveau plutôt élevé de production de la manière la plus économe et écologique possible. Pour accomplir cela, il faudrait selon elle, recruter beaucoup plus : 1 000 000 de paysan.ne.s d'ici 2030 pour cultiver à plusieurs, mais aussi travailler moins afin de réduire la pénibilité physique et psychologique, en visant une certaine autonomie des paysan.ne.s vis-à-vis des engrais ou des machines. Elle a même confessé lors d'une conférence, qu'il faudrait permettre l'arrivée de 10 000 000 paysan.ne.s dans les décennies qui viennent, pour réduire réellement la pénibilité. La Confédération est donc plutôt

dans une recherche de dés-intensification physique du travail de l'agriculteur [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]

> *« On a cherché des productions à plus-value mais sur des surfaces limitées. Donc on a petit à petit testé du blé meunier, en première idée, des blés d'hiver au début, ça ne s'est pas très bien passé. On a changé, on a trouvé des blés de Printemps, qui dans notre fonctionnement, allait mieux. »[FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]*

La FNSEA, se positionne davantage sur un modèle qui vise à accroître la productivité physique du travail, en cultivant sur de grandes surfaces sans forcément recruter beaucoup plus dans les années qui viennent (15 000 emplois directs d'ici 2030). Son modèle vise à réduire la pénibilité grâce aux machines et à la consommation d'intrants notamment. Les conditions de travail et de production sont donc dépendantes des investissements pour les achats de consommations intermédiaires et des velléités d'agrandissement pour rester compétitif face à des conditions d'achat à bas prix par les autres acteurs de la filière. Ces investissements sont eux-mêmes dépendants de la qualité de relations entretenues avec la banque, pour l'achat de foncier et des aides accordées ou non en périodes de mauvaise gestion ou de dégradation de la production agricole. La FNSEA vise elle, une intensification du travail de l'agriculteur soutenue par les machines et intrants. [FICHE FNSEA].

> *« Puis l'irrigation s'est mise en place et donc après les oignons, les pommes de terre. Et petit à petit, bon, on a eu à faire face à de l'achat de foncier au cours de nos installations avec un 2e enfant puis un 3e. Mais un banquier qui me disait, je vous aime bien, je sais que vous êtes travailleur, courageux, mais quand on a, à l'époque c'était des francs, cent francs à dépenser, j'en dépense pas 130 ou 140. » [FICHE FNSEA]*

➔ Discussion

Une étude publiée en 2019 intitulée *The paradox of productivity: agricultural productivity promotes food system inefficiency,(Le paradoxe de la productivité : la productivité agricole promeut un système alimentaire inefficace)* de Benton et Bailey, vient déconstruire ce mythe de la productivité agricole pour nourrir le monde. Elle met en lumière le paradoxe de la productivité agricole : une augmentation de l'efficacité agricole entraîne une inefficacité du système alimentaire, par les dégâts environnementaux qu'elle génère, l'augmentation des déchets ou encore les dépenses de santé dues à la malnutrition ou à l'obésité. Les auteurs invitent alors à déplacer la focale, en ne se concentrant plus « sur la productivité agricole en tant qu'indicateur de résultats des besoins de la société mais de considérer plutôt la productivité systémique en analysant le nombre de personnes nourries sainement et durablement par unité d'intrant. ».(Benton & Bailey, 2019, p6) Voici ce qui devrait donc sans doute être l'objectif guidant la transformation du système agricole pour nourrir 7 à 10 milliards d'individus. À cela s'ajoutera la nécessité d'un contrôle de la pénibilité pour les agriculteurs, qui plus est dans un

contexte de dégradation climatique et de moindre disponibilité en ressources énergétiques et de certains éléments comme le phosphore rentrant dans la composition de fertilisants (Mr. Mondialisation, 2019).

Résumé de l'enjeu #4 pour lecteur pressé

La prise en compte du lien entre santé-environnement, et conditions de travail dans les discours européens face aux enjeux d'atténuation et d'adaptation climatique, peine à descendre réellement dans les discours et actions des pouvoirs publics et syndicats français vis-à-vis du monde du travail. La préoccupation principale demeure sur l'atténuation des activités économiques à travers la décarbonation, l'adaptation climatique restant en arrière-plan. Les syndicats et les entreprises devront relever le défi d'un travail soutenable pour les salariés comme le mentionnent certains enquêtés face à la concurrence internationale ou dans une perspective de relocalisation industrielle, pour un environnement « durable » dans un contexte de dérèglement climatique. Certains secteurs comme le bio ou l'économie circulaire témoignent actuellement de ce manque de prise en compte d'impact sur les conditions de travail des salariés. Notre quête pour répondre aux enjeux écologiques, devrait nous amener à forger une véritable écologie du travail. En effet, « protège-t-on l'environnement si on ne prend pas soin du travail et des travailleurs ? ». Ses piliers principaux pourraient être la coopération, vecteur de liens sociaux et de créativité surtout pour les agriculteurs pour qui la solidarité professionnelle permet d'accomplir certaines tâches, ou encore la garantie d'autonomie des travailleurs, pour retrouver du sens, de la satisfaction au travail et la maîtrise du travail bien fait. Une démarche de coopération conflictuelle permettrait d'instaurer un débat sur les valeurs et critères du travail bien fait entre direction, syndicats et travailleurs, au bénéfice de tous. Certains syndicats invoquent aussi la réduction du temps de travail (RTT) au cœur des conditions de travail et de santé au travail, ainsi que pour répondre aux enjeux environnementaux. Si cette réflexion sur la RTT peut être amenée à s'amplifier tant pour des raisons d'atténuation que d'adaptation climatique, certaines études mettent la focale sur ses modalités de mise en place, pouvant être multiples, sur lesquelles il convient de s'accorder, plus que sur la seule amplitude de cette réduction. Elle doit servir les bons objectifs et éviter de potentiels effets contreproductifs. Une distinction peut aussi être faite

sur le type de travail qui sera concerné par cette réduction comme les secteurs polluants tandis que le travail à visée sociale et écologique lui pourrait idéalement augmenter. Ces études révèlent aussi l'absence de propositions concrètes de mise en œuvre d'une RTT dans les stratégies climatiques internationales. Elles soulignent la difficulté de comparaison des diverses études scientifiques déjà réalisées, mais aussi l'incertitude quant à l'usage réellement vertueux du temps libéré et l'impact de l'aménagement du territoire en lien avec une RTT, ou encore le manque de recul sur son impact en termes macroéconomiques et environnementaux. Certains secteurs et métiers sont par ailleurs sujets à des problèmes d'attractivité comme l'agriculture, où les syndicats tentent de jouer sur plusieurs leviers d'amélioration, au niveau des conventions collectives ou de l'organisation et le rapport au travail. Enfin, le secteur agricole est intéressant à analyser pour montrer les défis rencontrés par la productivité du travail quant à son évolution, face aux enjeux climatiques et énergétiques. Une étude met par ailleurs en exergue le fait que l'augmentation de l'efficacité et productivité du système agricole vient paradoxalement affecter la productivité globale du système alimentaire par un ensemble d'externalités négatives. Il conviendrait alors de réorienter les pratiques pour nourrir sainement les habitants dans un contexte énergétique, climatique et en ressources, amené à se contracter.

5. Un dialogue social à renforcer pour conduire le changement dans les meilleures conditions

- Entre l'État et les citoyens : enjeu d'(in)acceptabilité sociale des politiques publiques face aux enjeux écologiques

  - Un enjeu de justice sociale et de sensibilisation pour les syndicats

D'un point de vue sociétal, Printemps Écologique et l'U2P encouragent à changer le vocabulaire pour changer nos façons de penser [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE] et ne pas effrayer les gens face à la technicité des enjeux écologiques. Cela concerne particulièrement les TPE qui se sentent découragées face à un langage trop technocratique pour évoquer des choses qu'elles feraient sans doute déjà.[FICHE U2P] Pour encourager les gens à contribuer aux efforts de transition climatique, il faut selon la plupart des syndicats de salariés qu'elle s'opère dans un cadre de justice sociale. Selon FO, il faut prendre des mesures incitatives pour le pouvoir d'achat et les inégalités sociales mais aussi donner aux citoyens plus de perspectives positives quant à l'avenir. Notre interlocuteur chez FO déclare aussi un manque de conscientisation de la population vis-à-vis des enjeux écologiques et pense qu'une plus grande

sensibilisation et un meilleur effort de pédagogie sur lesquels il faut travailler, permettraient une meilleure acceptation sociale des mesures politiques.

> *« Si vous donnez du sens, les gens acceptent beaucoup plus les choses. Je pense que c'est évident, donc il faut expliquer pour que les gens comprennent et que du coup ils adhèrent et que du coup ça sera moins difficile, moins douloureux parce que bien sûr ce sera quand même toujours douloureux. Je me fais malheureusement pas d'illusions, il n'y a pas d'autre choix. » [FICHE FO]*

Elle nous informe que le CESE a établi comme l'un des sujets phares de sa mandature, la nécessité de renforcer l'éducation populaire et la sensibilisation auprès de la population. [FICHE FO]. La CGT pense aussi que l'éducation populaire est un puissant levier dont doivent se saisir les syndicats et associations comme vecteur de sensibilisation et d'émancipation, qui peut avoir un impact positif dès à présent sur les questions écologiques et permettre de re-politiser les citoyens. [FICHE CGT] Notre interlocutrice à la FNSEA souligne la nécessité de rééduquer le consommateur aux cycles du vivant, rompus notamment par la grande distribution, et le sensibiliser aux conditions du métier agricole pour l'inciter à un meilleur soutien à l'alimentation origine France [FICHE FNSEA]

- Travailler à une meilleure co-construction avec les citoyens pour une véritable acceptabilité sociale

Concernant la loi climat « co-construite » avec la convention citoyenne pour le climat, beaucoup de participants ont été frustrés de voir la loi se vider de son ambition lors de son débat à l'assemblée nationale et au sénat.

> Laurent Berger s'exprimait lors de l'émission Maintenant on fait quoi ? *:« Est-ce qu'on l'a suffisamment construite [la loi climat] dans une progression et une reconnaissance des différents acteurs ? Non, ils ont eu le sentiment d'être trahis. Il y a eu des renoncements importants et il a manqué une chose, il a manqué une confrontation avec les intérêts qui traversent le monde du travail et la société. (…)C'est faux de croire que la transition écologique se fera à situation sociale et économique constante. Ça va procurer de profonds bouleversements. Ces bouleversements, il vaut mieux les discuter, les anticiper et les accompagner que les vivre brutalement parce que sinon on aura des sursauts éruptifs à répétition dans les entreprises comme dans la société.» [FICHE CFDT]*

➔ Discussion

Si l'initiative de la Convention Citoyenne pour le Climat pouvait partir d'une bonne intention, il y a donc encore des efforts à faire en termes de réelle co-construction et donc d'acceptabilité sociale des lois selon la définition donnée par Corinne Gendron. Le dispositif, présenté initialement par le gouvernement comme un exercice de démocratie participative, s'est vite fait rattraper par le modèle de décision unilatéral traditionnel, en ne prenant pas suffisamment en compte les résultats du travail de la convention citoyenne et en « évinçant les corps

intermédiaires ». Les syndicats ne l'ont pas mentionné lors de l'enquête, mais la présence de lobbys autour de la construction de cette loi y a été très importante, au détriment de l'exercice démocratique des 150 citoyens (Binctin, 2021).

Pour Corinne Gendron, l'acceptabilité sociale constitue une acception grandissante face aux contestations de la société civile vis-à-vis de politiques publiques ou de projets privés et publics. Cependant ce terme ne doit pas céder à une dérive qui se traduirait par la « volonté des décideurs de mieux maîtriser les contestations dont leurs décisions peuvent faire l'objet et à rendre acceptable des projets ou politiques qui ne le sont pas ». Cette stratégie de relations publiques peut ici être assimilée à de l'acceptation sociale et diffère grandement d'un véritable dialogue et jugement collectif mis en place entre décideurs publics et la population, conduisant à l'assentiment de cette dernière. Voilà le véritable sens que doit prendre l'acceptabilité sociale. L'acceptabilité sociale devrait davantage relever d'une question de valeurs et de croyances partagées plus que d'intérêts individuels à négocier. Si les pouvoirs publics parviennent à fédérer et construire avec la population une confiance sur la base de valeurs et croyances partagées, l'acceptabilité sociale sera plus difficile à remettre en cause par la suite. (Gendron, 2014)

Si la conscientisation et la pédagogie auprès des citoyens peuvent sembler nécessaires pour les syndicats face à la transition écologique, elles doivent être complétées par un véritable dialogue avec ces derniers pour une évaluation collective, voire l'élaboration des lois, processus dans lequel les syndicats et le CESE ont bien sûr leur rôle à jouer.

Le baromètre ADEME de 2021, montre toutefois que les Français sont de plus en plus engagés et favorables à des politiques publiques fortes, si celles-ci sont mises en place de manière juste auprès de l'ensemble de la population (ADEME, 2021b). Il ne s'agirait donc pas tant de conscientisation, mais de permettre « la mise en place des conditions minimales, pour une inscription harmonieuse d'une politique publique dans son milieu naturel et humain. » pour garantir la justice sociale.(Gendron, 2014)

- Entre l'État et les syndicats : compter sur des acteurs clés pour l'opérationnalisation des lois dans le monde du travail pour les nécessaires reconversions

Ce manque de dialogue social s'est particulièrement reflété dans le processus de construction de la loi Climat et résilience avec la participation directe des citoyens, en mettant de côté les

syndicats et autres corps intermédiaires comme les collectivités. Ces acteurs constituent pourtant des relais nécessaires pour la mise en œuvre des lois particulièrement concernant les mutations industrielles et les reconversions associées. [FICHE CFDT] Certains ont mentionné leur frustration de ne pas avoir été associés à l'exercice [FICHE MEDEF], que la communication avait été trop tardive auprès des partenaires sociaux pour qu'ils puissent réellement être associés ou encore que le bilan était décevant, ne reprenant que partiellement certains amendements proposés. [FICHE CFE-CGC]

> *« La CFE-CGC reconnaissait la nécessité de mettre en place un projet de loi ambitieux afin de lutter contre le dérèglement climatique et de renforcer la résilience de la France face à ce risque. Néanmoins, en accord avec l'avis du CNTE, la CFE-CGC regrette que la concertation entre le ministère chargé de ce projet de loi et les parties prenantes (organisations syndicales et patronales) – ait été réduite au strict minimum. En effet, malgré les mois de travail des services de l'État, le texte ainsi que l'étude d'impact ont été communiqués aux partenaires sociaux trop tardivement. Cela affecte le processus de consultation des parties prenantes au grand regret de la CFE-CGC » [FICHE CFE-CGC]*

L'ensemble des syndicats du côté salarié, a aussi rappelé la manière dont les pouvoirs publics avaient progressivement réduit au travers des différentes lois relatives au dialogue social, les pouvoirs des corps intermédiaires et notamment des syndicats, au seul échelon de l'entreprise ou en fusionnant les instances de représentation du personnel.[FICHE CGT ; CFDT]

➔ Discussion

Il y a donc un enjeu à trouver la juste articulation entre démocratie représentative et démocratie participative pour co-construire les lois, d'autant plus dans un contexte où les mesures prises viendront impacter davantage la vie des citoyens dans leur quotidien mais aussi dans leur travail comme le souligne la CFDT.

Pour Danion et al. il faudrait que cette planification écologique s'accomplisse à l'image d'un État relationnel qui sache refondre ses rapports avec et entre acteurs publics, privés et citoyens s'éloignant ainsi de la version technocratique de la planification d'après-guerre, pour pouvoir guider ensuite les actions et faciliter l'acceptabilité des mesures par les citoyens et les agents publics. Cette co-construction démocratique auprès des élus et citoyens, ayant été confisquée par l'expertise et la technique, notamment dans le cadre de la réforme de l'État et du nouveau management public. Pour y parvenir, ils recommandent les étapes suivantes : « formation à moyen et long termes, planification à moyen terme, autonomisation et encapacitation des agents publics et de la société civile à court terme. » (Marzolf, 2021)

- Entre organisations syndicales et patronales

- Démocratie sociale en panne

Entre organisations syndicales, plusieurs interlocuteurs nous ont parlé de démocratie sociale en panne, qui parvenaient de moins en moins à porter des revendications communes. De plus, une concurrence entre sections syndicales est prégnante en entreprise, rendant difficile l'opérationnalisation de revendications portées par plusieurs syndicats au niveau national comme dans le cadre du Pacte du Pouvoir de vivre avec l'UNSA et la CFDT. [FICHE CFDT]. La CGT quant à elle a évoqué la baisse du nombre d'accords nationaux interprofessionnels ces dix dernières années. [FICHE CGT], signe d'une baisse de cette dynamique d'action commune.

> *« On n'a plus trop de partenaires au niveau des organisations syndicales, c'est-à-dire que la démocratie sociale est plutôt en panne depuis plusieurs années. On a du mal à avoir des accords avec la CGT avec FO etc., donc les travaux ensemble avec les partenaires syndicaux je dirais traditionnels, on a vu que ça aboutissait rarement, soit parce qu'on n'arrive jamais à se mettre d'accord, soit parce qu'après ça suit pas non plus au niveau de nos militants sur le terrain, donc en termes de rapport de force, évidemment on y perd. » [FICHE CFDT]*

➔ Discussion

Et pourtant le récent appel pour la constitution d'un réseau écosyndicaliste en novembre 2021 fédérant déjà des membres de diverses organisations syndicales, peut-il être un signal faible pour renforcer la démocratie sociale grâce au prétexte des enjeux écologiques ? On remarquera que sont surtout présents dans les premiers signataires des membres de la CGT, FSU et Sud. (syndicoAdmin, 2021)

- Des divergences notables sur l'intégration des enjeux environnementaux au dialogue social.

La CPME a exprimé le souhait qu'il n'y ait pas de recours systématique à la consultation du CSE sur les sujets environnementaux, sauf en matière d'impact des sujets traités, et de manière opportune [FICHE CPME]. FO craint que cet élargissement des prérogatives environnementales des CSE vienne in fine peser sur les élus et aille à l'encontre de la mission 1ère des syndicats, qui est la défense des intérêts des travailleurs. FO émet aussi des doutes quant à l'efficacité des commissions environnement à porter des enjeux environnementaux transformateurs car ils nécessitent un soutien transversal dans toute l'entreprise. Les commissions environnement risqueraient donc d'agir en vase clos et que les sujets ne vivent que grâce aux seuls intéressés [FICHE FO]. Printemps Écologique met au contraire en avant le fait qu'avoir une commission écologie dans son CSE permet de légitimer les sujets écologiques dans l'entreprise, point sur lequel la CFE-CGC le rejoint. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE ; CFE-CGC]

« Donc pourquoi avoir fait une commission écologie ? C'est parce que le fait de le formaliser, ça nous permettait vraiment d'avoir la légitimité de construire un groupe de travail et d'avoir du temps de parole dédié dans les réunions avec la direction. Et ça, c'est important parce que ça évite que ce soit juste un des sujets qui sont en fin de réunion et qu'on oublie et que finalement on ne fait pas parce qu'on n'a pas le temps, quoi. » [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]

L'intégration des enjeux écologiques dans les accords collectifs a été très peu été abordée en entretiens et la plupart des syndicats faisaient le même constat d'une faible prise en compte à ce jour des de ces questions dans les négociations. [FICHE CGT ; CFDT ; PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Cela constitue un objectif au long cours et sa traduction opérationnelle reste encore floue notamment dans les branches. [FICHE IMPACT France]. La CPME a lancé une concertation avec les partenaires sociaux il y a quelques années pour intégrer la RSE dans les accords de branche mais à titre volontaire, expérimental et avec clause de revoyure, initiative par ailleurs fortement ralentie avec la crise sanitaire et la crise économique. [FICHE CPME].

- Dans les entreprises :

  - Conditions d'exercice dégradées des mandats d'élus CSE

Un de nos interlocuteurs chez Printemps Écologique a expliqué que lors de la mise en place de la commission écologie du CSE où il était élu, il a souhaité directement l'ouvrir aux salariés non syndiqués ce qui impliquait de devoir se réunir en dehors du temps de travail avec eux malgré le temps de délégation accordée aux élus. C'était donc intéressant mais peu pratique à concrétiser. De plus, dans le secteur du conseil et du numérique, et sans doute ailleurs, les cadres élus au CSE voient souvent leur temps de délégation fragmenté, ce qui entrave leurs conditions d'exercice du mandat et les oblige à contourner cette difficulté. Ce constat interroge d'une part le rôle de la Direction sur la mise en place de conditions favorables à l'exercice du mandat d'élu, et d'autre part, les modalités d'adaptation du cadre règlementaire à ces nouveaux profils d'élus. S'ajoute également l'impératif de production qui prime souvent sur l'exercice du mandat d'élu CSE : manque de temps, d'une bonne organisation des plages horaires et tendance à la minimisation de l'importance de cette fonction dans l'entreprise [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE].

« Ça veut dire que je suis cadre au forfait jour et pas forfait heure. C'est à dire que même le concept de 22h de délégation n'a aucun sens par rapport à mon contrat de travail. Et je pense que cette règle-là d'élu CSE n'a jamais été pensée pour des cadres en fait. (...) Pour compter des heures CSE, c'est hyper compliqué. (...) Voilà enfin bon comme plein d'autres gens j'imagine, mais je peux faire du CSE que pendant 15 minutes, m'arrêter faire autre chose, reprendre 10 minutes et puis enfin au fur et à mesure de la journée et à la fin de la journée je m'amuse pas à faire le calcul de dire tiens, ça fait 39 minutes virgule 12, je l'ajoute à mon compteur quoi.(...) Aujourd'hui, tous les élus CSE, enfin, ou en tout cas la plupart de plein d'entreprises qui sont sous la Syntec sont exactement dans ce cas-là où ils sont pas dans un

contexte qui leur permet de compter ça normalement et facilement quoi. » [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]

La CFDT milite par ailleurs pour que les élus CSE aient des moyens et un droit de regard voire de veto sur le financement de la transition écologique des entreprises et la manière dont elles comptent créer de la valeur dans un monde bas carbone. Il faudrait que ces sujets deviennent non plus des objets d'information consultation mais de négociation. [FICHE CFDT]

- Invisibilisation des TPE dans le dialogue social

L'absence de structure syndicale et de CSE dans les TPE-PME a été mentionnée par plusieurs syndicats [CGT ; CFDT ; U2P]. Pour la CGT c'est un frein à la montée en généralité de la question du travail et lorsqu'il s'agit de pointer des pratiques délétères pour l'environnement (pollutions, non-respect de la loi), que seule une action structurée en entreprise peut permettre. Une personne au chômage expliquait à notre interlocuteur CGT que son patron d'une entreprise sous-traitante de 3ème ou 4ème rang versait des sceaux de mercure dans les égouts et menaçait de le licencier s'il le dénonçait. [FICHE CGT].

«(…) il est question d'intégrer la question écologique aux compétences du CSE. Mais en fait, les CSE sont assez peu présents dans nos entreprises qui négocient peu. Ce sont les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat CPRIA qui ont été créées, par les partenaires sociaux, les cinq organisations syndicales de salariés et l'U2P, avec l'accord du 12 décembre 2001 sur le développement du dialogue social dans l'artisanat. De même que les CPRPL, pour les professions libérales. Les sujets de transition écologique seront probablement aménagés dans le cadre de ces discussions. » [FICHE U2P]

La réunion des CPRIA du 09 décembre 2021, l'a par ailleurs confirmé.(U2P, 2021).

- Difficulté d'aborder les dispositifs de transition professionnelle pour sécuriser la reconversion des salariés

La CGT a expliqué la difficulté à aborder le sujet de la protection sociale professionnelle dans les échanges avec le patronat des branches industrielles, qui imposent souvent leur agenda et sont bloqués par le court-termisme. La mise en place de ces dispositifs de transition est pourtant essentielle pour que les salariés acceptent sereinement de se reconvertir. Ils ne souhaitent naturellement pas perdre leur emploi et ont donc besoin de garanties. [FICHE CGT]

« (…) souvent sur ce sujet-là, c'est le patronat qui nous impose le calendrier. Donc c'est extrêmement difficile d'avoir une logique d'anticipation très en amont par rapport aux questions des transitions. (…) Mais on a une vraie difficulté dans la CGT à porter cette revendication [de sécurité sociale professionnelle] parce qu'on est bien souvent, mais c'est aussi, ça s'impose à nous, on est bien souvent dans des revendications légitimes, salariales, de conditions de travail » [FICHE CGT]

Les directions ont d'ailleurs une responsabilité en termes de formation face aux reconversions industrielles et professionnelles. Elles doivent échanger avec les représentants du personnel, sur l'impact de leurs orientations stratégiques face aux enjeux écologiques, de manière transversale lors de toutes les réunions d'info-consultation. Ceci leur permettra de mieux anticiper leurs besoins en compétences et l'adaptation de leur activité et des postes de travail pour proposer les formations appropriées aux salariés. Le CSE doit donc s'assurer du rôle proactif des entreprises en matière de formation de leurs salariés mais aussi que leurs orientations stratégiques sont compatibles avec les trajectoires carbone du GIEC. [FICHE CFTC]

- Dans les territoires : un maillage de coopération à tisser avec les acteurs locaux pour mener la transition

La CFE-CGC met en avant les associations de préfiguration, dispositifs de dialogue social territorial dans lesquels elle appelle à s'investir, pour aider à la reconversion locale de l'appareil productif à partir d'une valorisation technique et stratégique de compétences délaissées, comme cela a été le cas à Belfort auprès d'Alstom-GE, pour la transition énergétique. [FICHE CFE-CGC] L'U2P insiste aussi sur la nécessité de mener les projets de revitalisation de centre-ville dans une démarche partenariale avec les acteurs territoriaux pour maximiser leurs chances de réussite [FICHE U2P].

> *« Que les U2P qui se lanceraient dans des projets par exemple aient toujours comme un des critères de sélection, d'avoir véritablement des initiatives, des projets portés en partenariat, avec des collectivités, les pouvoirs publics, avec des associations. Parce qu'on sait que sur ces enjeux de revitalisation, qui portent aussi cette transition écologique, la dimension partenariale est l'une des conditions de réussite, ce que les études observent.» [FICHE U2P]*

Pour la FNSEA, il est important de réussir à préserver un bon maillage territorial des industries agroalimentaires afin d'assurer des débouchés aux productions agricoles. Mener des Projets Alimentaires Territoriaux (PAT) peut également permettre d'encourager les filières régionales où la FNSEA est présente, à mettre en œuvre des solutions au changement climatique sur les territoires, en co-construisant les projets avec les collectivités, les partenaires économiques et sociaux et les associations. [FICHE FNSEA]

- Pistes pour renforcer le dialogue social

Plusieurs syndicats ont évoqué certaines idées afin de redonner du souffle au dialogue social pour pouvoir répondre de la meilleure manière possible aux enjeux écologiques. La CFDT appelle à instaurer des espaces de dialogue social à différents échelons et sur différentes temporalités pour co-construire l'avenir des différents secteurs, dans une dynamique de

coopération territoriale. Elle suggère la mise en place des États Généraux de l'automobile pour négocier collectivement les conditions à moyen terme d'une relocalisation de la production et du renouveau industriel du pays dans cette filière, ainsi que des conférences sociales régionales pour piloter de manière réactive et équitable, les transitions industrielles au plus près du terrain [FICHE CFDT].

> *« Les Conférences sociales régionales doivent permettre dans des délais très courts, de faire descendre au plus près des réalités territoriales les enjeux discutés dans le cadre des États généraux. Ces conférences permettront de faire remonter les propositions du terrain et de favoriser la coordination des acteurs opérationnels. État déconcentré (préfets, sous-préfets, Direccte…), Conseils régionaux, départementaux et généraux, entreprises du secteur, ARIA, pôles de compétitivité, représentants des salariés, société civile (associations, ONG, riverains, CESER) seraient autour de la table pour gérer localement et pragmatiquement une véritable stratégie territoriale pour le secteur automobile. » [FICHE CFDT]*

Pour rénover et ré-oxygéner les pratiques de dialogue social, la CFTC propose de créer le Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social (CPPDS) qui serait porté par le CESE, organisme neutre de délibération pour y construire un agenda de réformes commun entre organisations syndicales et patronales, qui serait à décliner au niveau des branches. [FICHE CFTC]. Le mouvement Impact France compte sur le fait que son outil Impact Score vienne contribuer à dynamiser le dialogue social et la négociation en entreprise [FICHE IMPACT France].

Résumé de l'enjeu #5 pour lecteur pressé

L'enquête nous a donné à voir un dialogue social aujourd'hui plutôt fragilisé à tous les niveaux, selon les syndicats. Pourtant ce dialogue social est nécessaire pour mener la transition d'autant plus dans une optique d'État planificateur de l'économie et des reconversions industrielles, qui doit réussir à retisser des liens avec l'ensemble des acteurs. Entre les citoyens et l'État règne une relation distante, notamment au regard du dispositif de démocratie citoyenne comme la Convention Citoyenne pour le Climat, qui ne semble pas encore digne d'une véritable acceptabilité sociale, au sens d'une réelle co-construction et évaluation collective des politiques publiques avec les citoyens. Si les syndicats pensent qu'un manque de conscientisation des enjeux climatiques par la population peut constituer un frein à la transition, les Français semblent de plus en plus engagés et plutôt favorables à des mesures fortes à condition qu'elles soient justes. Entre l'État et les syndicats, le lien s'est également distendu par la réduction progressive de leur pouvoir au seul cadre de l'entreprise, la fusion des CHSCT en CSE, ou encore par la manière dont ils ont été « évincés » de la conception de la Loi Climat et Résilience. Cette loi pourtant les concerne

de par l'extension de leurs prérogatives au domaine environnemental, et par l'impact qu'elle va provoquer par son opérationnalisation dans le monde du travail, qui n'a pas été suffisamment confrontée à l'avis des corps intermédiaires. La relation entre organisations syndicales démontre une démocratie sociale en panne, car elles parviennent de moins en moins à porter des actions ou revendications communes et quand bien même elles y parviendraient, la concurrence des sections syndicales vient rompre ces convergences au niveau national. Des divergences sont aussi visibles entre les organisations syndicales et patronales sur l'intégration des enjeux environnementaux au dialogue social. Au niveau de l'entreprise, certains freins au bon déroulement du dialogue social sont perceptibles : les cadres voient leurs conditions d'exercice de mandat d'élus CSE dégradées, tandis que les TPE, souvent non dotées de CSE, sont absentes du dialogue social en entreprise, ce qui empêche une action légale structurée lorsque cela s'avère nécessaire, et les dispositifs de transition professionnelle sont aussi difficiles à aborder avec le patronat pour sécuriser les reconversions des salariés. S'ajoute également une certaine frilosité en général chez les salariés et la direction à l'égard de l'outil syndical. Enfin dans les territoires, l'enjeu est de tisser un maillage de coopération local pour mener la transition. Certains syndicats évoquent des pistes pour renforcer le dialogue social à ces différents niveaux tant pour envisager conjointement l'avenir de certains secteurs dans les meilleures conditions que pour rénover et ré-oxygéner les pratiques du dialogue social dans les instances paritaires et en entreprise.

6. Des pratiques syndicales à faire évoluer ?

- Pas de moyens supplémentaires pour un périmètre d'action syndical élargi aux enjeux environnementaux et complexité de son opérationnalisation

La plupart des syndicats de salariés ont appuyé le fait que l'octroi de prérogatives supplémentaires sans moyens supplémentaires allait compliquer leur mission syndicale pour la formation des élus par exemple. [FICHE CFE-CGC ; CFDT ; CGT ; FO] Pour Printemps Écologique, la loi Climat et Résilience vient légitimer le rôle des syndicats sur les enjeux environnementaux, qu'elle voit comme une opportunité pour se saisir de l'outil syndical au service des enjeux écologiques, sans toutefois oublier les prérogatives sociales habituelles des organisations syndicales. Le syndicat, en pleine construction, confie cependant devoir arbitrer

sur ses priorités par rapport à ses ressources disponibles, essentiellement bénévoles. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]

> *« (...) aujourd'hui, je pense que les membres du CSE et les délégués syndicaux doivent être formés, effectivement, c'est une charge de travail supplémentaire. Cela implique de se former, de monter en compétences, nous nous engageons à former nos élus sur tous ces sujets. (...). Nous avons déjà 2 formations RSE développement durable, un niveau 1, un niveau 2. Étant reconnu "partenaire engagé pour la nature" par l'OFB [l'Office Français de la Biodiversité] nous allons développer le volet biodiversité/entreprise dans des sessions de formation biodiversité spécifiques à ce domaine. [FICHE CFE-CGC]*

Les missions des organisations syndicales et patronales dépassent le cadre de l'entreprise pour se positionner sur des dimensions sociétales (transport, aménagement du territoire, santé, etc.) qu'il faut néanmoins réussir à articuler avec des sujets syndicaux plus précis dans le cadre de l'entreprise.[FICHE FO] La traduction des positions environnementales confédérales dans les branches et en entreprise peut également s'avérer complexe. Printemps Écologique a averti du risque de dichotomie entre revendications nationales et l'écart ressenti au niveau local [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Certains syndicats appellent à réfléchir les mutations du tissu productif en termes de filières [FICHE CGT] quand d'autres essayent de travailler avec leurs fédérations (aérien, ferré, routier) dans une logique de complémentarité et non de concurrence [FICHE FO], ce qui pourrait peut-être contribuer à davantage faciliter cette traduction opérationnelle. Notre interlocuteur FO confie par ailleurs être de plus en plus confronté à la difficulté de gérer la transversalité inhérente au périmètre de représentation de l'ensemble des secteurs économiques, dont les enjeux de reconversions feront des perdants et des gagnants [FICHE FO].

➔ Discussion

L'auteur Vincent Gay, pointe ici « la difficulté à s'ériger comme un acteur social au-delà de l'entreprise, à l'échelle de toute la société, au risque d'oublier la « double besogne, quotidienne et d'avenir » du syndicalisme » (Gay, s. d.)

- Un appui nécessaire sur des réseaux de référents ambassadeurs, engagés, formés pour déployer la démarche syndicale face aux enjeux écologiques

Plusieurs syndicats de salariés déploient leur action syndicale grâce à des réseaux de référents engagés sur les enjeux écologiques [FICHE CFDT ; CFE-CGC]. Leur rôle est d'aller sensibiliser leur entreprise, salariés et parfois la direction sur ces sujets mais aussi de réussir à négocier des accords intégrant ces questions ou encore de pointer des dysfonctionnements ou dérives éventuels de l'entreprise. La F3C par exemple, est en passe de déployer son réseau de

Sentinelles Vertes. Se pose alors la question de la formation aux enjeux écologiques et nouvelles prérogatives pour ces référents syndicaux ainsi que les élus CSE voire les salariés. La difficulté est qu'ils soient suffisamment bien formés pour pouvoir lutter contre le greenwashing éventuel de leur entreprise. [FICHE CFDT]

> *« Donc on va pas faire de tous les élus, des spécialistes (...) j'ai travaillé aussi au niveau de mon organisation syndicale avec France Télécom, Orange, et leur rapport RSE, d'une année sur l'autre en fait, on se fait directement embarquer avec des jolis rapports. Mais voilà, les points de comparaison sont plus les mêmes, les territoires des entreprises enfin de leurs sous-directions ont changé, les termes ont changé, etc. Donc on peut plus rien comparer et du coup on se fait vraiment embobiner par ça parce qu'on n'a pas ces compétences-là et que des généralistes, comme c'est le cas des élus CSE, n'auront jamais ces compétences-là. Donc l'idée, c'est vraiment d'identifier des militants qui soient mieux formés déjà, qui acquièrent progressivement une expertise sur ce sujet-là, qui soient moins des généralistes » [FICHE CFDT]*

Pour Printemps Écologique, la sensibilisation sur les liens entre écologie et travail doit être une priorité car il reste encore beaucoup à faire. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. La CFE-CGC précise que ceux encore peu abordés liés à la biodiversité notamment demandent particulièrement de l'acculturation et de la montée en compétence pour pouvoir être maîtrisés, ce à quoi elle s'attache [FICHE CFE-CGC].

- Une nécessité de s'associer à d'autres acteurs pour gagner en expertise sur ces nouvelles prérogatives

Les syndicats mettent en œuvre des stratégies partenariales différentes servant des objectifs reflétant leurs singularités. L'alliance de la CGT avec le collectif Plus jamais ça ! ou de la CFDT dans le Pacte du Pouvoir de vivre montrent cette volonté de médiatiser un message fort et légitime pour voir se concrétiser une autre vision de la société. En s'associant à d'autres acteurs de la société civile, notamment les ONG environnementales, ces syndicats contribuent à faire converger les luttes sociales et écologiques pour refuser le modèle qui nous est imposé [FICHE CGT] ou proactivement proposer un nouveau projet de société [FICHE CFDT]. C'est aussi un moyen d'amener la clé d'entrée travail et des reconversions industrielles et professionnelles dans les questions écologiques portées par les ONG. [FICHE CGT] La CFE-CGC, au contraire, privilégie des partenariats de soutien au long cours plutôt que des grandes alliances jugées plus vulnérables car impliquant de dépasser des divergences de positionnements sur certains sujets ou des différences culturelles. [FICHE CFE-CGC]. Pour les syndicats patronaux, ces partenariats sont une façon de monter en expertise sur les enjeux écologiques et gagner en crédibilité sur ces sujets [FICHE CPME ; MEDEF], mais aussi de permettre aux ONG monter en maturité sur le fonctionnement et les réalités du monde économique et la concurrence internationale et de prendre collectivement de meilleures décisions. [FICHE MEDEF].

> *« (...)l'intérêt aussi, c'est d'avoir un autre regard, quelque part sur ces sujets-là, de se faire accompagner par des acteurs qui ont peut-être aussi plus de légitimité que nous pour parler de certains sujets. Typiquement on est en train de travailler avec des ONG sur la co-construction de certains outils pédagogiques. Et c'est vrai que ça nous challenge. (...) Mais en même temps ça permet aux ONG de comprendre un peu quelles sont nos contraintes aussi économiques, nos contraintes sociales, qu'on vit dans un contexte quand même de concurrence internationale, alors pas forcément sur toutes les activités, mais surtout en ce qui concerne les activités les plus importantes et impactantes. » [FICHE MEDEF]*

Printemps Écologique, quant à lui, se veut être force de rassemblement dans un premier temps, au carrefour du milieu militant, des apporteurs de solutions et d'entreprises engagées, et monter en expertise progressivement. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE] Pour la CFTC, coopérer est dans les principes fondateurs de la doctrine de l'église catholique, et le syndicat fait également partie du Pacte du Pouvoir de Vivre, et a réalisé plusieurs actions avec le réseau Action climat par exemple.[FICHE CFTC]. Le Mouvement Impact France fait également partie de cette alliance du Pacte de Pouvoir de Vivre [FICHE IMPACT France]. FO semble être le seul syndicat qui souhaite « faire bande à part », ne mettant en œuvre aucune stratégie d'écosystème pour aborder les enjeux écologiques en raison d'un manque de convergences suffisantes sur la temporalité et les questions énergétiques avec les associations environnementales. Il fait appel ponctuellement à des intervenants comme le climatologue Jean Jouzel lors de ses conférences environnementales pour bâtir ses revendications. [FICHE FO].

Certains syndicats se sont toutefois questionnés sur le choix des partenaires auxquels s'associer, devant une profusion d'ONG environnementales, et lorsqu'il s'agit de les faire rentrer dans la négociation, ce qui pose des critères de représentativité qui n'existent pas aujourd'hui pour ces acteurs [FICHE CFDT]. Cette sélection de partenaires révèle aussi la complexité de combler des sensibilités plus ou moins poussées des adhérents à l'écologie [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE].

De plus, la nécessité de faire évoluer ses choix de consommation vers plus de responsabilité n'est pas sans poser problème, comme l'évoque la CFDT. Elle explique que c'était l'objectif initial des CE de mutualiser les activités sociales et culturelles pour permettre à tous les salariés qu'importe leurs revenus, de pouvoir partir en vacances à un tarif avantageux, y compris à l'autre bout du monde. Cela est de plus en plus questionné mais le syndicat reconnaît qu'il est pour l'instant difficile de renoncer aux propositions de voyage en avion faites aux salariés. [FICHE CFDT]. La CGT mentionnait par ailleurs des instances patronales qui décidaient des activités sociales et culturelles de leurs salariés dans des grands parcs industriels, forgeant ainsi leurs choix de consommations [FICHE CGT].

➔ Discussion

Face à ce dialogue social qui se transforme et s'élargit pour accueillir le volet environnemental depuis 2021, on voit émerger des acteurs pour accompagner cette montée en compétences des CSE mais aussi des syndicats et des experts comptables, aujourd'hui censés être les référents en entreprise des enjeux environnementaux. Des entreprises émergentes comme par exemple Gate 17, ou encore des acteurs préexistants comme Secafi, ou Syndex qui font évoluer leur offre, gravitent dans l'écosystème des syndicats. Un entretien avec Gate 17, nous a montré qu'ici le cadre légal de la loi Climat et Résilience s'imposait à la pratique alors qu'habituellement c'est le cadre légal du code du travail qui s'adapte à la pratique. Le cabinet a soulevé plusieurs dispositifs existants pouvant servir au dialogue social et environnemental, qui ne sont pas mis suffisamment en œuvre aujourd'hui : pour dénoncer des pratiques délétères de leur entreprise sur le plan social ou environnemental, les salariés sont rarement au courant qu'ils peuvent faire un signalement auprès du CSE, pour préserver leur anonymat, qui se chargera de saisir la préfecture pour prendre ou non, si elle le juge nécessaire, des mesures pour stopper le problème. Le devoir de vigilance sur les droits de l'Homme et de l'environnement est également peu mis en place par les organisations syndicales dans les entreprises, du fait de sa complexité de mise en œuvre. Enfin, le cadre juridique pour la négociation inter-sites pour des plans de mobilité par exemple, existe mais n'est jamais mis en place dans les zones d'activités économiques, souvent mal desservies en transports en commun. Les négociations sont en effet compliquées car les ZAE n'ont pas d'existence juridique et donc pas de représentants légaux. De plus ces accords impliquent souvent de nombreux acteurs et nécessitent des facilitateurs, ce qui renforce le besoin d'un dialogue territorial.

De nouveaux acteurs viennent aussi se positionner sur l'enjeu de la transformation des habitudes de consommation vis-à-vis des avantages proposés par le CSE. Représente, l'agence de l'écologie joyeuse au travail, avec qui nous avons échangé, accompagne par exemple les CSE engagés dans la transition à gérer leur budget ASC (Activités sociales et culturelles), afin de choisir des fournisseurs de prestations plus écologiques. L'objectif est de sensibiliser les salariés aux enjeux écologiques et de leur permettre d'adopter des gestes quotidiens de consommation plus respectueux de la planète. Les budget CSE représenteraient 11 milliards d'euros à rediriger de manière plus vertueuse ! (Rivière, 2020).

- Accès insuffisant aux données par les syndicats

La CGT et la CFDT ont toutes deux évoqué la difficulté à accéder à certaines données utiles à leur bon exercice syndical. La CGT pointait plutôt elle, les données relatives aux aides publiques aux entreprises, sur lesquelles les syndicats ont peu de visibilité, ce qui les empêche de pouvoir contrôler si nécessaire, le bon usage des financements à la conversion de process organisationnels plus vertueux. [FICHE CGT].

> *« (...) aujourd'hui on a le plan de relance, qui soi-disant a un volet environnemental. Moi, je pousse les camarades et on fait un gros travail parce qu'en plus on n'a pas énormément accès aux données. Les journalistes ont plus accès aux aides données aux employeurs que les syndicats. Donc, quand il y a des millions d'euros qui sont fléchés dans une usine, sous couvert d'environnement, le rôle des syndicats, c'est quand même bien de contrôler de ce qui est fait de cet argent, est-ce que c'est un effet d'aubaine ou est-ce que c'est un levier pour la transformation, des process ? » [FICHE CGT]*

Pour la CFDT il s'agit davantage de pouvoir bénéficier des données issues de la démarche RSE au niveau des entreprises, pour permettre aux élus CSE et syndicalistes de s'exprimer sur ces nouveaux sujets syndicaux tels que les méthodes d'approvisionnement, l'immobilier d'entreprise, ou encore la trajectoire carbone de l'entreprise. Ces données peuvent aussi venir légitimer plus facilement ces sujets dans le cadre du dialogue social. La création de vrais espaces de débat contradictoires semble également importante pour enclencher une vraie transformation écologique. [FICHE CFDT]

- Enjeux de recrutement et de renouvellement de la base syndicale

Le sujet du recrutement a particulièrement été évoqué pour les jeunes organisations syndicales et patronales qui ont l'enjeu de faire grossir rapidement leurs rangs mais de manière qualitative. Printemps Écologique souhaite par exemple s'assurer que les militants rejoignent le mouvement dans la durée. S'adressant surtout à des adhérents potentiels sans culture syndicale, il est difficile de les inciter à adhérer en leur parlant du cadre du travail et du rôle représentatif des syndicats, car ils méconnaissent souvent ce sujet et n'en saisissent pas toujours l'importance. Il y a un vrai enjeu à réinsuffler un esprit critique à ce titre chez les salariés. Sa communication vise donc à toucher un maximum de gens, pas tournés vers le syndicalisme en faisant preuve de pédagogie et en rendant cet outil attrayant. Un de nos interlocuteurs nous a par ailleurs fait remarquer que les réseaux sociaux internes d'entreprise constituaient un bon levier pour sonder les intérêts et connaissances des salariés et leur potentielle volonté d'adhésion. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Bien qu'il ait en ligne de mire cet objectif de recruter 30% d'adhérents de plus d'ici 10 ans, Impact France est dans une démarche ouverte mais n'en reste

pas moins regardant sur le profil des entreprises qui souhaitent adhérer au mouvement. [FICHE IMPACT France].

> *« Nous, on a envie que toutes les entreprises puissent intégrer une stratégie d'impact, mais on est juste très exigeant sur la manière de faire parce que pour nous, des actions RSE à la marge, c'est pas de l'impact, c'est pas transformateur, ça va pas changer la manière dont on produit, la manière dont on consomme, la manière dont on fabrique et la manière dont on travaille aussi forcément. (...) On a la question inverse, qui est, quel est le cœur de métier de votre entreprise, est-ce que vous avez un impact négatif sur la société ? Est-ce que vous détruisez les forêts, est-ce que votre job c'est de développer des jeux d'argent ? Est-ce que votre job, c'est de vendre du tabac ? Voilà ça on sait que ça a un impact négatif sur l'environnement, sur les personnes, sur la santé humaine, donc mécaniquement on va perdre beaucoup de points sur cette question-là, donc ce sera compliqué d'obtenir un score suffisant pour intégrer le mouvement. » [FICHE IMPACT France]*

Pour les centrales plus anciennes, c'est le renouvellement de leur base de militants avec l'arrivée de jeunes engagés écologiquement qui pourrait permettre d'accélérer la réponse aux enjeux écologiques dans les entreprises [FICHE CFDT ; CFE-CGC]. La FNSEA fait également remarquer ce besoin de renouvellement en illustrant la difficulté à faire vivre les conventions collectives dans le domaine agricole qui sont par ailleurs nombreuses, et à trouver les personnes pour les porter, aujourd'hui ce sont beaucoup de retraités qui assurent ce rôle. [FICHE FNSEA].

- Questionnement sur l'évolution du syndicalisme et ses pratiques

    - Des freins à l'engagement syndical

Printemps Écologique, ayant un œil neuf sur le sujet du syndicalisme, a pu faire un « rapport d'étonnement » sur des aspects méritant d'être améliorés, de par l'expérience de ses co-fondateurs lors de leur familiarisation avec cet univers. Améliorer l'expérience syndicale sur la lisibilité quant aux élections professionnelles ou la visibilité de la réalité syndicale en entreprise serait bienvenu. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]

> *« (...)il y a clairement un problème de lisibilité, on sait pas vraiment quand les élections ont lieu, il y a pas non plus de lieu bien clair, bien ouvert au grand public où il y a une communication qui soit limpide sur les réalités, on va dire socio-politiques des différentes entreprises. Si demain on veut savoir dans telle ou telle structure, la place, l'importance de la CGT, de la CFDT, etc. Bon bah faut aller voir dans des rapports compliqués et passer du temps avant d'avoir une visibilité sur la situation, sur la réalité syndicale en France. Nous, on a passé beaucoup, beaucoup de temps pour essayer de comprendre le paysage syndical. » [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]*

Par ailleurs revaloriser l'intérêt de l'outil syndical dans l'imaginaire des gens représente un défi de taille pour susciter leur engagement car ils semblent souvent méfiants vis-à-vis des acteurs syndicaux [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Si ce manque de confiance dans ces corps intermédiaires est palpable parmi les citoyens, il l'est également en entreprise. Plusieurs syndicats ont évoqué le problème de discrimination syndicale, pratiquée parfois même

inconsciemment par la hiérarchie directe. [FICHE CFDT ; CGT ; PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Les directions préfèrent d'ailleurs souvent mener la transition mais dans un cadre libéral sans contraintes quitte à avancer plus vite. Les salariés engagés eux, constatent aussi que les choses avancent mieux en étant dans un cadre libéral car les directions les écoutent plus et ils ne comprennent donc pas l'intérêt de recourir à l'outil syndical. C'est tout l'enjeu que relève Printemps Écologique, de faire de la pédagogie sur l'intérêt que l'outil syndical peut leur apporter le moment venu. Notre interlocuteur CGT raconte lui, les tensions dans les entreprises lorsque des salariés souhaitent implanter une section syndicale. Il explique aussi les nombreux recours qu'ont les directions lorsqu'elles souhaitent se défaire de certains salariés syndiqués lorsqu'ils deviennent trop « gênants » pour la conduite des activités de l'entreprise. [FICHE CGT]

- Affaiblissement du syndicalisme

La liberté syndicale française d'un point de vue idéologique légitime l'émergence de projets tels que celui de Printemps Écologique ou d'Impact France, mais avec tout de même de lourdes barrières administratives à l'entrée et les 7 critères de représentativité à respecter inscrits dans la loi de 2008. Des mouvements en faveur de la libéralisation du syndicalisme se développent d'ailleurs. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. Certaines organisations sont plutôt contre ce morcellement du paysage syndical comme la CFDT qui pense que le syndicalisme entre réformistes et révolutionnaires, doit parvenir à se réunir davantage. Le syndicat milite pour le fait de converger vers la construction de « maisons communes » (LaTribuneTV Events, 2021)

La CGT nous a fait part de sa crainte de voir disparaître le syndicalisme interprofessionnel face aux syndicats autonomes, en raison de problèmes politiques de sa non-reconnaissance ou encore le fait que trop de pouvoir et de moyens soient dédiés aux fédérations au détriment des structures interprofessionnelles [FICHE CGT].

> *« Le problème, c'est que c'est le syndicalisme interprofessionnel qui est en danger. Moi, je pense qu'il va mourir, je vous le dis franchement. Le syndicalisme interprofessionnel, c'est justement le syndicalisme qui porte ces enjeux transversaux de solidarité, qui essaie d'avoir une approche politique un peu plus globale, qu'est pas uniquement dans la gestion de l'entreprise au quotidien de boutiquiers, ce que j'appelle. » [FICHE CGT]*

La CFDT, à travers les mots de Laurent Berger, évoque aussi qu'il est mortel. (LaTribuneTV Events, 2021) Pourtant ce type de syndicalisme est celui qui permet d'assurer selon la CGT, l'introduction des questions du travail dans le débat politique, de manière transverse à tous les secteurs d'activité. Il constitue aussi un acteur clé dans la structuration des mouvements sociaux que les pouvoirs publics sont en train de perdre notamment avec les conflits sociaux type gilets

jaunes, qui n'ont pas de représentant pour interagir avec eux. [FICHE CGT]. La faiblesse du droit du travail incite également Printemps Écologique à vouloir tenter de le faire évoluer par jurisprudence grâce à la démonstration de résultats tels que la signature d'accords par exemple, sur des périmètres réduits. Pourquoi ne pas inventer également une combinaison avec d'autres droits ? [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]

- Assumer son héritage et reconnaître ses attachements pour avancer

Des syndicats de salariés ont confié devoir mener un travail de conviction en interne sur la conception du travail (aliénante vs émancipatrice) et du diagnostic écologique pour pouvoir avancer, qui implique notamment une exemplarité syndicale pour être en mesure de fédérer les syndicats en tant que confédération [FICHE CFE-CGC]. La CFE-CGC a notamment organisé en 2021, un webinaire de sensibilisation vis-à-vis de leurs travaux et mené un travail commun sur la rédaction d'une charte développement durable qui a eu un effet d'émulation parmi les fédérations [FICHE CFE-CGC].

> *« (...) Avec les fédérations nous avons élaboré notre politique RSE Développement durable. Nous avons construit notre charte développement durable. Tous ces sujets-là ne sont pas vraiment nouveaux pour la CFE-CGC. Nous avons un groupe de référents qui est très impliqué dans les fédérations et les territoires et qui sont le relais de la politique sur le terrain. » [FICHE CFE-CGC]*

La CGT a mené un débat interne autour de l'intérêt général à l'occasion de la rédaction du document d'orientation confédéral 2019. La prise de conscience des enjeux écologiques est globalement présente même si davantage prégnante sur le terrain. Elle peut être parfois minimisée par des enjeux de lutte des classes, de protection de l'emploi face à un contexte de désindustrialisation ou de secteurs qui vont devoir fermer, ou encore peut-être par l'éloignement des fédérations de ces questions environnementales et climatiques vécues par les entreprises. [FICHE CGT]. La F3C de la CFDT a demandé à ce que tous les responsables de syndicats et membres du bureau fédéral participent à une session de la Fresque du Climat et fassent le relai dans les entreprises de formations sur les enjeux écologiques et sociaux de l'Anthropocène en lien avec les activités des entreprises, pour être en mesure d'agir. [FICHE CFDT]

- Quel rôle syndical face à un contexte à venir plus tendu socialement et écologiquement ?

Il faudra sans doute protéger encore davantage les syndicalistes lors des débats contradictoires nécessaires avec la direction sur l'impact de l'activité sur l'environnement. À l'aube de la barbarie climatique, le rôle du syndicalisme sera-t-il celui de la cohésion et de maintien du lien social ? [FICHE CFDT] Printemps Écologique n'est lui, pas encore mâture pour accompagner

les lanceurs d'alerte mais reconnaît que cela va devenir un sujet prépondérant puisque le syndicat ambitionne de toucher à l'objectif des entreprises bien que cela soit le plus difficile. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. La CFTC se questionne aussi sur l'évolution de ses pratiques syndicales si les droits ne sont plus rattachés à l'emploi mais à la personne. [FICHE CFTC].

> *« Comment dès lors garantir la continuité du service CFTC par-delà la diversité de nos syndicats et structures auxquelles se rattachera notre adhérent « nomade » ? Comment en d'autres termes « attacher le syndicalisme CFTC à la personne ? (...) Attacher le syndicalisme CFTC à la personne », ce n'est pas pour la CFTC promouvoir l'individualisation de la relation de service. C'est au contraire mobiliser les talents et aspirations de la personne par, dans et pour le collectif. C'est conforter ce dernier ! » [FICHE CFTC]*

La Confédération paysanne notamment en Haute Vienne, envisage de radicaliser ses modes d'action pour augmenter le rapport de force vis-à-vis du monde politique et économique car elle constate amèrement que marcher ne suffit plus. [FICHE CONFEDERATION PAYSANNE]. Le MEDEF, lui, cherche pour l'instant à trouver l'équilibre entre contrainte et incitation dans le déploiement de ses programmes d'engagement volontaires auprès de ses adhérents afin de les faire progresser sur leur démarche RSE, mais de manière à embarquer le plus grand nombre d'entreprises. Une trop forte contrainte notamment posée par les ONG peut dissuader les entreprises de s'engager, par peur d'impacter leur image, mais une faible contrainte peut aussi susciter les critiques des mêmes ONG sur le sérieux de la démarche. [FICHE MEDEF].

Concernant les modalités de débat interne, construire un nouveau syndicat constituait une opportunité pour Printemps Écologique de tester la gouvernance partagée afin de rétablir un équilibre dans les relations entre individus, supprimer les effets de domination, fédérer l'ensemble des parties prenantes dans l'intérêt collectif du projet, et expérimenter les débats et prises de décision par consentement et non plus consensus. Cependant cette démarche n'est pas sans poser de questions et des défis à son appropriation mais démontre une réelle valeur quand elle est bien mise en place. Elle pose aussi la question de l'organisation du travail entre le local et le global, réinterroge la répartition des richesses et la taille idéale des organisations pour fonctionner demain dans un monde sous fortes contraintes. [FICHE PRINTEMPS ECOLOGIQUE]. En matière de pratiques démocratiques, la CFDT a admis la lourdeur mais en même temps l'efficience de ses process pour une grosse structure syndicale représentant plus de 600 000 adhérents. Elle travaille néanmoins à la mise en œuvre de nouvelles manières

d'impliquer et de pratiquer la démocratie en interne avec la création de sa plateforme « Je participe »[14][FICHE CFDT]

➔ Discussion

L'Anthropocène marque un changement de paradigme profond par rapport à ce que nous avons pu connaître par le passé. Nous sommes entrés dans une ère géologique d'instabilité croissante générée par le dérèglement du système Terre que nous avons provoqué. Celle-ci vient mettre à l'épreuve le fonctionnement de nos sociétés interconnectées, au travers de la mondialisation, qui les rend particulièrement vulnérables comme a pu l'illustrer l'irruption de la pandémie du COVID-19. Elle questionne alors nos schémas de pensée et nos modes d'action, qu'il faut parvenir à faire évoluer pour les mettre davantage en cohérence avec le contexte actuel et à venir. Cela impliquera notamment de savoir combiner politiques d'atténuation et politiques d'adaptation écologique dans notre manière de fonctionner. Réussir à instaurer un autre rapport à la Terre, grâce à un dialogue avec d'autres cultures ou même nos savoirs ancestraux délaissés, apportant une autre appréhension des phénomènes terrestres, semble aussi clé pour maintenir notre habitabilité sur la zone critique qui nous abrite. Les syndicats ont toute leur place à jouer dans cette opportunité de faire évoluer leur rôle pour continuer à défendre et protéger les travailleurs, face à ces nouvelles perspectives.

- Les syndicats comme catalyseurs pour passer de la sensibilisation à l'action en matière d'adaptation climatique

La puissance du design fiction pour mobiliser les émotions et se projeter dans des futurs à débattre

Le sujet de l'adaptation climatique n'ayant été que peu abordé par les syndicats lors de l'enquête, il apparaît pourtant nécessaire qu'ils se saisissent rapidement de ce volet des politiques publiques. La situation impose désormais de penser la défense des personnes et non plus systématiquement leur emploi, ce qu'ont déjà commencé à esquisser certains syndicats. Bien que certaines entreprises ne se sentent pas concernées aujourd'hui, les scénarios climatiques sont déjà écrits et prédisent dans les vingt prochaines années, dans les perspectives les plus optimistes un réchauffement de 1,5°C par rapport à l'ère préindustrielle comme l'explique la climatologue du GIEC Valérie Masson-Delmotte.(CEA, 2021) Nous voyons ce qu'un réchauffement ayant déjà atteint 1,1°C, a pu laisser entrevoir ces dernières années entre

[14] https ://jeparticipe.cfdt.fr/

dômes de chaleur extrêmes, incendies incontrôlables, inondations destructrices, pour n'en citer que quelques exemples.

Plusieurs syndicats nous ont confié devoir mener un travail de conviction en interne ou même auprès des salariés en entreprise sur le diagnostic écologique pour inciter au passage à l'action. Mais comme l'évoque Alexis Flot, dans son mémoire de fin d'étude, les moyens de sensibilisation classiques ont montré leurs limites pour réussir ce passage à l'action : études, films documentaires, articles ne suffisent pas à convaincre. Reprenant les mots du collapsologue Pablo Servigne, « Savoir ne suffit pas. Les responsables savent. Mais ils n'y croient pas, comme si la tête savait mais que le cœur s'y refusait. […] Il ne s'agit pas d'une prise de conscience. C'est une prise d'émotion. » L'écologiste Cyril Dion affirme lui qu'en matière d'écologie, présenter des faits bruts, rationnels s'avère peu efficace et qu'il faudrait alors « concilier à la fois notre part de cerveau émotionnel et rationnel », par le biais d'une mise en récit. (Flot, 2020)

La prospective classique plutôt rationnelle, cherche à imaginer des futurs possibles et souhaitables. Mais le changement climatique n'évolue pas de manière tant prévisible et linéaire et défie alors les modélisations scientifiques que nous tentons de dresser pour orienter nos actions : les « emballements climatiques », les « boucles de rétroaction » ou encore « les points de bascule climatiques » caractérisent cette non-linéarité. Il nous incite donc à dépasser notre imaginaire pour explorer des futurs « radicaux » que nous ne sommes pas capables de concevoir habituellement. (Flot, 2020)

Le design fiction semble pouvoir être un outil de médiation mobilisateur couvrant ces limites citées plus haut. Il recourt à la fois au design en proposant aux publics auxquels il s'adresse de vivre une expérience sensible et interactive sous la forme d'objets. Ces derniers servent au participant à s'immerger et explorer un ou plusieurs mondes futurs, permis par la mise en récit, qui est le rôle de la fiction. Le design fiction a l'avantage de réussir à incarner concrètement par des objets tangibles à l'échelle de l'individu, des données plus macros présentées dans les publications scientifiques comme celles du GIEC par exemple. Cette traduction de données abstraites à l'échelle d'une organisation, peut ainsi permettre de révéler et donner à voir ses vulnérabilités climatiques et engager émotionnellement l'audience. Elle vise à susciter un débat collectif sur différents futurs pour aboutir à un scénario d'adaptation climatique préférable et se mettre en action pour le concrétiser. (Flot, 2020). Cette pratique du design fiction pourrait donc, sous format d'un atelier par exemple, permettre de trouver des pistes de projection et de réponse

à la question : Que signifie défendre ou protéger les travailleurs dans un environnement social et environnemental perturbé voire dégradé ?

Au-delà des impacts climatiques, il est important de mentionner que ce type d'atelier devrait également inclure les autres limites planétaires peu évoquées, mais aussi les grandes ruptures sociales, géopolitiques, connues ou potentielles, qui pourraient venir impacter les pratiques du monde du travail de manière générale. Ce qui permettrait d'acquérir une vision systémique des problématiques pour bâtir des solutions adaptées.

Intégrer les apports de la psychologie environnementale

Il pourrait aussi être intéressant de voir comment le recours à la psychologie environnementale peut contribuer à mener les changements nécessaires face aux enjeux écologiques. Anne-Sophie Gousse-Lessard, professeure associée à l'Institut des sciences de l'environnement de l'UQAM, a pu présenter lors d'un webinaire en 2021, les apports possibles de cette discipline : limiter en partie les problèmes socio-environnementaux en creusant les liens entre bien-être et environnement, en prenant acte des impacts psychosociaux de l'environnement particulièrement après des catastrophes, mais aussi en aidant à l'adaptation. Une meilleure compréhension du comportement humain à l'origine de problèmes environnementaux ainsi qu'une étude plus approfondie des biais cognitifs et résistances au changement peuvent aussi être des pistes intéressantes à creuser. Le phénomène émergent de solastalgie pour les personnes en détresse face à la destruction de leur environnement ou d'éco-anxiété quant aux perspectives écologiques futures, constituent aussi des axes dont les syndicats et entreprises devraient se saisir lors des phases de sensibilisation à ces enjeux. (UQAM, 2021)

Méthodes et outils de design pour la mise en action de mesures d'adaptation climatique

Le projet Clim'ability porté par un consortium d'organisations au niveau de la région rhénane entre la France et la Suisse, incluant universitaires (notamment l'INSA Strasbourg), chambres de commerce, organismes de météorologie, a mis au point des outils open source de diagnostic de vulnérabilités pour les PME/PMI installées dans la région. Une enquête terrain menée auprès de ces dernières a révélé que l'impact le plus mentionné est celui des vagues de chaleur qui viennent désorganiser le travail, augmenter la pénibilité, réduire la concentration et détériorer les machines. Le volet 2 du projet, Clim'ability Design, vise lui, à se concentrer sur ces impacts en imaginant des solutions pour faire évoluer l'aménagement des sites concernés. Une pose de capteurs vient objectiver les mesures climatologiques. La démarche vise à adresser des sites d'activité économique plutôt que des entreprises individuelles pour s'ancrer dans une logique territoriale du changement climatique. L'autre facette de ce volet 2 est de rassembler des acteurs

du territoire pour explorer des mises en situation de crise et réfléchir collectivement à la manière d'y répondre.(Kudriavtsev, 2020). Ces mesures d'adaptation climatiques vont concerner les syndicats puisqu'elles vont faire évoluer les conditions de travail.

- Les syndicats comme créateurs d'« écotones », zones de dialogue et d'expérimentation autour du travail, pour passer du système actuel au système de demain

Le concept d'« écotone » issu du mouvement de la permaculture, désigne au sens propre une « zone de transition entre deux écosystèmes ». Repris comme une métaphore politique, il se définit alors comme « une zone où des cultures et des expériences politiques différentes sont amenées à se rencontrer et à collaborer. » Au lieu de se tenir toujours plus éloigné de l'effondrisme en prônant la résilience, pourquoi ne pas au contraire capitaliser dessus par des discussions collectives fructueuses. Les expérimentations menées par des personnes d'horizons politiques divers, qui croient à l'effondrement, en explorant des pistes de survie de notre environnement pour in fine assurer la nôtre, peuvent permettre de stimuler et challenger les institutions et organisations pour s'adapter à l'Anthropocène. (Allard et al., 2019) Pourquoi donc ne pas profiter des moments de délibération sur l'organisation du travail permis par la démocratisation du travail, pour y valoriser (néanmoins avec du recul) ces expérimentations ?

- Les syndicats comme « maillons faibles » pour ralentir l'engrenage de la production et produire mieux ?

Le chercheur Brian Obach dans son article *Un nouveau syndicalisme : ralentir l'engrenage de la production*, se base sur le cas des États-Unis pour expliquer que parmi les trois acteurs impliqués dans le maintien de l'engrenage de la production, à l'origine de la destruction de l'environnement, figurent l'État, le capital et le travail. Il estime que le monde du travail, et donc les syndicats sont les plus à mêmes de réorienter le système en refusant de céder à cette injonction productive. Ces derniers ont déjà en partie joué le « maillon faible » du système. Ils ont passé des partenariats avec les ONG par exemple pour lutter contre le capitalisme ou mieux prendre en compte les enjeux environnementaux. Leurs revendications concernant de meilleures conditions de travail incluant la réduction du temps de travail, venant de ce fait limiter l'efficacité productive, contribuent également à cette dynamique. (Obach, 2014) Alors on peut se demander ce que deviennent les travailleurs, si l'on ralentit cet engrenage de la production ?

Comme l'explique Pierre Caye, dans son ouvrage *Durer : éléments pour la transformation du système productif*, nos systèmes de production se sont complexifiés avec le temps (Caye, 2020, p159). Ils sont en réalité peu efficients et produisent souvent mal, sujets à l'entropie, et

compensent en produisant toujours plus. Ils requièrent alors maintenance, réparation, protection. En effet, « plus le système productif se complexifie plus il a besoin de soin, et d'entretien pour se maintenir » (ibid, p160). Une possibilité pourrait donc être de produire moins mais de redoubler de travail (re-répartir les emplois sur la maintenance ?) pour assurer la maintenance de la production. (ibid, p165) Il donne l'exemple de l'agriculture bio ou de l'agroécologie dont les pratiques visent à préparer les sols voire les restaurer après avoir été fortement dégradés par des décennies d'agriculture industrielle. On est donc dans de la maintenance au sens de faire durer le potentiel fertile et cultivable des sols. Au sujet de l'industrie, il indique (ibid, p183) que « la maintenance n'y tient pas une place moins importante que dans l'agriculture. Elle y est en réalité partout présente : dans l'entretien des réseaux, des centrales, ou parcs de machines, dans la gestion des déchets, dans les politiques de réhabilitation urbaine, etc. De la bonne maintenance de nos infrastructures dépendent non seulement la sécurité et la fiabilité de notre organisation productive, ou encore le repos et la mobilité des hommes, mais aussi la réduction des effets nocifs de nos activités sur l'environnement. La maintenance est aujourd'hui d'autant plus nécessaire que les milieux industriels deviennent de plus en plus instables et fragiles, non seulement sous l'effet de la complexité de l'automatisation des équipements employés, mais en raison aussi de l'aggravation des intempéries que favorise le réchauffement climatique. » En France, l'auteur montre que cette maintenance semble mise de côté par les politiques court-termistes : « sur le réseau routier français (hors autoroutes sous concession), 30% des ponts gérés par l'État ont besoin d'être réparés et 7% d'entre eux menacent de s'effondrer. » (ibid, p187)

L'auteur prône donc un processus de patrimonialisation du capital par le travail de maintenance, qui sort de l'idéologie de destruction créatrice. (ibid, p208) Pour lui, nier la fragilité du système productif, c'est conduire à une pénurie plus drastique encore. Cette fragilité de l'outil de production peut par ailleurs servir de fondement pour orienter le financement des programmes de R&D. (ibid, p209) Par ailleurs, mieux valoriser et mettre en lumière la maintenance constituerait selon Pierre Caye, une manière de rompre avec cette idée que la production s'opère comme par magie, dénigrant tous les efforts humains qu'elle nécessite. (ibid, p210). En outre, il explique que la maintenance sert de succession patrimoniale des objets et pratiques techniques pour pouvoir poursuivre le progrès technique. Elle permet de faire place à la créativité pour inventer de nouvelles solutions, de nouveaux usages trouvés lors d'un dysfonctionnement par exemple. Elle fait ainsi le lien entre héritage passé et avenir comme le souligne l'exemple du fondateur du langage de programmation C++ qui déclare n'avoir « jamais fait table rase » de

l'ancien. (ibid, p212) L'économie circulaire, l'économie de la fonctionnalité s'inscrivent dans cette perspective de la maintenance, renversant la logique productive en accordant davantage d'importance au travail qu'au capital (ibid, p214) - du moins en théorie, comme nous avons pu montrer les conditions de travail parfois délétères actuellement observées dans ces secteurs. Le non-renouvellement du capital permis par la maintenance peut aussi permettre d'augmenter le coût de la main d'œuvre (ibid, p216) À travers la maintenance, le travailleur devient finalement une sorte de gardien du patrimoine productif, augmentant ainsi sa responsabilité et sa dignité. (ibid, p229)

Au-delà de la maintenance, de nouveaux horizons d'activité peuvent également s'ouvrir pour le démantèlement de certaines infrastructures et secteurs d'activité par exemple qu'il va falloir prendre en charge, comme l'ont d'ailleurs mentionné certains syndicats durant l'enquête concernant les bâtiments maritimes. La décomplexification de nos sociétés et donc de nos tissus productifs pourraient également être une voie à explorer, pour les rendre moins vulnérables, moins énergivores et moins chères à maintenir, comme l'explique Joseph Tainter dans son ouvrage, *The collapse of complex societies*, en 1988. (Tainter, 1988)

Cette idée de maintenance et de soin apporté à une production réduite, pourrait s'inscrire dans ce que Bruno Latour appelle, un système d'engendrement. Il explique ainsi « Nous passons d'une analyse en termes de systèmes de production à une analyse en termes de systèmes d'engendrement […]. C'est qu'il ne s'intéresse pas à produire pour les humains des biens à partir de ressources, mais à engendrer les terrestres – tous les terrestres mais pas seulement les humains. ». Ce système invite alors à se questionner et agir pour que les ressources, les gens qui en vivent, les mondes dans lesquels ils sont nés, continuent d'exister. (Latour, 2017)

Résumé de l'enjeu #6 pour lecteur pressé

Si l'extension des nouvelles prérogatives des CSE et syndicats aux enjeux environnementaux vient légitimer leur intervention sur ces sujets, elle ne s'accompagne pas cependant de moyens supplémentaires. De plus, si le rôle des syndicats dépasse le cadre de l'entreprise pour se saisir de questions plus sociétales, une vigilance doit être de mise pour ne pas oublier la « double besogne, quotidienne et d'avenir » du syndicalisme. Par ailleurs, l'opérationnalisation complexe d'une réponse aux enjeux écologiques favorise une certaine coopération entre fédérations pour penser l'avenir de certaines filières. Mais

une difficulté s'accroît pour les confédérations de représenter autant les secteurs perdants que les secteurs gagnants dans cette transition. La plupart des syndicats s'appuient par ailleurs sur des réseaux de référents engagés, formés pour déployer la démarche syndicale sociale et désormais environnementale. La montée en compétences sur ce dernier volet est un chantier d'envergure tant pour parer les élus CSE contre le greenwashing que pour permettre une réelle pénétration de l'information, encore faible, auprès des salariés. Les syndicats mettent en œuvre également pour la plupart des alliances et partenariats avec des institutions et ONG, pour servir des objectifs différents et reflétant leurs singularités, qui les accompagneront dans la poursuite de ces nouvelles missions. De (nouveaux) acteurs émergent aussi pour les accompagner dans l'exercice de ce dialogue social et environnemental, en orientant vers des choix de consommation plus vertueux par le biais des budgets ASC, en formant élus CSE, experts, et syndicats ou encore en revalorisant des dispositifs méconnus ou complexes à mettre en œuvre. Pour mener à bien leurs missions, plusieurs syndicats ont toutefois mentionné un accès insuffisant aux données de l'entreprise. Pour pallier un manque de moyens, le recrutement devient un enjeu important pour les jeunes organisations syndicales et patronales, tant pour convaincre des néophytes du syndicalisme que pour s'assurer de la mission sociale et écologique des entreprises candidates. Le renouvellement de la base syndicale permettrait aux syndicats dits représentatifs, d'accélérer l'action syndicale sur les enjeux écologiques. Les enquêtés se sont aussi exprimés sur l'avenir du syndicalisme et l'évolution de leurs pratiques. Les nouveaux-venus dans l'univers syndical font remarquer plusieurs freins à l'engagement syndical : méfiance vis-à-vis du syndicalisme, manque de lisibilité de la réalité syndicale en entreprise et en ce qui concerne les élections professionnelles. Un constat commun se pose aussi sur l'affaiblissement généralisé du syndicalisme face auquel certains préfèrent voir un rassemblement des acteurs, tandis que d'autres évoquent un signal faible de volonté de libéralisation syndicale. Pourtant le syndicalisme interprofessionnel est celui qui structure les manifestations dans le temps, et porte une vision transverse des enjeux qui traversent la société. Les enquêtés reconnaissent l'importance d'assumer en interne leur héritage et leurs attachements pour pouvoir faire avancer l'ensemble de l'organisation sur les objectifs de transition. Face à un contexte écologique et social amené à se durcir, certains évoquent la protection accrue des syndicalistes dans des débats contradictoires et des lanceurs d'alerte, mais aussi de réussir à servir les droits d'adhérents devenus « nomades », de radicaliser leurs modes d'action ou encore de faire évoluer les pratiques

démocratiques en interne. Finalement, le paradigme qu'amène l'Anthropocène appelle à combiner politiques d'atténuation et d'adaptation mais aussi à faire évoluer son rapport à la Terre, en s'ouvrant aux sagesses ancestrales. Les syndicats peuvent alors saisir l'opportunité d'agir en interne et en entreprise, comme catalyseurs au passage à l'action pour l'adaptation climatique. Le design fiction permet par exemple de mobiliser les émotions en se projetant dans des futurs concrets à débattre. L'apport de la psychologie environnementale peut aussi permettre de mieux comprendre les freins à l'action écologique. Le design peut aussi servir à poser des diagnostics de vulnérabilités de sites industriels et proposer des aménagements alternatifs qui préservent les conditions de travail, ou bien à s'exercer lors de mises en situation de résolution de crises. Enfin, les syndicats peuvent-ils jouer le « maillon faible » du système pour ralentir l'engrenage de la production et produire mieux grâce à la maintenance et une dé-complexification des modes de production ?

Conclusion

Les syndicats ne sont pas les acteurs auxquels on pense instinctivement pour agir sur le plan écologique, de par leur passé productiviste ou leur influence relative marquée par un faible taux de syndicalisation de 7% (Andolfatto & Labbé, 2021). Certains se sont pourtant de longue date préoccupés de ces questions, avec plus ou moins d'envergure selon les époques, pour se confronter à des problématiques de pollutions industrielles. La période actuelle permet de réinterroger les stratégies et moyens d'action syndicaux, notamment au prisme d'un dérèglement climatique de plus en plus prégnant, qui vient ajouter d'autres problématiques complexes à celles que génèrent les activités humaines. L'octroi récent par la Loi Climat et Résilience, de prérogatives environnementales aux CSE et syndicats, vient étendre officiellement leur mission de défense et protection des travailleurs à d'autres dimensions, qu'il est intéressant d'enquêter. Par ailleurs, parmi les leviers qui contribuent à répondre positivement à la nouvelle donne climatique aussi bien par des stratégies d'atténuation, que d'adaptation, le travail en est un qui mérite d'être exploré, relevant de l'expertise syndicale, car il est en lien direct avec l'outil de production. De plus, l'ensemble des mutations industrielles et professionnelles à mettre en œuvre pour décarboner l'économie (dans le sillage de la Stratégie Nationale Bas Carbone), vont impacter le monde du travail et donc concerner au premier chef les salariés. Ainsi, les syndicats ont leur rôle de représentants à jouer auprès des pouvoirs

publics pour défendre et protéger les salariés sur toutes les questions relatives à la protection sociale, à l'emploi, aux relations de travail et à la formation professionnelle, en lien avec les enjeux écologiques. Une enquête a donc été menée pour l'ANACT afin de comprendre dans le contexte écologique, politique, économique et social de 2021, les enjeux auxquels font face les partenaires sociaux français, émergents et représentatifs, dans le déploiement de leurs stratégies respectives.

Le premier enjeu identifié concerne l'ambivalence syndicale à l'égard des pouvoirs publics. Les syndicats ont montré une certaine critique vis-à-vis des mesures et politiques publiques visant à encadrer la transition écologique. Pourtant, ils expriment une forte attente pour que l'État prenne les rênes d'une planification écologique démocratique avec l'ensemble des acteurs concernés à tous les échelons. Des prérequis seront cependant nécessaires avant qu'il ne puisse assumer pleinement ce rôle.

Le deuxième enjeu soulevé a montré la nécessité d'instaurer un dialogue technique dans cette « transition ». Il concerne aussi bien l'opérationnalisation des lois et règlementations dans les (petites) entreprises accompagnées par les syndicats, que les indicateurs environnementaux à remplir, ou encore les enjeux écologiques à maîtriser. Les travailleurs souffrent également d'un manque d'inclusion dans les circuits de conception des équipements qu'ils utilisent et dont ils dépendent, comme en agriculture. Leurs efforts d'expérimentation pour adapter leurs pratiques aux évolutions climatiques ou règlementaires sont aussi à valoriser et à protéger d'autres acteurs du secteur désireux de s'en emparer.

Le troisième enjeu pointé est celui de réussir à penser au-delà de la seule logique économique de l'emploi, car elle invisibilise dans les sphères politique, syndicale et sociétale celles plus humaines liées au travail et ses leviers potentiels pour répondre aux enjeux écologiques. La « reconversion écologique » conjointe de l'emploi et du travail, formulée par la recherche pour penser leur « cohabitation », associe une meilleure répartition du temps de travail, une organisation du travail plus qualitative, et une coopération des travailleurs plus que leur subordination. Par ailleurs, considérer la disponibilité énergétique pour les décennies à venir est important car c'est ce qui sous-tend jusqu'à présent notre activité économique et constitue donc la variable d'évolution du volume d'emplois.

Le quatrième enjeu ressorti est le défi de créer des conditions de travail soutenables dans un environnement « durable » et un climat dégradé. Aujourd'hui cela est peu concrétisé par les pouvoirs publics français et les syndicats, en dépit de recommandations portées dans les instances européennes. Une véritable écologie du travail, reposant sur l'autonomie, la santé, la coopération et une réduction du temps de travail, gages de sens et de satisfaction du travail bien fait, reste encore à construire et mettre en œuvre. Certains secteurs stratégiques en dépendent pour continuer à attirer dans le métier, particulièrement l'agriculture, qui fait face à un départ massif en retraite imminent. Des leviers comme la réduction du temps de travail, semblent par ailleurs encore en être au stade du discours plus qu'à une mise en œuvre concrète accompagnée d'une visibilité sur ses répercussions macroéconomiques et potentiels effets de bords sociaux et environnementaux. Il faut également réussir à repenser la productivité du travail au prisme de sa pénibilité dans un monde énergétiquement contraint. Comme le montre le secteur agricole, il est par ailleurs nécessaire de déplacer la focale d'une efficacité productive du système agricole vers une productivité globale du système alimentaire pour nourrir sainement la population en minimisant l'impact environnemental, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

Le cinquième enjeu évoqué est celui du dialogue social, aujourd'hui perçu comme plutôt fragilisé à tous les niveaux selon les syndicats : carence d'une véritable acceptabilité sociale entre l'État et les citoyens, affaiblissement du pouvoir des syndicats par les réformes successives, une démocratie sociale en panne et clivages sur l'introduction de la question de l'environnement au dialogue social, et au niveau de l'entreprise, une difficulté à aborder la sécurité sociale professionnelle face à la primauté de l'agenda patronal, un exercice de mandat d'élu fragmenté et une absence syndicale et de CSE en TPE qui empêche de dénoncer des dérives potentielles. Le dialogue social est pourtant nécessaire pour répondre aux enjeux écologiques et sociaux d'autant plus dans une logique d'État planificateur. Les syndicats évoquent des solutions pour le revitaliser aussi bien dans les pratiques des instances existantes que pour penser collectivement l'avenir de certains secteurs impactés par les politiques de « transition », au travers de nouveaux espaces de dialogue dans les territoires.

Le sixième et dernier enjeu esquissé est celui de l'évolution nécessaire des pratiques syndicales dans un contexte de dérèglement climatique, de résistance au changement, d'affaiblissement généralisé du syndicalisme mais d'élargissement de la mission syndicale aux prérogatives environnementales sans moyens supplémentaires. Les syndicats se questionnent sur l'évolution de leurs pratiques et reconfigurent leurs moyens d'actions pour monter en expertise sur ces

sujets : réseaux de référents CSE engagés et formés, stratégies partenariales, recrutement et renouvellement de leur base d'adhérents. Le design regorge d'outils pour permettre au syndicalisme de combiner stratégies d'atténuation et d'adaptation climatique dans le monde du travail. Mais pour maintenir une cohésion sociale sur une planète qui se meurt, le syndicalisme peut-il contribuer à « ralentir l'engrenage de la production », en appliquant une philosophie du soin par la maintenance et la décomplexification des modes de production ? L'ensemble des résultats et enjeux mis en exergue ici confirment notre hypothèse d'une nécessaire participation des salariés et d'un dialogue social et environnemental sain pour mener le mieux possible les changements imposés par le dérèglement climatique. Ces conditions ne sont cependant pas encore pleinement réunies.

Au vu des résultats d'enquête qui viennent d'être présentés et discutés, plusieurs axes semblent intéressants à proposer d'investiguer pour des travaux futurs. Tout d'abord, le lien entre écologie et travail semble fécond à explorer pour un futur plus aligné avec les limites planétaires et une véritable écologie du travail. Cependant, il a globalement été peu abordé par nos interlocuteurs confédéraux et fédéraux comparé au lien entre écologie et les sujets liés à l'emploi. Certains des enquêtés n'étaient par ailleurs pas habilités à nous répondre sur la dimension liée au travail ou à l'écologie. Il serait donc opportun de comprendre d'une part pourquoi ce lien n'est pas aussi clairement et suffisamment exprimé, en étudiant plus précisément l'organisation interne des syndicats, la segmentation et répartition de ces sujets dans les postes confédéraux et fédéraux. Et d'autre part, une analyse de la communication réalisée à la fois en interne et en externe entre le volet travail et le volet écologie pourrait peut-être amener des éléments de réponse. Le design d'outils de médiation et de sensibilisation déployés dans des animations auprès des entreprises et partenaires sociaux leur permettrait sans doute d'articuler plus concrètement scénarios climatiques, stratégies de transition et questions d'organisation et conditions de travail. Un autre axe à investiguer, comme nous l'avons mentionné dans la partie préliminaire du rapport *Perspectives pour la suite de l'enquête,* serait de recueillir davantage de situations de travail observées sur le « terrain », en lien avec les politiques d'atténuation et d'adaptation climatique, sur des secteurs en déclin, des secteurs « témoins » à activité constante, et des secteurs en plein essor. L'objectif serait de comprendre les difficultés rencontrées, et identifier des leviers d'amélioration potentiellement transposables ailleurs. Suivre l'activité en matière de dialogue social et environnemental par le volume et la qualité d'accords signés peut également être un axe de travail pertinent, puisque la négociation

collective sur ces sujets est encore balbutiante. Un dernier axe pouvant sembler sortir des sentiers battus, est celui des formes de négociations environnementales qui se développent pour permettre à l'ensemble du vivant et aux générations futures, d'être pris en compte dans les négociations. Un recensement de ce type de méthodologies et des cas d'usages éventuels d'organisations ou de territoires les ayant appliquées, pourrait être inspirant à étudier pour donner d'autres voies complémentaires à l'établissement d'indicateurs, en réponse aux enjeux écologiques.

Bibliographie

ADEME. (2021a, octobre). *Transition écologique et emploi : Un cercle vertueux ?* ADEME Magazine. https://infos.ademe.fr/dossier/transition-ecologique-et-emploi -un-cercle-vertueux /

ADEME. (2021b, octobre 29). *Changement climatique : Les Français de plus en plus engagés et favorables à des mesures fortes de politique publique*. ADEME Presse. https://presse.ademe.fr/2021/10/changement-climatique-les-francais-de-plus-en-plus-engages-et-favorables-a-des-mesures-fortes-de-politique-publique.html

Allard, L., Monnin, A., & Tasset, C. (2019). Est-il trop tard pour l'effondrement ? *Multitudes*, *n°76*(3), 53. https://doi.org/10.3917/mult.076.0053

Alofa Tuvalu, Alternatiba, Amis de la terre, Attac France, Heinrich Böll Stiftung France, Collectif Roosevelt, Confédération paysanne, Emmaüs, Fédération syndicale Unitaire (FSU), Ligue des droits de l'Homme, Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP), Réseau Action Climat, & Union syndicale Solidaires. (2016, décembre). *Un million d'emplois pour le climat*. Réseau Action Climat. https://reseauactionclimat.org/wp-content/uploads/2017/01/Un-million-d'emplois-pour-le-climat.pdf

ANACT. (2018). *La qualité de vie au travail. De quoi s'agit-il ? | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)*. https://www.anact.fr/la-qualite-de-vie-au-travail-de-quoi-sagit-il

Andolfatto, D., & Labbé, D. (2021, septembre 23). *En France, combien de salariés sont-ils syndiqués ? - Institut Supérieur du Travail*. https://www.istravail.com/11258-en-france,-combien-de-salari%C3%A9s-sont-ils-syndiqu%C3%A9s.html

Andrews, T. (2008). *Killing for Coal. America's Deadliest Labor War* (Harvard University Press).

ANSES. (2018, janvier). *Effets du changement climatique en milieu de travail : Des risques professionnels augmentés et une mobilisation du monde du travail indispensable | Anses—Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail*. https://www.anses.fr/fr/content/effets-du-changement-climatique-en-milieu-de-travail-des-risques-professionnels-augment%C3%A9s-et

Antal, M., Plank, B., Mokos, J., & Wiedenhofer, D. (2020). Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint. *Environmental Research Letters*, *16*(1), 013002. https://doi.org/10.1088/1748-9326/abceec

attac Macon. (2020, juin 8). *Gaël Giraud : «La reconstruction écologique nous ouvre un monde de la surabondance»*. ATTAC Mâcon. https://local.attac.org/macon/gael-giraud-la-reconstruction-ecologique-nous-ouvre-un-monde-de-la-surabondance/

Auzanneau, M. (2020). *L'Union européenne risque de subir des contraintes fortes sur les approvisionnements pétroliers d'ici à 2030* (p. 66). Shift Project. https://theshiftproject.org/article/ue-declin-approvisionnements-petrole-2030-etude/

bathyscaphe, L. (2021, octobre 29). *Scénarios Énergie 2050 : RTE pour une décroissance radicale ?* Mediapart. https://blogs.mediapart.fr/le-bathyscaphe/blog/291021/scenarios-energie-

2050-rte-pour-une-decroissance-radicale

Baudouin, C. (2021, juin 11). IMPACTS - 11 juin 2021 – Travail et changement climatique. *Notre Affaire à Tous*. https://notreaffaireatous.org/11-juin-2021-travail-et-changement-climatique/

Bazillier, R. (2011, août 11). Le changement climatique a un impact sur l'emploi qu'il ne faut pas négliger. *Le Monde.fr*. https://www.lemonde.fr/idees/article/2011/08/11/le-changement-climatique-a-un-impact-sur-l-emploi-qu-il-ne-faut-pas-negliger_1558273_3232.html

Bécot, R. (2012). L'invention syndicale de l'environnement dans la France des années 1960. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, *113*, 169-178.

Bécot, R. (2017, mars 19). Une histoire syndicale de l'environnement. *Les Utopiques*. https://www.lesutopiques.org/histoire-syndicale-de-lenvironnement/

Bécot, R., & Pessis, C. (2014). Improbables mais fécondes : Les rencontres entre scientifiques critiques et syndicalistes dans les « années 1968 ». *Mouvements*, *n° 80*(4), 51-66.

Bellanger, B. (2020, janvier 21). *Baromètre des TPE/PME dans l'économie française en 2019*. Les Echos Solutions Business. https://solutions.lesechos.fr/compta-gestion/c/barometre-des-tpe-pme-dans-leconomie-francaise-en-2019-19385/

Benton, T. G., & Bailey, R. (2019). The paradox of productivity : Agricultural productivity promotes food system inefficiency. *Global Sustainability*, *2*. https://doi.org/10.1017/sus.2019.3

Binctin, B. (2021, février 8). *Comment les lobbys industriels ont saboté les réformes voulues par les citoyens de la Convention climat*. Basta! https://basta.media/Convention-citoyenne-pour-le-climat-150-propositions-loi-lobbys-industriels-Emmanuel-Macron

Boissonade, L. (2017). *Transition : Analyse d'un concept—CGDD*. https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Th%C3%A9ma%20-%20Transition%20-%20Analyse%20d%27un%20concept.pdf

Boston Consulting Group. (2021, octobre 13). *Seules 9% des entreprises mesurent avec précision leurs émissions de CO2*. France FR. https://www.bcg.com/fr-fr/press/13october2021-seules-9-des-entreprises-mesurent-avec-precision-leurs-emissions-de-co2

Boullet, D. (2006). La gestion de l'environnement dans les entreprises industrielles en France : Une mise en perspective historique (1950-1990). *Entreprises et histoire*, *n° 45*(4), 54-73.

Bugada, A., Cohen-Donsimoni, V., Martinez, A., Monteillet, V., & Vanuls, C. (2021). *Négociation collective et environnement* (LexisNexis).

Caye, P. (2020). *Durer : Éléments pour la transformation du système productif*. Les Belles Lettres.

CEA. (2021, novembre 5). *Réchauffement et urgence climatique : + 1,5 °C avant 2040 !* CEA/Espace Presse; CEA. https://www.cea.fr/presse/Pages/actualites-communiques/environnement/rechauffement-et-urgence-climatique.aspx

Chenavier, R. (2019). De Simone Weil à André Gorz : Travail ou non-travail ? In A. Supiot, *Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de Simone Weil* (p. 109-130). Collège de France. http://books.openedition.org/cdf/6052

Commission européenne. (2021, juin 28). *Cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027*. EUR-LEX. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN

Coutrot, T. (2021, novembre 3). « Se soucier des effets concrets du travail sur la santé et l'environnement, c'est commencer à rompre avec le productivisme ». *Le Monde.fr*. https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/11/03/se-soucier-des-effets-concrets-du-travail-sur-la-sante-et-l-environnement-c-est-commencer-a-rompre-avec-le-productivisme_6100750_3232.html

Coutrot, T., & Perez, C. (2021). *Rapport de la DARES : Quand le travail perd son sens—L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie*. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5049867f3c1d899dbc36367fe6410eff/Dares_DE_Quand-le-travail-perd-son-sens_249.pdf

Cukier, A. (2021). Démocratiser, émanciper, libérer le travail : Enjeux politiques en Europe occidentale, du XIXe au XXIe siècle. *Mouvements*, *106*(2), 18-26.

D., R. (2020, septembre 10). Contre la crise écologique, réduisons le temps de travail ! *Mr Mondialisation*. https://mrmondialisation.org/contre-la-crise-ecologique-reduisons-le-temps-de-travail/

Daheim, C., Prendergast, J., Rampacher, J., & Désaunay, C. (2021, septembre 30). *Synthèse—Étude prospective sur l'économie circulaire et ses effets sur la sécurité et la santé au travail | Safety and health at work EU-OSHA*. EU-OSHA. https://osha.europa.eu/fr/publications/foresight-study-circular-economy-and-its-effects-occupational-safety-and-health/view

Danion, C., Beaucher, R., & Agacinski, D. (2021, novembre 10). *Adapter le référentiel de l'action publique (ou réapprendre à planifier)*. Horizons publics. https://www.horizonspublics.fr/adapter-le-referentiel-de-laction-publique-ou-reapprendre-planifier

De Gastines, C. (2020, avril). *La prévention doit s'inviter dans l'économie circulaire*. Santé & travail. https://www.sante-et-travail.fr/prevention-doit-sinviter-leconomie-circulaire#article

De Gastines, C., & Desriaux, F. (2021, avril). *« Pour une coopération conflictuelle sur le travail bien fait »*. Santé & travail. https://www.sante-et-travail.fr/cooperation-conflictuelle-travail-bien-fait

De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. ETUI. https://www.etui.org/publications/guides/the-why-and-how-of-working-time-reduction

Deldrève, V. (2020). La fabrique des inégalités environnementales en France. *Revue de l'OFCE*, *165*(1), 117-144.

Descolonges, M. (2015). Syndicats et transition écologique, un paysage (partagé) de travail. *Ecologie politique*, *N°50*(1), 11-22.

DG Trésor. (2014, mai 13). *Trésor-Éco n° 129 - La syndicalisation en France : Paradoxes, enjeux et perspectives*. Direction générale du Trésor. https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2014/05/13/tresor-eco-n-129-la-syndicalisation-en-france-paradoxes-enjeux-et-perspectives

Dubesset, E. (2021, juillet 21). *Cinq ans après, la loi travail a donné la main aux entreprises*. La

Croix. https://www.la-croix.com/Economie/Cinq-loi-travail-donne-main-entreprises-2021-07-21-1201167239

Dufresne, S. (2019, février 13). Le rapport au travail dans une société post-croissance Stéphanie Dufresne. *Gazette de la Mauricie*. https://www.gazettemauricie.com/rapport-travail-societe-post-croissance/

Dugué, B. (2020, avril). *Un travail soutenable pour un environnement durable*. Santé & travail. https://www.sante-et-travail.fr/travail-soutenable-environnement-durable

Edin, V. (2019, juin 2). *« Deux degrés », l'essai qui rappelle pourquoi nous ne faisons rien face à la catastrophe climatique*. Usbek et Rica. https://usbeketrica.com/fr/article/pourquoi-nous-ne-faisons-rien-face-a-la-catastrophe

ETUC. (2020). *Adaptation au changement climatique et monde du travail*. ETUC. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_FR_0.pdf

European Environment Agency. (2021, janvier 11). *Growth without economic growth—European Environment Agency* [Briefing]. European Environment Agency. https://www.eea.europa.eu/publications/growth-without-economic-growth

Felli, R., Flipo, F., Grisoni, A., & Morena, E. (2014). Éditorial—Le travail contre nature : Syndicats et environnement. *Mouvements*, *n° 80*(4), 7-12.

Ferreras, I., Battilana, J., Méda, D., & Richmond Mouillot, M. (2020). *Le Manifeste Travail , Isabelle Ferrera...* (Seuil Editions). https://www.seuil.com/ouvrage/le-manifeste-travail-isabelle-ferreras/9782021470499

Flot, A. (2020). *Design Fiction et adaptation au changement climatique—Mémoire de diplôme Ensci*. https://fr.readkong.com/page/fullscreen/design-fiction-et-adaptation-au-changement-climatique-3150177

Frey, P. (2019). *The Ecological Limits of work : On carbon emissions, carbon budget and working time*. Autonomy. http://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/05/The-Ecological-Limits-of-Work-final.pdf

Fricot, P. (2021, novembre 17). *Transition écologique et emploi : L'infographie qui dévoile les gagnants et les perdants*. Novethic. https://www.novethic.fr/actualite/infographies/isr-rse/infographie-la-decarbonation-generatrice-d-emplois-150317.html

FSU. (2021). *Le Replay de la FSU : colloque Le syndicalisme au défi du XXIème siècle—Fédération Syndicale Unitaire*. https://fsu.fr/le-replay-de-la-fsu-colloque-le-syndicalisme-au-xxieme-siecle/

Galgóczi, B. (2018, octobre 22). *Transition Juste vers des Economies et des Sociétés Ecologiquement Durables pour Tous* [Publication]. http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_647669/lang--fr/index.htm

Gay, V. (s. d.). *Travail emploi syndicalisme et transition*. https://syndicollectif.fr/syndicalisme-et-transition-ecologique/

Gay, V. (2015). Michèle Descolonges (dir.), « Syndicats et transition écologique », Écologie & Politique, n° 50, 2015. *Lectures*. http://journals.openedition.org/lectures/18524

Gendron, C. (2014). Penser l'acceptabilité sociale : Au-delà de l'intérêt, les valeurs. *Communiquer. Revue de communication sociale et publique*, *11*, 117-129. https://doi.org/10.4000/communiquer.584

Gibert, P. (2020). Le syndicalisme face au bouleversement écologique. *Regards croisés - FSU*, *33*, 2.

Giraud, G. (2014, novembre 26). *La vraie dépendance de notre PIB aux énergies fossiles*. ID4D. https://ideas4development.org/la-vraie-dependance-de-notre-pib-aux-energies-fossiles/

Gouin, P., & Roturier, P. (2015). Des « emplois verts » à l'impact sur l'emploi d'une économie soutenable. *Ecologie politique*, *50*(1), 83-97.

Grain. (2021, janvier 26). *Contrôle numérique : Comment les Big Tech se tournent vers l'alimentation et l'agriculture (et ce que cela signifie)*. https://grain.org/fr/article/6596-controle-numerique-comment-les-big-tech-se-tournent-vers-l-alimentation-et-l-agriculture-et-ce-que-cela-signifie

Grillot, A. (2021, août 25). *Dérèglement climatique et résilience : Le Code du travail impacté par la thématique « produire et travailler » de la loi nouvelle*. Centre Inffo - La boîte à outils des professionnels de l'apprentissage, de la formation et de l'évolution professionnelles. https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/dereglement-climatique-et-resilience-le-code-du-travail-impacte-par-la-thematique-produire-et-travailler-de-la-loi-nouvelle

GT Gyros. (s. d.). *Social Environnement Transition Juste | Gyros*. GT Gyros. Consulté 14 juin 2021, à l'adresse https://www.gt-gyros.org

InPACT. (2016, novembre). *Plaidoyer : Souveraineté technologique des paysans*. L'Atelier Paysan. https://www.latelierpaysan.org/Plaidoyer-souverainete-technologique-des-paysans

INSEE. (2021, juin 29). *Au premier trimestre 2021, le taux de chômage est quasi stable à 8,1 %—Informations rapides—167 | Insee*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/5400024

INSPQ. (2018, avril 17). *Indicateur « Autonomie décisionnelle »*. INSPQ. https://www.inspq.qc.ca/recueil-de-fiches-portant-sur-les-indicateurs-de-la-grille-d-identification-de-risques-psychosociaux-du-travail/composantes-cles-de-l-organisation-du-travail/fiche-2-e-indicateur-autonomie-decisionnelle

Kazic, D. (2022). *Quand les plantes n'en font qu'à leur tête—Concevoir un monde sans production ni économie* (Éditions La Découverte). https://www.editionsladecouverte.fr/quand_les_plantes_n_en_font_qu_a_leur_tete-9782359252125

Kempf, H. (2021, mai 27). *L'Europe a dix ans pour se préparer au pic de pétrole*. Reporterre, le quotidien de l'écologie. https://reporterre.net/L-Europe-a-dix-ans-pour-se-preparer-au-pic-de-petrole

Kjellstrom, T., Maître, N., Saget, C., Otto, M., & Karimova, T. (2020, février 28). *Travailler sur une planète plus chaude : L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*. International Labour Organization.

http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737037/lang--en/index.htm

Kudriavtsev. (2020, mai 28). *Clim'Ability Design : Accompagner l'adaptation au changement climatique des PME et PMI*. Recherche. https://recherche.insa-strasbourg.fr/climability-design-accompagner-ladaptation-au-changement-climatique-des-pme-et-pmi/

Larrère, C. (2021, février 14). *Pourquoi parle-t-on de « transition » écologique ?* The Conversation. http://theconversation.com/pourquoi-parle-t-on-de-transition-ecologique-154104

Larrère, C., Larrère, R., & Bouleau, N. (2016). Ecological transitions at Cerisy. *Natures Sciences Societes*, *24*(3), 242-250.

Latour, B. (2017). *Où atterrir ?* La Découverte.

LaTribuneTV Events. (2021, juin 3). *#MOFQ - Exclusif : Le « projet de société » de Laurent Berger*. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=NilrOMshS_4

Leblanc, E. (2021, octobre 25). *Quand le climat contraint de tout quitter*. Radio-Canada. https://ici.radio-canada.ca/recit-numerique/3137/cop26-climat-migration

Les clé du social. (2021, novembre 3). *En 2021, l'image des syndicats s'améliore…mais beaucoup de questions demeurent (...)—Les clés du social*. Les clés du social : un regard sur le social. https://www.clesdusocial.com/en-2021-l-image-des-syndicats-s-ameliore-mais-beaucoup-de-questions-demeurent

Les Mondes du Travail. (2021). *Appel à contribution : Vers un travail écologique—Penser les tensions et les articulations*. https://lesmondesdutravail.net/2013/wp-content/uploads/2021/10/AppelLMDT29def.pdf

Liaisons sociale Quotidien. (2021, novembre 25). *L'accord de la Cop26 laisse un goût amer dans la bouche, réagit la CGT*. Liaisons sociales. https://www.liaisons-sociales.fr/lsq/2021/11/24/l-accord-de-la-cop26-laisse-un-gout-amer-dans-la-bouche-reagit-la-cgt

Loi de Goodhart. (2021). In *Wikipédia*. https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Loi_de_Goodhart&oldid=184223375

Mariette, M. (2021, avril 1). *Deux mondes paysans qui s'ignorent*. Le Monde diplomatique. https://www.monde-diplomatique.fr/2021/04/MARIETTE/62999

Marzolf, E. (2021, novembre 25). *"Nous ne réussirons pas la transition écologique avec l'État tel qu'il fonctionne aujourd'hui" | À la une | Acteurs Publics*. Acteurs Publics. https://www.acteurspublics.fr/articles/nous-ne-reussirons-pas-la-transition-ecologique-avec-letat-tel-quil-fonctionne-aujourdhui

Méda, D. (2017, décembre 5). *Repenser le travail et l'emploi par l'écologie | Revue Projet*. https://www.revue-projet.com/articles/2017-12-meda-repenser-le-travail-et-l-emploi-par-l-ecologie/8322

Mialon, F. (2019, décembre 16). « Le bel avenir de l'État-providence » d'Éloi Laurent (2014). *Major-Prépa*. https://major-prepa.com/economie/bel-avenir-etat-providence-eloi-laurent-2014/

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation. (2021, décembre 10). *Dossier de presse -*

Recensement agricole 2020 : Premiers résultats provisoires. Ministère de l'agriculture et de l'alimentation. https://agriculture.gouv.fr/dossier-de-presse-recensement-agricole-2020-premiers-resultats-provisoires

Mollier-Sabet, L. (2021, octobre 30). *Rapport de RTE : La consommation d'énergie, grande absente du débat sur la neutralité carbone*. Public Senat. https://www.publicsenat.fr/article/debat/rapport-de-rte-la-consommation-d-energie-grande-absente-du-debat-sur-la-neutralite

Monnin, A., Landivar, D., & Bonnet, E. (2021, septembre 2). *Qu'est-ce que la redirection écologique ?* Horizons publics. https://www.horizonspublics.fr/environnement/quest-ce-que-la-redirection-ecologique

Mouret, S., & Lainé, N. (2021, septembre 20). *1 | 2023—Nature(s) au travail* [Text]. Revue d'anthropologie des connaissances; Société d'Anthropologie des Connaissances. https://journals.openedition.org/rac/25329

Mr. Mondialisation. (2019, juillet 26). Pénurie de phosphore : Il sera question d'éviter une famine mondiale. *Mr Mondialisation*. https://mrmondialisation.org/penurie-de-phosphore-il-sera-un-jour-question-deviter-une-famine-mondiale/

MTE. (2019, février 7). *L'évolution des métiers et compétences*. Ministère de la Transition écologique. https://www.ecologie.gouv.fr/levolution-des-metiers-et-competences

MTE. (2021a, janvier 26). *Adaptation de la France au changement climatique*. Ministère de la Transition écologique. https://www.ecologie.gouv.fr/adaptation-france-au-changement-climatique

MTE. (2021b, mai 5). *Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC)*. Ministère de la Transition écologique. https://www.ecologie.gouv.fr/strategie-nationale-bas-carbone-snbc

Noblecourt, M. (2020, septembre 29). Syndicats en péril cherchent potion magique. *Le Monde.fr*. https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/09/29/syndicats-en-peril-cherchent-potion-magique_6053998_3232.html

Notre affaire à tous. (2021, février). L'Etat condamné pour inaction climatique ! *Notre Affaire à Tous*. https://notreaffaireatous.org/actions/victoire-historique-letat-condamne-pour-inaction-climatique/

Obach, B. (2014). Un nouveau syndicalisme : Ralentir l'engrenage de la production (A. Grisoni, Trad.). *Mouvements*, *n° 80*(4), 119-131.

Pelloquin, G. (2020, mars 17). Pourquoi l'existence des bullshit jobs est une absurdité écologique. *lvsl.fr - Tout reconstruire, tout réinventer*. https://lvsl.fr/bullshit-jobs-et-ecologie/

Pignoni, M. T. (2019). *Dares Analyses—Les représentants du personnel dans l'entreprise : Des salariés comme les autres ?* (N° 002). Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2019-002.pdf

Prtoric, J. (2021, mai 6). *Travailler pour une industrie polluante : Un lourd fardeau à porter ? | Welcome to the Jungle*. https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/travailler-industries-polluantes-conscience-ecolo

Quérel, N. (2020, avril). *Climat : Ça chauffe pour les risques professionnels*. Santé & travail. https://www.sante-et-travail.fr/climat-ca-chauffe-risques-professionnels

Quignon, C. (2021, aout). *Les salariés, victimes collatérales du réchauffement climatique*. https://www.lemonde.fr/emploi/article/2021/08/27/les-salaries-victimes-collaterales-du-rechauffement-climatique_6092484_1698637.html

Radio Anthropocène. (2020, juillet 9). *Cours Public 5 et 6 de Patrick Degeorges- La quatrième voie : Les politiques de la Terre face à l'Anthropocène*. Sondekla. https://www.sondekla.com/user/event/10573

Radisson, L. (2021, décembre 14). *Objectif prévention pour le quatrième Plan santé au travail*. Actu-Environnement; Actu-environnement. https://www.actu-environnement.com/ae/news/prevention-4e-plan-sante-travail-38736.php4

Rise. (s. d.). *L'adaptation au changement climatique : Impact sur l'emploi*. Rise - Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement. Consulté 9 décembre 2021, à l'adresse http://www.rise.be/actualites/environnement/l-adaptation-au-changement-climatique-impact-sur-l-emploi.htm

Rivière, A. (2020, décembre 14). Reliquat de budget des CSE (Ex-Comités d'Entreprises) : Une opportunité d'agir pour le climat ? *Représente.org*. https://represente.org/reliquat-de-budget-des-cse-ex-comites-dentreprises-une-opportunite-dagir-pour-le-climat/

Roblin, L. (2019, juin 6). *Pourquoi l'écologie doit s'intéresser aussi à la question du travail*. Le Figaro. https://www.lefigaro.fr/vox/societe/pourquoi-l-ecologie-doit-s-interessr-aussi-a-la-question-du-travail-20190606

Rocher, B. (2021). *Rapport Rocher : Repenser la place des entreprises dans la société. Bilan et perspectives deux ans après la loi Pacte*. https://groupe-rocher.com/actualites/le-rapport-rocher-ete-remis

RTE. (2021). *Futurs-Energetiques-2050-principaux-resultats*. Futurs-Energetiques-2050-principaux-resultats.pdf

Saleman, Y., Martin, V., & Kahraman-Clause, Z. (2021). *L'emploi : Moteur de la transformation bas carbone* (Plan de transformation de l'économie française, p. 137). Shift Project. https://theshiftproject.org/article/rapport-emploi-moteur-transformation-bas-carbone-7-septembre-2021/

Sarthou-Lajus, N. (2016). Le travail « au-delà de l'emploi ». *Etudes*, *9*, 6-8.

Sgambati, E. (2020). *Communiqué de presse du Haut Conseil pour le Climat : Maîtriser l'empreinte carbone de la France*. https://www.hautconseilclimat.fr/wp-content/uploads/2020/10/communique-de-presse_maitriser-lempreinte-carbone-de-la-france-1.pdf

syndicoAdmin. (2018, juillet 16). Syndicalisme et transition écologique. *Syndicollectif*. https://syndicollectif.fr/syndicalisme-et-transition-ecologique/

syndicoAdmin. (2021, octobre 28). Un appel pour un « réseau éco-syndicaliste ». *Syndicollectif*. https://syndicollectif.fr/un-appel-pour-un-reseau-eco-syndicaliste/

Tainter, J. (1988). *Collapse of Complexe societies* (Cambridge University Press).

Tchendukua. (s. d.). *Réenchanter le vivant*. Tchendukua. Consulté 18 décembre 2021, à l'adresse https://www.tchendukua.org/reenchanter-le-vivant/

Tchendukua. (2021, décembre 14). *Rencontres d'octobre | Les retours*. Tchendukua. https://www.tchendukua.org/rencontres-doctobre-les-retours/

The Shifters. (2021, septembre 25). *UniverShifté 2021—Ouverture officielle*. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=JV26IsoG16A

Thébaud-Mony, A. (2019). Les travailleurs sont-ils les « invisibles » de la santé environnementale ou… les « damnés de la terre » ? *Ecologie politique*, *N° 58*(1), 69-82.

Theys, J., & Guimont, C. (2019). « Nous n'avons jamais été "soutenables" : Pourquoi revisiter aujourd'hui la notion de durabilité forte ? ». *Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie*, *Vol. 10, n°1*, Article Vol. 10, n°1. https://doi.org/10.4000/developpementdurable.13589

Travailler au Futur. (2020, octobre 5). Emploi : La fin d'une histoire ? Travail : une civilisation à inventer ? *Travailler au futur*. https://travailleraufutur.fr/emploi-la-fin-dune-histoire-travail-une-civilisation-a-inventer/

U2P. (2021, décembre 9). *10 ans de dialogue social dans l'artisanat | U2P*. https://u2p-france.fr/10-ans-de-dialogue-social-dans-lartisanat

Vie Publique. (2018, septembre 25). *La pollution atmosphérique en Europe : Un problème sanitaire préoccupant*. Vie publique.fr. https://www.vie-publique.fr/en-bref/20000-la-pollution-atmospherique-en-europe-un-probleme-sanitaire-preoccupant

Vie publique. (2021, aout). *Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*. Vie publique.fr. https://www.vie-publique.fr/loi/278583-loi-2-aout-2021-transposition-de-lani-sante-au-travail

Vocabulaire critique et spéculatif des transitions. (s. d.). Consulté 3 novembre 2021, à l'adresse https://vocabulairedestransitions.fr/menu-presentation

Weiler, N. (2021, janvier 27). *« Si les entreprises tournent, c'est parce que les travailleurs y sont investis, pourtant ils sont tenus à l'écart »*. Basta! https://basta.media/entreprise-capital-contre-travail-surconsommation-inegalites-interets-de-la-planete-place-des-citoyens

Zaccai, E., Bourg, D., & Papaux, A. (2015). Développement durable. *Dictionnaire de la pensée écologique*, p275-278