



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT !



POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

NOUS AVONS LES MOYENS D'AGIR !

La transition écologique n'est plus une option. La reporter sans cesse menace nos emplois, notre santé et notre survie sur la planète. **La CFDT agit concrètement !**

C'est en effet une l'opportunité de garantir des emplois de qualité, d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail, de préserver le pouvoir d'achat, etc.

Oui, c'est un levier syndical supplémentaire pour répondre aux attentes des travailleurs et travailleuses.

L'engagement de la CFDT pour une transition écologique juste se décline très concrètement dans les entreprises et administrations. **Saisissons les leviers pour agir !**

**RENDEZ-VOUS
SUR LE GROUPE
« AU TRAVAIL POUR
LE CLIMAT »**



**SUR L'ESPACE
ADHÉRENT**

 @cfdt_officiel

 /la.CFDT

 @cfdt.bsky.social

 CFDT

 /la.cfdt_officiel

 @La_CFDT

AU TRAVAIL, AGIR POUR PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE, À L'ÉROSION DE LA BIODIVERSITÉ ET AUX POLLUTIONS

Recueillir la parole des travailleurs et travailleuses

sur leurs vécus et difficultés – pendant mais aussi après un aléa – permet de co-construire des revendications adaptées, notamment pour ceux qui sont les plus exposés aux risques. Les enquêtes flash peuvent être un outil précieux.

Anticiper, par le dialogue social, les effets des aléas climatiques impactant les travailleurs et les travailleuses.

Ainsi, nous identifions et pouvons prévenir l'aggravation et l'émergence de nouvelles pénibilités. Pour les fortes chaleurs, par exemple, un décret encadre désormais la protection des travailleurs (des secteurs privé et public).

CFDT.FR

Porter la prévention de ces risques dans les commissions

thématiques : santé et conditions de travail, formation, logement, égalité professionnelle, etc.

Pour ce faire, actualiser les plans de prévention : Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact), pour prévenir et réduire les risques liés à l'environnement dans le travail.

Actualiser les conventions collectives pour adapter l'organisation et les conditions de travail.

Élaborer un plan de continuité d'activité pour assurer un environnement de travail sécurisé pour les travailleurs.

AU TRAVAIL, INTERROGER ET RÉDUIRE LES IMPACTS DES ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT

Identifier les vulnérabilités de l'activité en Comité social et économique (CSE) [risques à prévenir et opportunités], **en Conseil d'administration ou de surveillance :** hausse des coûts de l'énergie, raréfaction des ressources, difficultés croissantes d'accès à une eau propre, etc. Ces évolutions doivent être anticipées pour protéger les emplois.

Négocier un plan d'évolution de l'activité. Réduire l'impact environnemental des activités, c'est concret et c'est possible : réduire les produits polluants, consommer moins d'eau et préserver les sols, questionner l'utilité sociale et environnementale de nos activités dès la conception des produits et services, intégrer des exigences sociales et environnementales dans les achats et les relations avec tous les fournisseurs et sous-traitants, repenser la mobilité des travailleurs et des déplacements professionnels, etc.

Les entreprises et administrations ont l'obligation de mesurer l'impact de leur activité sur l'environnement : Bilan des émissions de gaz à effet

de serre (Beges), plan de transition associé à la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ou Directive sur les rapports de développement durable des entreprises, ou encore la Base de données économiques et sociales (BDSE). À partir de ces données, il convient de réaliser un diagnostic partagé et de fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et des pollutions.

Sur la base de ce diagnostic partagé et des objectifs fixés, il faut poursuivre et négocier un accord de méthode qui organise les temps d'information-consultation et de négociation pour organiser les chantiers (révision de la stratégie de l'entreprise, processus de production, rémunération, compétences, organisation et conditions de travail, etc.).

Cartographier les évolutions d'emplois : identifier les emplois et métiers appelés à évoluer, à disparaître, ceux qui doivent se développer. Et préparer les transitions professionnelles internes et externes pour accompagner ces évolutions. Après avoir réalisé une cartographie des emplois, il est important de négocier et de mettre en place un accord de Gestion prévisionnelle des parcours professionnels (GEPPMM).

Mieux reconnaître les métiers de la transition écologique aujourd'hui sous valorisés en renégociant les grilles de rémunération et de classification (BTP, transport, économie circulaire, santé, services, etc.).

Négocier des accords de mobilité durable. Ces accords permettent de réduire à la fois le coût des déplacements pour les travailleurs et leur impact environnemental.

Négocier des accords d'intéressement qui récompensent l'engagement environnemental.

AU TRAVAIL, PERMETTRE À CHACUN ET CHACUNE D'AGIR POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Former les représentantes et représentants des travailleurs (Délégué-e syndical, CSE, commissions thématiques). Mais aussi les managers, les responsables d'achat, de flotte, et les personnels des directions (Directeur des ressources humaines [DRH], Directeur administratif et financier [DAF], Directeur Responsabilité sociétale des entreprises [RSE], etc.) aux enjeux environnementaux.

Mettre en place des commissions environnement dans les CSE pour :

- Revendiquer des moyens supplémentaires pour les représentants des travailleurs ;
- Développer des actions responsables et durables pour **les activités sociales et culturelles** ;
- Donner les moyens aux travailleurs exerçant des fonctions à fort levier de transformation d'engager les transformations nécessaires (RH, affaires financières, responsables d'achats, responsables de flotte d'entreprise, managers, etc.).

Créer des espaces de dialogue professionnel sur les transformations du travail. Par exemple, échanger sur les effets concrets d'un épisode climatique et la manière de prévenir les risques pour les travailleurs, sur les impacts des activités sur l'environnement et les solutions pour les réduire, ou encore confronter des opinions - qui peuvent sembler contradictoires - entre le respect d'objectifs de performance et l'intégration de pratiques plus durables.

**Pour en savoir plus, rendez-vous sur l'ARC <https://arc.cfdt.fr>.
Rejoignez-nous sur l'espace adhérent, rubrique « Au travail pour le climat » ou écrivez-nous sur transitionjuste@cfdt.fr
pour continuer à construire ensemble.**