

Guide pour les CEE sur la neutralité climatique

Comment améliorer
l'INFORMATION et la
CONSULTATION dans les CEE
dans les secteurs du bâtiment,
des matériaux de construction,
du ciment et du bois.

European Federation
of Building
and Woodworkers



Bruxelles, janvier 2023

EFBWW

European Federation of Building and Woodworkers

Rue Royale 45

1000 Bruxelles

Belgique

Tél. +32 2 227 10 40

info@efbww.eu

www.efbww.eu

AUTEUR

Ilaria Armaroli, ADAPT (Association pour les études internationales et comparatives dans le domaine du droit du travail et des relations sociales)

ÉDITEUR

Jim Sheridan, EFBWW

DESIGN

beryljanssen.com

PHOTOS

stock.adobe.com/Ingo Bartussek (couverture), stock.adobe.com/Petair (p. 5),

iStock.com/Rene Notenbomer (p. 8/9), stock.adobe.com/JPchret (p. 13), IMAGO/Cavan Images (p. 16)



Avec le soutien financier de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur ; la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage fait de l'information qu'elle contient.

Tous droits réservés.

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, archivée ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, enregistrement ou autre, sans autorisation de l'éditeur. Bien que les informations contenues dans cette publication soient considérées exactes, l'éditeur ni les auteurs n'acceptent une quelconque responsabilité pour toutes pertes, dommages ou autres préjudices subis par les utilisateurs ou toute autre personne en raison du contenu de la présente publication.

Guide pour les CEE sur la **neutralité climatique**

Connaître les enjeux

PAGE 4

Des pratiques ciblées

Comment faire pour aborder d'emblée les processus de neutralité climatique

Faire de la neutralité climatique et des questions qu'elle pose en termes de travail des points permanents de l'ordre du jour des réunions d'information et de consultation

PAGE 6

Préparer le terrain pour des procédures efficaces d'information et de consultation sur la neutralité climatique

PAGE 7

Poser les bonnes questions et faire les recommandations appropriées

PAGE 15

Comment élaborer un plan de développement commun impliquant les cadres, les travailleurs et leurs représentants dans toute l'Europe

Co-concevoir la transition environnementale au moyen d'accords de conventions ou d'initiatives conjointes

PAGE 17

Maintenir une communication constante avec les travailleurs et leurs représentants

PAGE 18

Engagement avec les filiales, les parties prenantes et les communautés

PAGE 19



Les règles du jeu

PAGE 20



Bibliographie pour les membres des CEE

PAGE 22

Connaître les enjeux

LES SECTEURS DU BÂTIMENT, DES MATÉRIEAUX DE CONSTRUCTION, DU CIMENT ET DU BOIS sont responsables d'une grande partie des ressources utilisées par la société. Au niveau de l'UE, les bâtiments représentent environ 40 % de la consommation totale d'énergie et 36 % des émissions de gaz à effet de serre provenant de l'énergie¹. Une part importante de ces émissions provient de l'extraction, de la transformation et de la fabrication à forte intensité énergétique des matériaux de construction, notamment du ciment. Cela signifie que pour atteindre des émissions nettes de gaz à effet de serre nulles d'ici 2050, ce qui est l'ambition environnementale du Green Deal européen², il est urgent de se concentrer sur la manière de rendre les bâtiments plus efficaces sur le plan énergétique, moins intensifs en carbone et plus durables. Dans ce contexte, le bois est considéré comme un allié précieux, car il absorbe et stocke plus de carbone qu'il n'en émet lors de la fabrication de produits en bois, et il est utilisé comme substitut de matériaux à forte intensité de carbone tels que l'acier, le béton et les plastiques³. Toutefois, l'utilisation du bois doit rester dans les limites de la durabilité et suivre le principe de l'utilisation en cascade et l'approche de l'économie circulaire⁴. Outre les problèmes qui font partie intégrante de l'amélioration de la gestion des ressources et de la réduction des

déchets, la question de l'environnement pose de sérieux défis aux travailleurs en augmentant le besoin de requalification, de perfectionnement et de filets de protection sociale pour les pertes d'emploi, ainsi qu'en définissant de nouveaux risques en termes de santé et de sécurité au travail⁵.

C'est pourquoi les syndicats européens préconisent vivement des stratégies européennes et nationales à long terme cohérentes et homogènes, ainsi qu'une approche de gouvernance inclusive impliquant les travailleurs et leurs représentants, afin de tirer le meilleur parti des circonstances et de relever les défis liés à la neutralité climatique⁶. En outre, le Parlement européen a adopté un certain nombre de résolutions demandant que les travailleurs aient le droit de jouer un rôle dans le processus décisionnel de l'entreprise, notamment en vue de rendre aussi durables et participatives que possible les transitions numériques et vertes qui se produisent parallèlement sur les lieux de travail⁷.

Étant donné la nature transnationale de nombreux plans environnementaux d'entreprise, les comités d'entreprise européens (CEE) sont censés recevoir des informations précises en temps utile et être consultés par la direction centrale sur les stratégies environnementales et leurs impacts sur le travail. Cependant, malgré leurs

1 Commission européenne (2020), *Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions : Une vague de rénovations pour l'Europe: verdir nos bâtiments, créer des emplois, améliorer la qualité de vie* (COM/2020/662 final).

2 Commission européenne (2019), *Communication de la Commission : Le pacte vert pour l'Europe* (COM/2019/640 final).

3 CEI-Bois, UK Timber Trade Federation (2021), *Growing our low-carbon future. Time for timber.*

4 Commission européenne (2021), *Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions : Une nouvelle stratégie de l'UE pour les forêts pour 2030* (COM/2021/572 final).

5 Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2021), *Économie circulaire, sécurité et santé : Le rôle de la numérisation dans l'économie circulaire et ses conséquences pour la sécurité et la santé au travail jusqu'en 2040.*

6 Voir, par exemple, Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (2020), *EFBWW Position: Proposed European Green Deal and needed actions for the building, wood, furniture and forestry and building materials industries*; et Confédération européenne des syndicats (2020), *Une nouvelle stratégie européenne d'adaptation au changement climatique pour le monde du travail.*

7 Voir, par exemple, Parlement européen (2021), *Résolution du Parlement européen du 16 décembre 2021 sur la démocratie au travail: un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen* (2021/2005(INI)).

8 Lawton, S. (2020), *European Works Councils advocate a just transition into the future of work.*

9 De Spiegelaere, S., Jagodziński, R., Waddington, J. (2022), *Les comités d'entreprise européens : contestés et en devenir* (uniquement en anglais).

prérogatives en tant que seul forum autorisé à accéder aux informations stratégiques dans les entreprises multinationales, les CEE sont toujours confrontés à des obstacles (notamment des lacunes dans les connaissances sur la neutralité climatique, un manque d'information sur les plans verts des entreprises et leurs répercussions sur les travailleurs, l'approche unilatérale persistante des dirigeants en matière de durabilité environnementale, etc.⁸). Par conséquent, moins d'un quart d'un échantillon total de plus de 1 300 représentants de CEE interrogés par l'Institut syndical européen (ETUI) en 2018 a déclaré qu'il existait des procédures « d'information et de consultation utiles » sur la protection de l'environnement, tandis que 41 % des membres des CEE ont indiqué que la question n'était « pas soulevée » ou faisait l'objet d'informations « inutiles » lors des réunions avec la direction centrale⁹.

À la lumière des chances et des faiblesses susmentionnées, le présent guide vise à fournir des suggestions et des exemples pratiques aux représentants des CEE des secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du ciment et du bois. L'objectif principal est de leur permettre de s'engager au niveau des sociétés transnationales dans des procédures d'information et de consultation significatives en matière de neutralité climatique.



Des pratiques ciblées

Malgré les lacunes soulignées ci-dessus, il existe un certain nombre de pratiques, issues de la recherche empirique et documentaire, qui démontrent que les CEE ont bel et bien un rôle à jouer dans la neutralité climatique. Sur la base de ces initiatives, une série de suggestions et d'exemples sont donnés concernant (1) la simplification de l'accès aux informations pertinentes sur la neutralité climatique et à une meilleure compréhension de celles-ci, ainsi que la consultation et la formulation de recommandations appropriées à l'attention de la direction centrale, et (2) l'établissement d'un parcours de développement commun pour les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur tous les sites et dans tous les départements.

Comment faire pour aborder d'emblée les processus de neutralité climatique

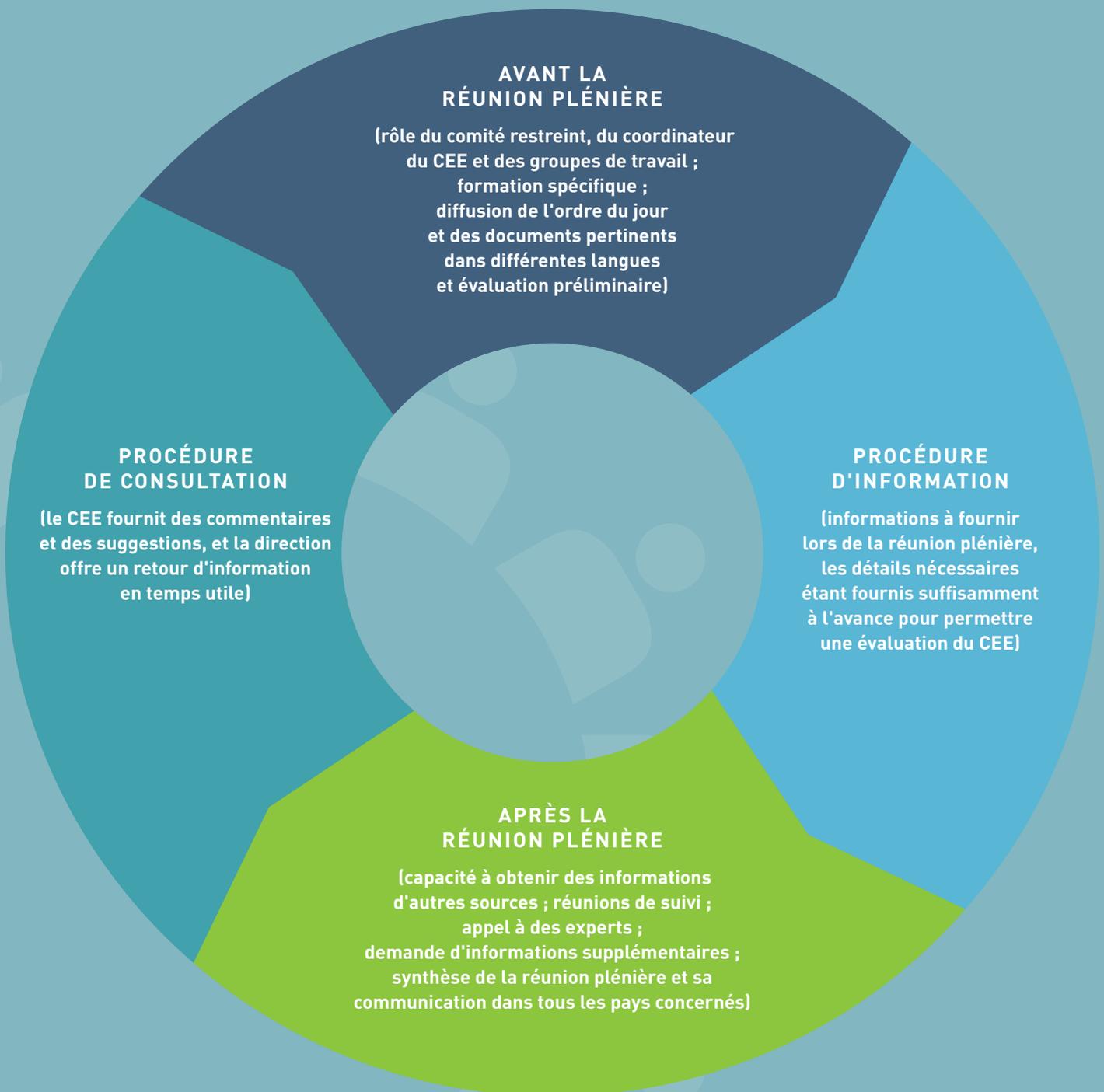
Faire de la neutralité climatique et des questions qu'elle pose en termes de travail des points permanents de l'ordre du jour des réunions d'information et de consultation

EXPÉRIENCES DANS LES SECTEURS DU BÂTIMENT, DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION, DU CIMENT ET DU BOIS

Pour les secteurs couverts par le présent guide, différents accords de CEE, dont ceux de **LAFARGEHOLCIM** (2017) et de **CEMENTIR** (2011), citent les stratégies environnementales parmi les sujets pour lesquels une information et une consultation sont envisagées au niveau

transnational. Par ailleurs, bien que le CEE du groupe de construction français **EIFFAGE** ait été créé en 1998, il a fallu attendre 2021 pour qu'une révision de l'accord fondateur de cet organe lui confie les questions d'environnement et de développement durable. Ainsi, le rapport climat et le plan d'action biodiversité de l'entreprise doivent être déposés lors des réunions plénières semestrielles du CEE.

**Préparer le terrain pour des procédures efficaces
d'information et de consultation sur la neutralité climatique**



- **Un COMITÉ RESTREINT devrait être établi au sein du CEE pour s'occuper de la coordination des activités régulières du CEE et pour améliorer leur efficacité. Pour remplir ses fonctions, le Comité restreint doit se réunir plus souvent que lors des seules réunions plénières, au moins quatre fois par an si possible, dans des lieux différents à choisir parmi les différents sites.**

BUZZI UNICEM (SECTEUR DU CIMENT) :

Le rôle du comité restreint dans les procédures d'information et de consultation sur les innovations environnementales, 2016

Sur la base de l'accord CEE de Buzzi Unicem, tel que renouvelé le 29 novembre 2016, un Comité restreint est mis en place et chargé de coordonner les activités du CEE. Plus précisément, le Comité restreint, composé de cinq membres, doit se réunir deux fois par an. La première réunion a pour but d'évaluer l'état d'avancement des décisions prises lors de la précédente réunion plénière du CEE, tandis que la deuxième réunion

du Comité restreint a pour objectif d'identifier les points à l'ordre du jour de la prochaine réunion plénière. Parmi les sujets soumis à des procédures d'information et de consultation chez Buzzi Unicem figurent les « questions environnementales avec une référence particulière aux initiatives de développement durable » et les initiatives en matière de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)¹⁰. De cette façon, le Comité restreint de Buzzi Unicem fournit un effort particulier afin de s'assurer que les innovations environnementales soient traitées et que les décisions prises au niveau européen à cet égard soient mises en œuvre.

- **AVANT LA RÉUNION PLÉNIÈRE, le Comité restreint doit communiquer avec ses membres et le reste du CEE en temps utile avant l'élaboration du projet d'ordre du jour, afin de rassembler, au niveau national, toutes les questions pertinentes qui doivent être traitées. Le comité restreint doit partager ses propositions de nouveaux points de discussion avec tous les membres du CEE lors des réunions préparatoires, puis rencontrer la direction centrale pour élaborer conjointement le projet d'ordre du jour de la réunion.**

¹⁰ Accords CEE ITALCEMENTI BUZZI UNICEM – NOUVELLE DIRECTIVE CEE, Trevi, 16 avril 2009.



- **Le COORDINATEUR DU CEE peut soutenir le travail du Comité restreint en assurant la liaison entre les membres du CEE et la Fédération syndicale européenne (et ses organisations adhérentes) et en partageant les meilleures pratiques des CEE. Pour faciliter l'échange de points de vue et d'expériences entre les différents CEE, les coordinateurs des CEE, en collaboration avec les fédérations syndicales européennes, peuvent organiser des séminaires de formation et d'information conjoints auxquels participeraient des membres de différents CEE.**
- **Des GROUPES DE TRAVAIL, composés de membres du CEE, doivent être créés afin de servir de forums supplémentaires pour discuter de sujets spécifiques (y compris la neutralité climatique et ses implications sur le travail) et se réunir régulièrement pour identifier les questions à soulever et à inclure dans l'ordre du jour des réunions plénières. Les membres du CEE participant à des groupes de travail doivent bénéficier de congés payés supplémentaires. Un rapporteur peut être désigné pour chaque groupe de travail. Celui-ci serait alors chargé de communiquer les résultats des travaux des groupes de travail à tous les membres du CEE.**

FLIX (SECTEUR DU TRANSPORT) :
Le Flix Team Board et son droit de créer des comités, 2022

Flix est devenue une société européenne (SE) le 6 avril 2022. Flix exploite de vastes réseaux de bus longue distance en Europe (Flixbus) et aux États-Unis (Greyhound Lines). Le comité d'entre-

prise de la SE, le « Flix Team Board », est composé de 19 représentants du monde entier. Les réunions plénières ont lieu deux fois par an. Le comité de la SE a le pouvoir de créer des comités spécifiques pour diverses questions, y compris pour les questions sociales et environnementales. En outre, le CEE a accès à tous les sites du monde entier.

TOTALENERGIES (SECTEUR PÉTROLIER) :
Un comité de développement durable, de responsabilité sociale et environnementale et de sécurité, 2020

Dans le cadre de l'accord instituant le nouveau CEE, signé le 15 avril 2020 avec la direction centrale de TotalEnergies, un comité réunissant des représentants de la direction et des travailleurs a été mis en place pour traiter du développement durable, de la responsabilité sociale et environnementale, ainsi que de la santé et de la sécurité. Le comité se réunit deux fois par an, les réunions sont précédées d'une demi-journée de préparation et suivies d'une demi-journée d'évaluation. Les détails des réunions sont communiqués à tous les membres du CEE. En tout, 10 membres choisis au sein du comité sont autorisés à effectuer deux visites de site d'une journée par an (une en France et l'autre sur un autre site européen hors de France).



- **Les membres du CEE doivent bénéficier d'une FORMATION SPÉCIFIQUE sur les stratégies des multinationales et sur la neutralité climatique.**

KORIAN (SECTEUR DES SOINS) :
Formation renforcée pour les membres du CEE, 2022

Le 28 juin 2022, la multinationale française du secteur des soins Korian a signé un accord en vue d'établir un nouveau CEE, après que l'entreprise est devenue une société européenne (SE). L'accord renforce le rôle du Comité restreint en prévoyant quatre réunions par an, facilitant ainsi la consultation sur les questions ne nécessitant pas l'implication de l'ensemble du CEE. Il prévoit également la participation d'observateurs, tels que les coopératives en Italie et au Royaume-Uni, aux procédures d'information et de consultation. Le nouvel accord renforce également la formation des membres du CEE, en fixant un minimum de deux jours par an. L'accord précédent permettait aux membres du CEE de suivre des formations sur l'égalité des genres (en 2021) ainsi que sur les questions environnementales (en 2022).

FERRERO (SECTEUR ALIMENTAIRE) :
Séminaires annuels de formation conjointe sur la responsabilité environnementale et sociale, 2015

Chaque année, un séminaire de formation conjoint d'un ou deux jours est organisé afin de développer et d'améliorer les compétences des membres du CEE et de favoriser un dialogue constructif entre le CEE et la direction centrale de l'entreprise. La formation aborde des thèmes choisis par ces parties travaillant en tandem, pour la plupart parmi les suivants : le dialogue social et les systèmes de relations industrielles, les mesures de protection de la santé, la sécurité au travail et les stratégies de prévention, la responsabilité sociétale des entreprises, les politiques de développement durable et les meilleures pratiques, les scénarios de concurrence et de marché, et les nouveaux développements dans le domaine de la législation européenne du travail et du bien-être. Le programme et les experts qui dispensent la formation sont identifiés conjointement par la direction centrale et le CEE.

- **LA DIFFUSION DE L'ORDRE DU JOUR et de tous les documents connexes, traduits dans toutes les langues nationales des membres du CEE, doit avoir lieu suffisamment longtemps avant la réunion plénière pour permettre une évaluation préliminaire et la préparation de questions et de remarques.**



- **EN RÉUNION PLÉNIÈRE**, l'information, dans son contenu comme dans ses modalités de communication, doit permettre aux représentants du CEE de se familiariser avec le sujet et de l'examiner. Les informations sur la neutralité climatique peuvent inclure :
- les projets et les intentions de l'entreprise ;
 - les raisons qui sous-tendent les stratégies de neutralité climatique et les objectifs poursuivis ;
 - les départements/activités/travailleurs spécifiques concernés et les pays impliqués ;
 - les changements organisationnels, productifs et technologiques spécifiques à introduire ;
 - l'impact prévu sur la stabilité de l'emploi, sur les compétences des travailleurs, sur le temps de travail, sur la santé et la sécurité, sur la protection des données, sur l'organisation du travail, sur l'égalité des genres, sur la diversité et l'inclusion, etc. ;
 - les mesures potentielles pour atténuer les effets négatifs et soutenir l'innovation d'une manière inclusive.

Les membres du CEE doivent exiger que **LES MANAGERS RESPONSABLES DES STRATÉGIES D'INNOVATION VERTE PARTICIPENT AUX RÉUNIONS PLÉNIÈRES.**



- **APRÈS LA RÉUNION PLÉNIÈRE**, les membres du CEE doivent **ENVISAGER DE COMPLÉTER LES INFORMATIONS REÇUES DE LA DIRECTION PAR DES INFORMATIONS PROVENANT D'AUTRES SOURCES**, par exemple des rapports annuels, des communiqués de presse, des entretiens avec les responsables des plans d'innovation, un dialogue avec les organisations syndicales européennes ou nationales/locales, des visites de sites locaux et des sondages auprès des travailleurs. Ces sources doivent également être utilisées pour recouper les informations fournies lors des réunions du CEE.

LAFARGEHOLCIM (SECTEUR DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION) :

Un groupe de travail sur la santé et la sécurité et ses moyens d'accompagnement, 2017

L'accord CEE du groupe LafargeHolcim, signé le 27 mars 2017, intègre les politiques industrielles environnementales dans les procédures d'information et de consultation. Il prévoit également l'introduction d'un groupe de travail permanent sur la santé et la sécurité, dont la mission est de soutenir et de contribuer à la transformation de LafargeHolcim en matière de santé et de sécurité en Europe, et qui vise à atteindre l'objectif de zéro dommage et zéro décès (prévention, protection de la santé et du bien-être). Bien que la mission du groupe de travail ne soit pas explicitement étendue aux questions environnementales, ces dernières doivent faire partie des conditions préalables à la mise en place de conditions de

travail sûres, saines et sécurisées. Le groupe de travail se concentre sur l'émission de recommandations pour soutenir la politique de LafargeHolcim en matière de santé et de sécurité, sur l'analyse et la discussion des meilleures pratiques à travers l'Europe, sur l'exploration des moyens de les étendre, et sur le rôle de point de contact pour les représentants des employés du Groupe en matière de santé et de sécurité. Le groupe de travail se réunit sur une base trimestrielle. Des réunions préparatoires internes peuvent également être planifiées et soutenues par des experts internes du Groupe et/ou des membres des fédérations syndicales. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées si nécessaire. Pour mener à bien ses missions, le groupe de travail sur la santé et la sécurité peut accéder à toutes les données requises, y compris les incidents et les accidents ayant fait l'objet

d'une enquête par la direction, visiter les usines et les opérations locales, lancer des invitations aux experts de LafargeHolcim ainsi qu'aux membres des fédérations syndicales et recevoir

une formation spécialisée en matière de santé et de sécurité. Toutes ces ressources font l'objet de discussions au sein du groupe de travail et de direction juste avant leur autorisation officielle.

- ▶ **DES RÉUNIONS DE SUIVI** doivent être organisées afin que les représentants du CEE puissent convenir d'actions et de réponses communes aux informations fournies par la direction.
- ▶ Les membres du CEE doivent pouvoir **FAIRE APPEL AUX SERVICES D'EXPERTS INTERNES ET/OU EXTERNES** (p. ex. des professionnels, des membres de fédérations syndicales) aux frais de la direction, pour aider ces membres à évaluer les informations reçues.

CEMENTIR (SECTEUR DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION) :

Mise à disposition d'un expert indépendant, 2019

L'accord fondateur du CEE de la multinationale italienne Cementir, signé le 26 octobre 2011 et renouvelé le 5 décembre 2019, inclut les questions environnementales (avec une référence spécifique aux initiatives liées au développement durable) ainsi que la responsabilité sociétale des entreprises dans les procédures d'information et de consultation. Pour améliorer les connaissances et l'évaluation des sujets traités, les membres du CEE peuvent confier à au moins un expert la tâche de contribuer à la définition des points de l'ordre du jour en participant aux réunions préparatoires et de suivi ainsi qu'à la séance plénière. Les frais de l'expert (p. ex. voyage, hôtel, honoraires) doivent être approuvés et pris en charge par l'entreprise.

GFG ALLIANCE (SECTEURS DE L'INDUSTRIE ET DE L'ÉNERGIE) :

Possibilité pour le CEE de faire appel à des experts, 2021

Un accord CEE a été signé le 5 novembre 2021 concernant le Gupta Family Group (GFG) Alliance, un conglomérat d'entreprises et d'investissements mondiaux appartenant à Sanjeev Gupta et à sa famille, et divisé en trois piliers industriels fondamentaux : LIBERTY Steel Group, ALVANCE Aluminium Group et SIMEC Group. Le CEE, qui fonctionne selon le droit tchèque, se réunit deux fois par an à Prague. La santé et la sécurité au travail ainsi que les questions environnementales sont explicitement définies comme relevant de la responsabilité du CEE. Il existe un groupe de travail spécifique couvrant ces questions, avec un membre par pays, qui se réunit sur une base trimestrielle. Le CEE peut faire appel aux experts de son choix et est assisté par un coordinateur du syndicat européen industriAll, qui peut assister à toutes les réunions du CEE et de ses groupes de travail.

- ▶ Les membres du CEE doivent avoir le droit de **DEMANDER À LA DIRECTION CENTRALE DES INFORMATIONS ET DES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES**, si nécessaire.
- ▶ **UNE SYNTHÈSE DE LA RÉUNION PLÉNIÈRE** et des informations connexes doit être rédigée dans différentes langues et transmise aux pays où la multinationale opère.





- **LA CONSULTATION** repose sur une procédure d'information. Elle doit commencer suffisamment tôt pour que les membres du CEE puissent rédiger des propositions et influencer la décision finale. Un temps d'échange et de discussion entre le CEE et la direction centrale doit être prévu. La procédure de consultation doit aboutir à un avis du CEE, que la direction doit fournir sous la forme d'une réponse écrite expliquant la décision finale.

BONDUELLE (SECTEUR ALIMENTAIRE) :
La procédure de consultation, 2017

L'accord CEE de Bonduelle, signé en 2017, fournit une description précise de toutes les étapes de la procédure d'information et de consultation, qui concerne, entre autres, les politiques de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) pour les questions environnementales par exemple. La procédure commence par la fourniture de données et d'informations par l'employeur et

leur évaluation approfondie par les membres du CEE ; elle se poursuit par la présentation de questions, de commentaires et de solutions alternatives par le CEE ; et elle se termine par leur évaluation par la direction du groupe dans le cadre de processus décisionnels internes et par un feedback sur les contributions du CEE (qui explique la décision finale) fourni par la direction du groupe en temps utile.

- **EN CAS DE CIRCONSTANCES IMPRÉVUES** ayant une incidence internationale sur les aspects de l'information et de la consultation, y compris en matière de protection de l'environnement, des réunions extraordinaires doivent être convoquées.

GENERAL DYNAMICS (SECTEURS DE L'AÉROSPATIAL ET DE LA DÉFENSE) :
Une procédure de consultation détaillée dans des circonstances exceptionnelles, 2016

Le 27 juillet 2016, un accord CEE a été conclu pour le groupe de défense General Dynamics. En vertu de cet accord, une réunion plénière doit être organisée une fois par an, couvrant une série de sujets, notamment la responsabilité sociétale de l'entreprise, la protection de l'environnement, l'égalité des chances et la santé et la sécurité au travail. Les procédures de consultation qui s'appliquent dans des circonstances ex-

ceptionnelles y sont détaillées. Le comité restreint, composé de trois membres de trois pays différents, est consulté dans un délai de 120 jours si l'ensemble de l'entreprise ou au moins 150 employés dans deux pays sont affectés par des mesures de restructuration. L'accord fixe également des délais après une réunion extraordinaire : deux semaines pour que la direction centrale communique des informations au CEE et 10 jours pour qu'elle donne son avis. La direction doit ensuite répondre par écrit au CEE, ce qui clôt la procédure.

Poser les bonnes questions et faire les recommandations appropriées

POUR LA NEUTRALITÉ CLIMATIQUE, une évaluation minutieuse des informations reçues par la direction implique de vérifier la fourniture d'un plan d'action environnemental clair et détaillé, comprenant :

- le calendrier ;
- les zones géographiques, les unités et les travailleurs concernés ;
- les procédures d'implication des travailleurs et de leurs représentants dans les processus de décision et de mise en œuvre au niveau local ;
- les changements organisationnels, productifs et technologiques spécifiques à introduire ;
- les résultats attendus ;
- les impacts sur le travail et sur l'emploi (concernant, par exemple, la santé et la sécurité, la stabilité de l'emploi, le développement des compétences, l'organisation et le temps de travail, etc.) ;
- les mesures visant à atténuer les difficultés et les inconvénients.

Il peut s'avérer utile que le CEE produise une check-list pour tous les membres du CEE afin de demander à la direction centrale de fournir les informations susmentionnées.

À cette fin, les membres des CEE doivent promouvoir et surveiller les aspects et mesures suivants, tant au niveau mondial que local :

- **LA FORMATION DES TRAVAILLEURS ET LA STABILITÉ PROFESSIONNELLE** : l'évaluation périodique des tâches, des compétences et des perspectives de carrière des travailleurs, notamment à la lumière de l'introduction d'initiatives environnementales ; les politiques de développement de carrière et l'accès à la formation pour tous les travailleurs, en particulier pour ceux qui sont touchés par les politiques de neutralité climatique, indépendamment de leur rôle, de leurs qualifications, de leur état de santé, de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur appartenance ethnique, de leur âge, etc. ; des systèmes permettant d'identifier minutieusement les besoins en formation au sein d'une entreprise ainsi que dans les secteurs concernés ; des systèmes de formation et de validation des compétences facilitant la mobilité des travailleurs au sein et en dehors de leur entreprise ; des ser-

vices de coaching individuel, de réorientation professionnelle et de reclassement externe ; la création d'un budget annuel de formation approprié ; le rôle des représentants des travailleurs dans les procédures ci-dessus ;

- **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL** : procédures d'évaluation périodique des risques (p. ex. au moyen d'indicateurs d'alerte, de sondages et de réunions individuelles et collectives) mettant l'accent sur les initiatives environnementales et les nouveaux matériaux, processus et instruments ; suivi approprié de la santé et de la sécurité des travailleurs lors de l'utilisation de nouveaux matériaux et dispositifs ; stratégies de prévention et d'intervention précises et complètes pour faire face aux risques physiques et psychosociaux potentiellement liés aux nouvelles solutions automatisées et numériques ; des registres d'évaluation des risques et des accidents du travail ; des initiatives de sensibilisation et de formation des travailleurs ; des mesures favorisant la participation des travailleurs et de leurs représentants à l'identification des principaux risques et à la recherche de solutions appropriées ; un contrôle de l'engagement des sous-traitants à l'égard des mesures de santé, de sécurité et de protection de l'environnement et une assistance en cas de difficultés ; un contrôle de l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement et sur les communautés locales ;
- **L'INTRODUCTION DE TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES À DES FINS CLIMATIQUES ET LE TRAITEMENT ET LA PROTECTION DES DONNÉES DES TRAVAILLEURS QUI Y SONT LIÉES** : mesures visant à garantir le respect des principes du règlement général sur la protection des données de l'UE, ou RGPD (légalité, équité et transparence, limitation de la finalité, minimisation des données, exactitude, limitation du stockage, intégrité et confidentialité, responsabilité), en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel ; activités d'information et de formation des travailleurs sur cette question ; participation des travailleurs et de leurs représentants aux processus décisionnels dans lesquels les données jouent un rôle de plus en plus important ;

- **DIVERSITÉ ET INCLUSION** : évaluation minutieuse de l'impact des initiatives environnementales sur certaines catégories de travailleurs, comme les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées et les malades chroniques, en termes d'intégration sur le lieu de travail et d'évolution de carrière ; plans d'action communs pour rendre la transition verte durable et inclusive sur le lieu de travail en se concentrant sur des questions telles que le temps de travail et l'organisation du travail, la formation et l'ergonomie ; politiques visant à prévenir la discrimination et le harcèlement et à garantir l'égalité des chances en termes, par exemple, de recrutement, de progression de carrière et de formation, d'égalité de rémunération et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- **RELATIONS DE TRAVAIL** : des procédures pour l'implication des travailleurs et de leurs représentants dans les initiatives environnementales dès le début, depuis l'analyse du contexte et la conception du plan d'action jusqu'à sa mise en œuvre et le suivi de tous les aspects du travail touchés ; des comités mixtes patronat-syndicat au niveau local qui se concentrent sur l'approfondissement des questions environnementales sur le lieu de travail et qui réalisent des études préparatoires et/ou font des propositions à la direction ; des représentants des travailleurs spécifiquement désignés pour traiter des questions environnementales, qui ont pour tâche de sensibiliser les travailleurs et de collaborer avec la direction sur ces questions ; la possibilité de faire appel aux services d'experts et de professionnels externes dans les procédures de codétermination relatives aux initiatives environnementales ; la possibilité pour les représentants des travailleurs de recevoir une formation appropriée sur ces questions.



Comment élaborer un plan de développement commun impliquant les cadres, les travailleurs et leurs représentants dans toute l'Europe

Co-concevoir la transition environnementale au moyen de conventions ou d'initiatives conjointes

PARMI LES RESPONSABILITÉS DE PLUS EN PLUS ATTRIBUÉES AUX CEE par leurs accords d'installation figurent la signature de conventions et la conduite d'initiatives conjointes avec la direction. Ces fonctions peuvent être essentielles pour garantir que les membres du CEE jouent un rôle proactif sur la voie de la neutralité climatique. Pour ce faire, elles doivent suivre des principes et des lignes directrices partagés pour une gestion durable et inclusive du changement sur les différents sites et dans les différents départements d'une entreprise. Un tel cadre normatif vise à permettre une approche dynamique, circulaire et coopérative, qui doit commencer avant l'introduction d'initiatives environnementales par une discussion et une exploration des opportunités et des défis par le comité conjoint patronat-syndicat; il doit se poursuivre par une évaluation conjointe des impacts spécifiques sur les domaines liés au travail (c.-à-d. l'organisation du travail, son contenu et les compétences nécessaires, les conditions de travail et les relations au travail) et par l'élaboration conjointe de stratégies d'intervention; il doit se conclure par l'adoption, le suivi, la correction et l'adaptation conjoints de mesures appropriées. Des indicateurs spécifiques peuvent être envisagés pour aider les membres du CEE à suivre et à évaluer la mise en œuvre des mesures prévues pour la transition écologique.

VINCI (SECTEUR DE LA CONSTRUCTION) : *Directives environnementales à l'échelle du groupe, 2020*

Le 6 novembre 2020, des directives environnementales à l'échelle du groupe ont été signées par le groupe de construction français Vinci et son CEE pour l'ensemble des 222 000 employés répartis dans 110 pays. Ces lignes directrices constituent un cadre permettant de minimiser les impacts directs et indirects des activités commerciales sur les écosystèmes dont elles dépendent. L'approche décrite s'applique à l'ensemble du cycle de vie des projets, en commençant par la phase de conception et en couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur. Elle comporte quatre étapes : l'identification et l'analyse des risques ; l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action environnementaux ; le suivi et l'évaluation des performances du projet ; la sensibilisation et la formation des travailleurs aux questions environnementales. Les résultats doivent être mesu-

rés par des indicateurs appropriés, tels que le niveau des émissions de gaz à effet de serre, publiés dans le rapport annuel de Vinci et présentés à ses parties prenantes. Les résultats de ces efforts sont aussi présentés régulièrement au CEE.

SOLVAY (SECTEUR CHIMIQUE) : *Charte du développement durable et de la responsabilité sociale, 2008*

Le 27 novembre 2008, le CEE du groupe chimique et pharmaceutique belge Solvay a signé la Charte de développement durable et de responsabilité sociale avec la direction centrale. Par cette Charte, le CEE et la direction du Groupe expriment leur volonté commune de contribuer conjointement, par un dialogue régulier, au développement durable, ainsi que leur intention de promouvoir une vision partagée par toutes les parties prenantes, notamment les salariés et

leurs représentants, les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les pouvoirs publics (que ce soit au niveau national ou local). Cette vision implique la mise en œuvre de projets à tous les ni-

veaux du groupe, dans le but d'améliorer la sécurité et les performances environnementales ainsi que d'autres aspects écologiques chez les individus et dans l'ensemble de l'entreprise.

Maintenir une communication constante avec les travailleurs et leurs représentants

LE DROIT DU CEE DE RENCONTRER LA DIRECTION CENTRALE doit compléter et non concurrencer les droits d'information et de consultation au niveau national ou local. Comme le dit un manuel sur les processus de restructuration en matière de neutralité climatique, « il ne s'agit pas de savoir "qui est informé en premier", mais plutôt de savoir ce que chaque niveau peut gagner en combinant son accès à l'information et ses délibérations »¹¹. À cette fin, les CEE devraient jouer le rôle de facilitateurs du dialogue social dans l'ensemble de l'entreprise multinationale, principalement en participant à des réunions fréquentes et productives avec la direction générale, qui favorisent le développement de procédures d'information, de consultation et de participation au niveau de l'entreprise pour couvrir tous les sites et départements. Les CEE doivent également être responsables de l'écoute des questions soulevées au niveau local ainsi que de la collecte et du partage des meilleures pratiques locales. Lorsqu'ils discutent de questions liées à un site de production particulier, les CEE doivent être autorisés à inviter des représentants des travailleurs locaux lors des réunions plénières ou d'autres réunions organisées au sein du CEE. En outre, afin de faciliter l'échange d'informations et la communication entre les représentants locaux des travailleurs et le CEE, il peut être utile de mettre sur pied un réseau de coordinateurs nationaux, comprenant éventuellement un ou deux représentants des travailleurs par pays.

RECTICEL (SECTEUR CHIMIQUE) : Procédure multi-niveaux pour améliorer les normes de santé, de sécurité et d'environnement, 2012

L'accord Recticel sur la santé, la sécurité et l'environnement, signé en 2012 par la direction centrale et le Comité d'entreprise européen, décrit les procédures et les actions spécifiques à mener par la direction locale et les délégués syndicaux dans toutes les filiales européennes de l'entreprise, afin de contribuer à réduire et à combattre les risques liés au travail et à améliorer les normes de santé, de sécurité et d'environnement. En particulier, il précise non seulement que des évaluations des risques doivent être réalisées et que les travailleurs et leurs représentants doivent être impliqués et consultés, mais aussi que les délé-

gués syndicaux doivent être informés, par les responsables locaux, de la planification des projets d'innovation organisationnelle et de l'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir un impact sur la santé, la sécurité et/ou l'environnement. En outre, les parties ont convenu de la nécessité d'adapter l'organisation du travail aux exigences en matière de santé et de sécurité et ont souligné l'importance pour les travailleurs et leurs représentants de pouvoir signaler tout danger et faire des suggestions sur la manière d'améliorer les situations dangereuses. L'accord comprend également une procédure à suivre au niveau local si les travailleurs sont exposés à des substances dangereuses et prévoit que le comité restreint effectue des analyses comparatives de l'application des mesures de santé, de sécurité et d'environnement sur différents sites.

¹¹ GPA-djp (eds) (2017), *EWC: Fit for Change. Guide sur les processus de restructuration transnationaux pour membres de CEE*

Engagement avec les filiales, les parties prenantes et les communautés

LES PROJETS ENVIRONNEMENTAUX DURABLES ET INCLUSIFS ne sont possibles qu'avec l'engagement actif de toutes les parties prenantes, y compris non seulement les travailleurs et leurs représentants, mais aussi les clients, les partenaires, les fournisseurs et les entrepreneurs, ainsi que les autorités publiques et les communautés locales. Les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs doivent recourir à des accords-cadres et à des initiatives conjointes pour garantir l'application des normes environnementales tout au long de leur chaîne logistique, tout en coopérant avec les autorités publiques, les organisations de la société civile et les communautés locales.

ENGIE (SECTEUR DE L'ÉNERGIE) :

Accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE, 2019

L'Accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale d'ENGIE signé le 28 novembre 2019 souligne la contribution du groupe énergétique à l'accélération de la transition vers une économie neutre en carbone grâce à des solutions plus efficaces sur le plan énergétique et plus respectueuses de l'environnement. Cet objectif s'atteint, par exemple, en entretenant des relations durables avec les fournisseurs et les sous-traitants. En particulier, les partenaires, fournisseurs, prestataires et sous-traitants sont sélectionnés par le Groupe sur la base de leurs compétences et de leurs connaissances ainsi que de leur respect des droits de l'homme, des droits syndicaux et du droit du travail et de leur engagement en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement. ENGIE a également mis en place une démarche de responsabilité sociétale qui s'applique à l'ensemble de la chaîne de valeur et qui implique le respect des conditions de paiement des fournisseurs et des sous-traitants, l'accompagnement des sous-traitants sur les questions de santé et de sécurité et un système d'amélioration continue de la mise en œuvre des politiques de responsabilité sociétale de tous les acteurs. Enfin, l'accord fixe la composition de la représentation de la main-d'œuvre mondiale au sein du « Forum mondial » du groupe, un forum pour le dialogue social mondial chez ENGIE, et indique que le secrétaire du CEE sera automatiquement membre du Forum.

PERNOD RICARD

(SECTEUR DES BOISSONS) :

Accord européen sur la responsabilité sociétale des entreprises, 2017

Un accord-cadre européen a été signé le 7 janvier 2014 par la multinationale française Pernod Ricard et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT). Il décrit les engagements de Pernod Ricard en matière de responsabilité sociétale, sociale et environnementale vis-à-vis de ses parties prenantes, notamment les employés (dont la protection est assurée par des actions relatives à la santé et à la sécurité au travail, au développement des compétences, à la diversité et à l'inclusion, etc.), les sous-traitants et fournisseurs (dont la sélection doit être fondée, entre autres, sur le respect du droit du travail et de la protection de l'environnement), ainsi que les clients et consommateurs (dont le respect est gagné par l'amélioration de la qualité des produits), les actionnaires et les communautés locales (dont le développement est favorisé par Pernod Ricard en partenariat avec des organisations locales et par le soutien financier de projets spécifiques).

L'engagement du groupe en faveur du respect de l'environnement est également souligné dans l'accord et se traduit par l'adoption de systèmes de gestion environnementale efficaces, la promotion de pratiques agricoles durables et la réduction de la consommation d'eau et d'énergie ainsi que des emballages et des déchets tout au long de la chaîne de valeur de Pernod Ricard. Le CEE joue également un rôle dans la mise en pratique de l'accord en expliquant le contenu de l'accord auprès des travailleurs.

Les règles du jeu



En vertu du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'UE et ses États membres partagent une compétence dans le domaine de l'environnement (qui englobe la pollution de l'air et de l'eau, la gestion des déchets et le changement climatique). La politique environnementale est récemment passée au premier plan et au centre de l'élaboration des politiques de l'UE, avec le lancement par la Commission européenne, le 12 décembre 2019, du **Green Deal européen**, devenu le principal moteur de sa stratégie de croissance économique. Les initiatives adoptées par la Commission européenne pour mettre en œuvre le Green Deal européen, comprennent :

- le « **nouveau plan d'action pour l'économie circulaire** », présenté en mars 2020, qui, selon ses propres termes, « fournit un programme tourné vers l'avenir pour parvenir à une Europe plus propre et plus compétitive en collaboration avec les acteurs économiques, les consommateurs, les citoyens et les organisations de la société civile » ;
- la **stratégie « De la ferme à la table »**, adoptée en mai 2020, qui décrit une « qui met en lumière à quel point les Européens estiment la durabilité alimentaire » et constitue un « moyen d'améliorer les modes de vie, la santé et l'environnement » ;
- la **Stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030**, présentée en mai 2020, qui est un plan complet, ambitieux et à long terme visant à protéger la nature et à inverser la dégradation des écosystèmes ;
- le **Plan cible en matière de climat à l'horizon 2030** de septembre 2020, dans lequel la Commission européenne propose des réductions nettes des émissions de gaz à effet de serre d'au moins 55% par rapport aux niveaux de 1990, d'ici à 2030 ;
- la **stratégie Vague de rénovations**, publiée en octobre 2020, en vue d'améliorer la performance énergétique des bâtiments ;
- la « **nouvelle stratégie de l'Union européenne pour l'adaptation au changement climatique** », adoptée en février 2021, qui définit la manière dont l'Union européenne peut s'adapter aux « effets inévitables du changement climatique » et devenir résiliente au changement climatique d'ici 2050 ;
- le Plan d'action de l'UE : « **Vers une pollution zéro dans l'air, l'eau et les sols** », adoptée en mai 2021 ;
- le plan **REPowerEU**, présenté en mai 2022 en réponse aux difficultés et aux perturbations du marché mondial de l'énergie provoquées par l'invasion de l'Ukraine par la Russie, « en accélérant rapidement la transition propre et en unissant nos forces pour parvenir à un système énergétique plus résilient et à une véritable union de l'énergie. »

En outre, les programmes d'action pluriannuels pour l'environnement de la Commission européenne fournissent le cadre des actions futures dans tous les domaines de la politique environnementale. Le **8e Programme d'action pour l'environnement** est entré en vigueur le 2 mai 2022. Il englobe et s'appuie sur les engagements des stratégies et initiatives découlant du Green Deal européen, en définissant six objectifs prioritaires à atteindre d'ici 2030 (par exemple, atteindre l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2030, avant la neutralité climatique d'ici 2050) et un certain nombre de conditions favorables, notamment la mise en œuvre intégrale de la législation existante, l'amélioration de la numérisation et la réduction des empreintes de production et de consommation de l'UE.

Dans ce contexte d'engagement croissant des institutions européennes en faveur de la neutralité climatique, les partenaires sociaux de l'UE ont adopté un certain nombre de déclarations et d'initiatives conjointes. Au niveau sectoriel, par exemple, nous disposons de ce qui suit :

- la **déclaration commune sur la stratégie Vague de rénovations** de la Commission européenne, adoptée le 6 novembre 2020 par les associations patronales EPF (European Panel Federation), CEI-Bois (Confédération européenne des industries du bois), FEP (Fédération européenne de l'industrie du parquet) et EOS (Organisation européenne des scieries) et par le syndicat FETBB (Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois) ;
- la déclaration commune **« Building together a greener future »**, signée par la FETBB et la CEI-Bois le 17 mai 2021, où les partenaires sociaux européens de l'industrie du bois expriment leur soutien à la stratégie de la vague de rénovation qui accompagne et soutient les transformations verte et numérique ;
- **l'engagement conjoint en faveur de l'ambition climatique de l'UE**, signé par la FETBB et la CEI-Bois le 8 novembre 2021, où les partenaires sociaux européens du bois expriment leur soutien aux objectifs fixés dans le Green Deal européen et saluent l'ambition européenne d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 ;
- la **déclaration commune sur l'adoption des règles révisées sur l'utilisation des sols, le changement d'affectation des sols et la sylviculture**, publiée par la FETBB et la CEI-Bois le 6 septembre 2022, dans laquelle les partenaires sociaux européens du bois appellent les États membres à mettre en œuvre des actions pour atteindre les objectifs de neutralité climatique, de bioéconomie circulaire, d'efficacité des ressources, d'optimisation des matériaux, de croissance économique et de création d'emplois.

Au niveau interprofessionnel, il y a le **projet des partenaires sociaux européens sur l'économie circulaire et le monde du travail**, lancé en 2019 dans le but d'évaluer l'impact de la transition vers l'économie circulaire sur l'emploi, l'évolution des emplois et des tâches, les exigences de formation et les compétences, les conditions de travail (notamment l'organisation du travail et les aspects liés à la santé et à la sécurité) et la compétitivité. Il a abouti à quelques **recommandations communes pour le dialogue social et les décideurs politiques**.

Bibliographie

pour les membres des CEE

- CEI-Bois, UK Timber Trade Federation (2021), *Growing our low-carbon future. Time for timber.*
- De Spiegelaere, S., Jagodziński, R., Waddington, J. (2022), *Les comités d'entreprise européens : contestés et en devenir (uniquement en anglais).*
- Eurofound (2022), *Reinforcing social dialogue in the context of the move towards the green and digital transitions: Background paper.*
- Observatoire européen du secteur de la construction (2018), *Improving energy and resource efficiency. Analytical Report.*
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (2020), *EFBWW Position: Proposed European Green Deal and needed actions for the building, wood, furniture and forestry and building materials industries.*
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (2021a), *Guide pour les CEE sur le changement démographique.*
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (2021b), *Guide pour les CEE sur la santé et la sécurité.*
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (2021c), *Guide pour les CEE sur les compétences et les qualifications.*
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (2021d), *Guide pour les CEE sur la sous-traitance.*
- Confédération européenne des syndicats (2016), *Comités d'entreprise européens – évaluations et exigences.*
- Confédération européenne des syndicats (2020), *A guide for trade unions – Adaptation to Climate Change and the world of work.*
- GPA-djp (eds) (2017), *EWC: Fit for Change. Guide sur les processus de restructuration transnationaux pour membres de CEE*
- Trade Union Development Cooperation Network (2019), *The Contribution of Social Dialogue to the 2030 Agenda: Promoting a Just Transition towards sustainable economies and societies for all.*
- Trinomix (2021), *European Social Partners' Project on Circular Economy and the World of Work – Final Report.*



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgique
Tél. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu