

SPÉCIALE PARCOURS CEC DIALOGUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL 2025-2026

RETOUR SUR LA PARTICIPATION DU SNFOCOS

Le parcours CEC Dialogue Social et Environnemental 2025-2026 s'est achevé cet été. La 6^{ème} et dernière session s'est tenue début juillet 2026 à Pantin. D'ici la cérémonie de clôture du parcours, le 8 octobre prochain à Paris, les équipes vont consolider les agendas sociaux et environnementaux des participants et produire la synthèse du parcours.

Pour rappel le SNFOCOS a accompagné ce parcours inédit, en tant que membre du comité de résonance,

LE COMITÉ DE RÉSONANCE

La CEC est une initiative d'intérêt général qui vise à **transformer les écosystèmes**. Un comité de résonance, fédérant acteurs experts de l'emploi, du travail et de l'environnement, accompagne le parcours :

- **créer un pont** entre les acteurs du dialogue social en entreprise et les acteurs institutionnels et associatifs
- **se faire l'écho** des réflexions des participants

Le SNFOCOS a intégré le comité de résonance du Parcours Dialogue Social Environnemental dans le but de davantage s'impliquer sur un chantier qui a du sens : **l'émergence d'un dialogue social et environnemental responsable**.

Cette participation va permettre au SNFOCOS de transmettre les valeurs qu'il défend : co-construire le dialogue social de demain avec pour objectif la préservation de la planète et des hommes, en considérant ces objectifs comme compatibles avec la défense des intérêts collectifs, individuels, matériels et moraux du salarié.

Le SNFOCOS, en cette fin de parcours, prend conscience d'avoir participé à une expérience-aventure inédite (richesse des intervenants et des travaux proposés, inventivité de la démarche de co-construction et engagement des participants et de leurs facilitateurs).

CONTEXTE

Face à l'intensification des phénomènes climatiques et à leurs conséquences sur les conditions de travail, la question de l'articulation entre enjeux sociaux et environnementaux devient un sujet majeur du dialogue social (nous en avons eu un cruel aperçu cet été).

C'est dans ce contexte que la Convention des Entreprises pour le Climat a lancé, fin 2025, un parcours inédit consacré au **Dialogue Social et Environnemental**, réunissant 120 participants issus de 36 organisations, associant représentants du personnel et professionnels des ressources humaines.

Cette initiative vise à construire de nouvelles formes de concertation permettant d'accompagner les transformations écologiques tout en préservant les droits, la santé et les conditions de travail des salariés. Les travaux du parcours ont notamment porté sur l'identification de solutions concrètes et sur le renouvellement des pratiques du dialogue social dans les organisations.

Une démarche pleinement cohérente avec les valeurs du SNFOCOS



Le SNFOCOS défend depuis de nombreuses années une vision exigeante du dialogue social fondée sur la négociation, l'écoute des salariés et l'anticipation des évolutions qui impactent le monde du travail. Les mutations environnementales constituent aujourd'hui l'un des principaux défis auxquels sont confrontées les entreprises et les organismes de protection sociale.

L'engagement du SNFOCOS dans les réflexions relatives au dialogue social et environnemental s'inscrit naturellement dans cette volonté de :

- promouvoir un développement durable socialement juste ;
- garantir l'association des représentants du personnel aux décisions stratégiques ;
- anticiper les conséquences des transitions environnementales sur l'emploi, les métiers et les conditions de travail ;
- défendre la qualité de vie au travail et la santé des salariés face aux risques croissants liés aux épisodes climatiques extrêmes.

Une reconnaissance de l'expertise des représentants du personnel

La cérémonie organisée le 8 octobre 2026 à l'ESCP de Paris viendra clôturer ce premier parcours national. Elle permettra de partager les chantiers élaborés par les participants, d'échanger sur l'avenir du dialogue social et de présenter les enseignements du programme à l'ensemble des acteurs concernés. L'événement marquera également le lancement de la Fabrique du Dialogue Social et Environnemental, consortium réunissant plusieurs partenaires institutionnels et experts du sujet afin de diffuser ces pratiques et préparer un second parcours en 2027.

Pour le SNFOCOS, cette dynamique illustre la montée en puissance d'un syndicalisme de proposition capable d'accompagner les transitions tout en préservant les intérêts collectifs des salariés. Elle confirme également le rôle essentiel des représentants du personnel dans la construction de solutions durables conciliant performance des organisations, justice sociale et responsabilité environnementale.

Un enjeu stratégique pour la Sécurité sociale

Dans les organismes de Sécurité sociale, les conséquences des changements climatiques, de l'évolution des modes de travail et des attentes sociétales rendent plus que jamais nécessaire un dialogue social renforcé.

Le SNFOCOS entend poursuivre son action afin que ces transformations soient discutées collectivement, négociées et mises en œuvre dans le respect des agents et des missions de service public.

Le SNFOCOS participera évidemment à la clôture du parcours du 8 octobre prochain et ne manquera pas de vous partager le livrable issu des travaux du parcours présenté à l'occasion.

L'actualité de l'été, en termes environnementaux, vient en effet ajouter à la nécessité de travailler rapidement sur ces transformations. Nous vous partageons à cet effet, **l'article du Monde en date du 17 juillet qui revient sur le parcours.**



ÉCONOMIE • CONDITIONS DE TRAVAIL

Quand direction et syndicats cherchent un chemin commun face au réchauffement climatique

Depuis septembre 2025, le parcours « dialogue social et environnemental » de la Convention des entreprises pour le climat réunit des délégations paritaires pour les aider à dessiner des mesures d'adaptation et d'atténuation.

Par Aline Leclerc

« Qu'a-t-on vu et entendu ces derniers jours ? Des e-mails rappelant de bien s'hydrater, des commandes en urgence de ventilateurs ou de parasols, des débats sur le port du bermuda. Est-ce vraiment le débat qu'on attend quand on parle organisation du travail par 35 °C ? », fait mine de s'interroger Ingrid Kandelman devant la centaine de participants du premier parcours « dialogue social et environnemental » proposé par la Convention des entreprises pour le climat (CEC).

Le principe est inspiré de la Convention citoyenne pour le climat : mélanger des gens d'horizons différents, les faire monter en compétences sur les enjeux climatiques par diverses conférences et expériences et les amener à dessiner une feuille de route pour transformer leur organisation. Depuis le lancement de la CEC fin 2020, 1 700 entreprises ont déjà participé à ses sessions et 1 300 feuilles de route ont été élaborées pour aller vers des « modèles d'affaires » plus soutenables. L'association, qui réservait jusqu'alors ses travaux aux dirigeants, a inauguré, pour le cycle 2025-2026, un parcours ouvert à l'ensemble des partenaires sociaux « *parce qu'on ne peut pas transformer une organisation sans dialogue social* », estime Ingrid Kandelman, qui pilote ce programme.

Depuis septembre 2025, des directeurs et directrices de ressources humaines et des représentants de salariés aux comités économiques et sociaux (CSE) d'une trentaine d'entreprises (Michelin, Decathlon, Cofidis, Hitachi, Keolis, Onet, NGE...), d'associations ou d'établissements publics (France Travail, Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives...) se sont ainsi réunis à cinq reprises pour deux jours de travaux.

La sixième et dernière session, programmée le 8 juillet, s'est déroulée, à Pantin (Seine-Saint-Denis), au milieu de la troisième canicule en deux mois. Et il est désormais évident pour tous les participants que leurs organisations ne peuvent plus se contenter de réponses improvisées, ponctuelles et sans ambition face au réchauffement climatique.

Certains étaient pourtant venus « avec des pieds de plomb », comme le concède Cécile Monthiers, directrice éthique sociale du groupe Bouygues. Avant que le dispositif pédagogique ne provoque chez elle « un changement de paradigme total », « un avant-après personnel et professionnel » : « Les premières conférences avec les experts du GIEC [Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat] ont été une telle claque, cela a fait tomber toutes les postures. On ne peut ensuite qu'essayer de construire ensemble. » Dans les feuilles de route dévoilées en plénière cet après-midi-là figure ainsi souvent le projet d'inviter ces experts dans les entreprises des participants, pour y provoquer la même secousse.

« Avec des lunettes vertes »

Chacun a dû réfléchir à des mesures d'adaptation et d'atténuation, en prenant en compte impacts environnementaux et conséquences sociales, « deux enjeux sur lesquels on avance encore beaucoup trop en silo », souligne Ingrid Kandelman, qui cite quelques exemples : « Comment traiter un projet qui améliore le bilan carbone mais complique les conditions de travail ? Comment arbitrer entre soin de la biodiversité et performance économique, avec un risque pour l'emploi à court terme ? »

Or, bien que la loi Climat et résilience de 2021 ait conféré des compétences environnementales aux CSE, les participants constatent que ces questions y sont écrasées par les problématiques économiques et sociales. Raison pour laquelle plusieurs ont imaginé la création d'une commission « environnement » spécifique. Comme la délégation du promoteur Icade (le directeur des affaires sociales et deux syndicalistes CGT et CFE-CGC) qui voudrait réfléchir en son sein à l'évolution des cahiers des charges des programmes immobiliers et à la montée en compétences des équipes sur le rafraîchissement des habitats ou la résistance des ascenseurs à plus de 45 °C.

L'idée a aussi germé dans l'équipe de Danone Research (des élus CFTC et CFDT et deux représentants de la direction). « Nous développons les produits de demain. Comment faire pour qu'ils soient compatibles avec les limites planétaires ? Cela questionne évidemment la stratégie de l'entreprise et demande aussi d'anticiper les métiers qui pourraient disparaître », explique Damien Jourdan. Après avoir longtemps essayé de « faire bouger les lignes » avec une « posture d'activiste » – « j'étais inexistant » –, il a récemment troqué sa « casquette environnement » pour une casquette syndicale. « J'ai trouvé dans le CSE l'espace légitime et protégé pour aborder ces questions dans l'entreprise. On y a une liberté de parole et d'action qu'il n'y a pas ailleurs », explique l'élue CFTC.

Chez Bouygues, Cécile Monthiers et le délégué CFTC Olivier Louise proposent de délocaliser certaines réunions du CSE sur un chantier pour le regarder « avec des lunettes vertes » comme ils l'ont eux-mêmes expérimenté, afin de « réduire l'écart entre les ambitions affichées et la réalité du terrain ». Ils voudraient aussi former rapidement leurs Compagnons du Minorange, ouvriers référents sur leurs chantiers, et rendre « plus désirables » les trois fonds d'épargne retraite ou salariale (sur 19 possibles) proposant des investissements solidaires et durables : « Cela représente beaucoup d'argent et le salarié ne sait même pas ce qu'il finance. »

« Même pas de bouteille d'eau »

« Avancer seul ne fonctionne pas, la solution est forcément collective », retient Pierre Bergot, délégué Force ouvrière à l'aéroport de Bordeaux-Mérignac, venu avec Yaël Assuied, chargée de mission ressources humaines, qui poursuit : « Lors de la dernière canicule, en raison d'une coupure électrique prévue pour travaux, les salariés de notre prestataire se sont retrouvés à travailler par 29 °C. Il y a eu des droits de retrait. Mais ce ne sont pas nos salariés... » « Certains n'avaient même pas de bouteille d'eau, déplore Pierre Bergot. Il y a beaucoup d'entreprises sur la plateforme : les compagnies aériennes, TotalEnergies, Chronopost, les sous-traitants... Comment faire pour que, quand on avance, on embarque tout le monde ? » Peut-être, suggèrent-ils, en commençant par réunir tous les trois mois les entités présentes sur l'aéroport pour « réfléchir ensemble aux solutions ».

« Nous sommes bien sûr un peu inquiets de la façon dont le travail fait avec vous va maintenant être reçu dans notre entreprise, mais cette feuille de route existe et ne pourra plus être ignorée », conclut dans l'auditorium Agathe Germe, déléguée du syndicat Printemps écologique chez Agregio Solutions, filiale d'EDF.

Tous se retrouveront le 8 octobre pour une session de clôture en présence de figures des confédérations syndicales et patronales et du ministre du travail, Jean-Pierre Farandou. Le 24 juin, celui-ci a annoncé la mise en place, à l'automne 2026, d'un groupe de travail paritaire sur le travail par fortes chaleurs.

MÉTHODOLOGIE DU PARCOURS CEC DSE

Depuis le pré-lancement à Paris le 14 mai 2025, 6 sessions ont eu lieu (12 jours sur 10 mois) mêlant expérience et collectif, ponctuées de conférences thématiques, d'ateliers, de témoignages, d'ateliers d'écriture, de tables rondes, d'intervention d'experts de la transition et de grands témoins.

Cette dynamique hors norme a rassemblé 120 Directeur·rice·s RH/Relations Sociales et Représentant·e·s du Personnel de 36 organisations variées qui ont consacré ces 12 jours à placer le travail et le dialogue social au cœur de la transition écologique, à se former aux limites planétaires, et à co-construire un agenda social et environnemental ambitieux.

UNE MÉTHODOLOGIE UNIQUE ET TRANSFORMANTE

