

SYNTHÈSE

Journée régionale 23 janvier 2024 à Rennes

Écologie et Travail

Engager l'ESS dans une transition soutenable
pour l'environnement et les travailleur·euses

Cette synthèse retrace les échanges de la journée régionale « Écologie et Travail » organisée le 23 janvier 2024 à Rennes par **la Cress Bretagne** (Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire), **l'ARACT Bretagne** (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et **l'UDES** (Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire).

À destination des **professionnels de l'ESS, des acteurs et des réseaux de l'accompagnement de l'ESS**, cette journée visait à partager les réflexions et les expériences autour des liens entre transition écologique et conditions de travail.



SYNTHÈSE

Il y a un cercle vertueux entre conditions de travail et transition écologique. Si on agit sur un levier, ça a un impact sur l'autre et inversement.



Table ronde introductive | Engager une démarche de transition écologique dans l'ESS : une transformation nécessaire et une opportunité pour améliorer les conditions de travail ?

Dans les organisations engagées dans des actions de RSO (Responsabilité Sociale des Organisations), les employeurs et les salarié-es se rendent compte que **les actions visant à réduire les impacts sur l'environnement peuvent avoir des effets sur les conditions de travail**. Par exemple, réduire l'impact carbone des transports peut faire diminuer le nombre d'accidents routiers. La transition écologique induit des nouvelles normes à respecter et du reporting qui peuvent générer une **augmentation de la charge de travail**.

En matière de transition écologique, les entreprises se concentrent encore souvent sur **la sensibilisation ou la formation**. Il faut aller au-delà en s'attaquant aux conséquences du dérèglement climatique, mais également à ses causes en faisant **évoluer les activités**. Complexe, ce deuxième pan implique de sortir des logiques de croissance volumique. Cela prend du temps et nécessite de sensibiliser et d'**embarquer l'ensemble des parties prenantes** d'une structure.

Pour accompagner les organisations, il est essentiel de prendre en compte leur **niveau de maturité**. Sans créer d'injonctions, l'enjeu est de créer les conditions pour que chaque structure franchisse de nouvelles étapes, en s'appuyant sur son écosystème et ses compétences. **Évaluer les actions déjà engagées** permet de prendre conscience de ce qui est déjà entrepris et fonctionne.

Dédier à ces sujets des **espaces professionnels d'échange** est fondamental. Le **dialogue social** est ainsi un levier pour prendre le temps de réfléchir ensemble à ces enjeux et ne laisser personne de côté. Certains sujets, comme la mobilité, y sont déjà travaillés et peuvent être des points de départ. La loi Climat et résilience a renforcé le rôle du CSE (Comité Social et Economique) dans le traitement des enjeux de transition écologique au travail.

Identifier les impacts directs et indirects du changement climatique reste difficile pour les entreprises, qui sollicitent peu les accompagnements (par exemple de l'Ademe ou des CCI) qui leur sont destinés. **Mettre en cohérence les outils d'accompagnement** des entreprises sur les sujets de conditions de travail et de transition écologique est aussi indispensable. Enfin, un **travail de sensibilisation** doit être mené par filière, pour co-construire des solutions efficaces et pérennes sur l'ensemble de la chaîne de valeur.



Intervenant-es :

Ronan Guillory
Référént Cadres à la **CFDT Bretagne**,
Vanessa Laubin
Ingénieure entreprise à l'**Ademe**,
Cassandra Le Cozannet
Accompagnatrice et formatrice à **Immaterra**,
Arnaud Pesson
Délégué régional de l'**Udes**.

Atelier | Faire les liens entre transition écologique et conditions de travail dans nos organisations

En quoi agir pour la transition écologique peut améliorer les conditions de travail ?

Agir pour la transition écologique :

- aurait un impact positif sur le sens au travail, l'engagement des professionnel-les, ainsi que sur la motivation individuelle et collective.
- relève d'un travail d'anticipation, qui ramène à une pensée moyen long terme, nécessite une vision et une organisation en mode projet.
- améliorerait l'attractivité et faciliterait ainsi le recrutement et la fidélisation des travailleur-euses.
- amènerait, du point de vue des travailleur-euses, le développement de nouvelles compétences et une meilleure capacité à évoluer dans son travail. Cela aurait pour conséquence un enrichissement du parcours professionnel et l'augmentation du niveau d'employabilité.

En quoi la crise écologique peut-elle dégrader les conditions de travail ?

Des tensions à différentes échelles ont été identifiées :

- Le phénomène d'éco-anxiété peut dégrader les conditions de travail lorsque la structure employeuse n'agit pas, et peut créer des conflits dans les relations de travail.
- Les évolutions de métiers liées à la crise écologique peuvent générer du stress pour les travailleur-euses qui seraient concerné-es par une suppression ou une transformation profonde de leur métier.
- Les événements climatiques extrêmes ou les épidémies peuvent empêcher de se déplacer et mener à des situations d'isolement des travailleur-euses. Cela représente un risque de dégradation dans les relations de travail, de réduction des temps de coordination et des temps d'échange et de régulation en général.
- Les injonctions contradictoires entre l'action pour la transition écologique et l'amélioration des conditions de travail créent de la tension et rendent le choix compliqué pour l'organisation et les travailleur-euses.

En quoi l'amélioration des conditions de travail peut-elle améliorer les actions en faveur de la transition écologique ?

L'amélioration des conditions de travail est notamment liée à la mise en place d'espaces d'échanges et de discussion, qui peuvent être des leviers pour agir en faveur de la transition écologique :

- Le dialogue permet de pacifier le débat sur la transition écologique, parfois source de tension.
- Les échanges entre salarié-es sur le travail représentent une possibilité d'identifier ce qui œuvre en faveur de la transition écologique et qui n'est pas encore identifié comme tel.
- Mettre en place des formations régulières est une occasion de questionner les pratiques et de prendre en compte les enjeux écologiques.
- La part importante des temps partiels dans l'ESS peut rendre difficile la mobilisation des salarié-es.

Je n'avais pas du tout imaginé qu'il y avait autant d'interactions entre la transition écologique et les conditions de travail, alors que les clés d'entrée sont multiples. »

Exemples :

- La baisse de l'utilisation de produits phytosanitaires réduit les risques sur la santé au travail des professionnel-les.
- Prendre le train plutôt que la voiture pour les déplacements professionnels est plus reposant pour les salarié-es.
- Travailler dans des bâtiments bien isolés et construits avec des matériaux nobles contribue à la santé et au confort des travailleur-euses.

Exemples :

- Sur un chantier, devoir arroser le terrain pour éviter la poussière et préserver la santé des équipes, mais aussi devoir diminuer la consommation d'eau pour préserver les ressources.
- Un épisode de canicule peut générer une charge de travail supplémentaire pour les services de santé déjà en tension dans un contexte de pénurie de personnel.
- Le télétravail subi en cas d'épisode climatique extrême peut isoler des personnes et détériorer les collectifs.
- La perte de sens au travail et le désengagement, avec des entreprises qui peinent à recruter des jeunes diplômé-es.
- L'utilisation de couches lavables dans des crèches peut générer une augmentation de la charge de travail et de la pénibilité du travail.

Exemple :

- Une démarche d'autonomisation des équipes dans une structure du secteur de l'aide à domicile a permis aux équipes de définir elles-mêmes les tournées. En optimisant les déplacements, c'est in fine la consommation de carburant qui a été réduite.

Pistes d'actions :

- Faire de l'organisation du travail un levier pour agir en faveur de la transition écologique.
- Lier les leviers de reconnaissance au travail (financiers) à la façon dont on « prend soin du vivant ».
- Repenser la mobilité pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Autoriser de la souplesse sur les horaires de travail pour faciliter les déplacements en transport en commun et rémunérer le temps de travail dans le train.

Atelier | Études de cas : concilier Qualité de vie et conditions de travail et Transition Écologique



3 cas pratiques présentant des démarches environnementales d'organisations ESS ont été analysées afin d'identifier les opportunités et les risques d'un point de vue écologique, d'un point de vue de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et d'un point de vue économique.



Thème : L'ÉCO-CONCEPTION

Cas : « Vous êtes une agence de communication en statut SCOP depuis 2 ans. Vous entrez dans une démarche globale de réduction de l'empreinte carbone de votre agence et vous priorisez l'achat de matériaux biosourcés et issus du ré-emploi pour les nouveaux projets. »

	Opportunités	Risques
Écologie	<ul style="list-style-type: none"> Économie de ressources Moins d'émissions de gaz à effet de serre Réduction des impacts numériques et de la dépendance aux GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) 	<ul style="list-style-type: none"> Des produits inutiles (ex. : les «goodies» écolo) Gestion de la fin de vie du produit (complexité des matériaux mélangés)
Qualité de vie et des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> Appropriation de l'espace de travail Sens / cohérence / sentiment d'appartenance à l'entreprise Réduction d'émanations toxiques, amélioration de la qualité de l'air intérieur Intégration de nouveaux réseaux professionnels Diversification des activités de travail Acquisition de nouvelles compétences via la formation 	<ul style="list-style-type: none"> Ergonomie du matériel issu du ré-emploi potentiellement moins adaptée Transport / montage / portage Difficulté d'approvisionnement : source de stress et de pression Temps de travail supplémentaire pour identifier les filières, interagir avec les fournisseurs Changement d'habitudes de travail source de surcharge
Économie	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des coûts d'achats via le réemploi Potentiel de valorisation auprès de la clientèle et des partenaires, avec une évolution de l'image de marque et la captation possible d'une nouvelle clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> Temps supplémentaire sur le sourcing et la formation Difficulté d'approvisionnement : existence de fournisseurs, délais (risque de retards et pénalités), volumes Potentielles problématiques réglementaires : conformité normes incendie, sécurité, garantie Impact financier : filières du ré-emploi non assujetties à la TVA

Thème : LES DÉCHETS

Cas : « Vous êtes un food-truck. Dans une démarche zéro-déchets, vous envisagez de remplacer les contenants jetables des repas à emporter par des boîtes en verre consignées. »

	Opportunités	Risques
Écologie	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des déchets Impact positif sur la santé des consommateur-ice-s 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation d'eau et d'énergie (à comparer avec transport et fabrication des emballages jetables)
Qualité de vie et des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> Sens au travail Sentiment de vendre un produit de meilleure qualité 	<ul style="list-style-type: none"> Temps de travail supplémentaire pour la gestion des bocaux Port de charges plus lourdes Risque de blessure lié au risque de casse Encombrement (car non pliable et/ou emboîtable) Nécessité de contenants adaptés aux produits vendus
Économie	<ul style="list-style-type: none"> Attirer une nouvelle clientèle Fidéliser la clientèle Rentabilité à long terme Respect de la Loi AGECE 	<ul style="list-style-type: none"> Avance de trésorerie (achat des contenants en verre)

« Ce que je retiens, c'est le besoin d'anticipation, mais aussi les notions de participation, de coopération et d'implication des équipes. »

Thème : L'ALIMENTATION

Cas : « Vous êtes un centre de loisirs associatif, vous souhaitez passer de l'approvisionnement en goûters transformés, préemballés, à l'approvisionnement en produits bruts et artisanaux (fruits, tartines...) de saison à l'épicerie locale. »

	Opportunités	Risques
Écologie	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des trajets pour l'approvisionnement Réduction des emballages et des déchets Amélioration de la santé des usager-ères (qualité des produits, plastiques) Produits de saison et locaux > moins d'intrants, préservation sols et biodiversité Sensibilisation / éducation du public accueilli et familles 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation d'eau et d'énergie pour laver la vaisselle Produits périssables : gaspillage possible / quantités à anticiper
Qualité de vie et des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> Diversification des activités Sens au travail Formation / Montée en compétences Valorisation auprès des usager-ères et des partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> Tâches supplémentaires potentielles Adaptation des locaux à prévoir Besoin d'accompagner les changements de pratiques (salarié-e-s et usager-ère-s) Nouvelles contraintes à prendre en compte : respect des conditions d'hygiène et réglementation, risque d'allergies, diversification des déchets produits (compostage), adaptation à l'offre de saison Clarté des consignes /adaptation à une offre plus variée
Économie	<ul style="list-style-type: none"> Soutien à l'emploi local Diversification des activités pédagogiques en lien avec l'alimentation Attractivité de la structure 	<ul style="list-style-type: none"> Besoin de solutions alternatives si rupture / fermeture de l'épicerie Potentiellement plus cher

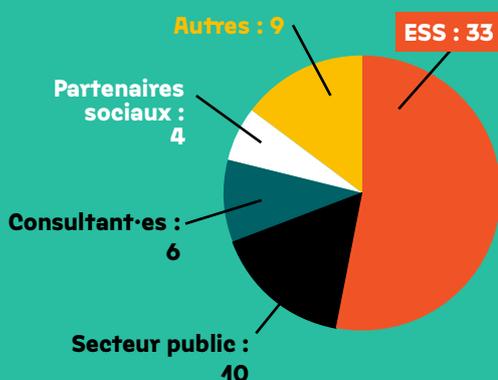
SYNTHÈSE

Journée régionale 23 janvier 2024 à Rennes

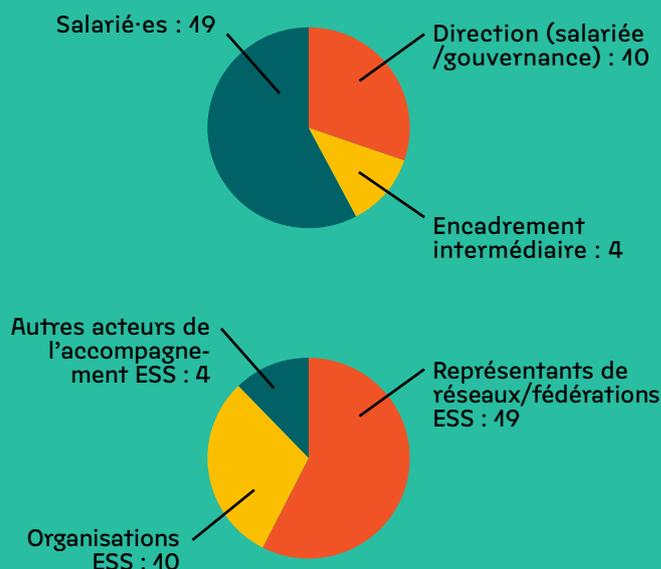
“ C’est en travaillant ensemble et collectivement que l’on va faire avancer les choses.”

62 PARTICIPANT·E·S

ORIGINE DES PARTICIPANT·E·S



PROFIL DES PARTICIPANT·E·S ET DES STRUCTURES ESS



CONTACTS

Laetitia Cour,
chargée de mission Transition Ecologique
Cress Bretagne
lcour@cress-bretagne.org

Anne Poterel Maisonneuve,
chargée de mission Démarches de progrès
Cress Bretagne
apoterel-maisonneuve@cress-bretagne.org

Bénédicte Briand,
chargée de mission
ARACT Bretagne
b.briand@anact.fr

POUR EN SAVOIR PLUS

Consultez les ressources sur les travaux nationaux menés par le Centre de Ressources du Dispositif Local d'Accompagnement (CRDLA) sur [la transformation écologique des organisations ESS](#), présentées lors de la journée par Juliette Tavitian (ESS France) et Julie Durand (France Nature Environnement).

Journée réalisée avec le soutien de



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DARETS)



Dans le cadre de la

