



CFDT de la Communauté d'Agglomération Pays basque et du Centre Intercommunal d'Action Sociale du Pays basque

15, Avenue Foch

64100 Bayonne

05 59 25 37 14 – 06 32 15 99 09 messagerie : cfdt@communaute-paysbasque.fr

Bayonne, le 21 décembre 2023,

A l'attention de **Monsieur Jean René Etchegaray**

Président de la Communauté d'Agglomération Pays basque et du CIAS Pays
basque

15, Avenu Foch

64100 Bayonne

Objet : Travail et climat

Monsieur le Président de la CAPB et du CIAS Pays basque,

L'Agglomération Pays basque a fait le choix de se doter d'un secrétariat général à la transition énergétique et à la planification écologique, posant ainsi **une posture volontariste** sur des sujets cruciaux pour notre avenir.

Après quelques mois de fonctionnement, il nous a semblé important de pouvoir se réinterroger **sur l'implication directe ou indirecte des agent.es de nos collectivités** sur les thématiques portées par le secrétariat général.

A la place qui est la nôtre, à savoir des représentants du personnel, nous souhaitons attirer votre attention sur plusieurs points.

Nous souhaitons aborder par ce courrier la question **du travail et du climat**.

Le Conseil Économique Social et Environnemental a émis en 2023 un document de travail intitulé « **Travail et Climat** ». « **Quelle prise en charge de l'impact du climat sur la santé au travail ?** »

Cette enquête s'inscrit dans les travaux du CESE au sein de sa commission Travail et Emploi.

Des éléments intéressants sont à prendre en considération au sein de cette note.

Sur le site gouvernemental France Stratégie nous pouvons lire :

Le travail à l'épreuve du changement climatique

Le changement climatique affecte, bien qu'à des degrés divers, tous les travailleurs. La littérature scientifique est claire sur ce point : la chaleur altère leurs capacités physiques comme cognitives, et menace parfois leur santé et leur sécurité. À cela peuvent s'ajouter des facteurs aggravants, par exemple des gestes métier pénibles, une condition physique fragile, des trajets domicile-travail éprouvants, etc. In fine, ces risques professionnels peuvent diminuer la productivité du travail et affecter la croissance économique.

Aujourd'hui, la part de travailleurs français exposés à la chaleur reste imprécise : elle oscillerait entre 14 % des salariés et 36 % des travailleurs selon les données statistiques disponibles. Les plus concernés exercent surtout des métiers agricoles ou liés au bâtiment. Les territoires métropolitains appelés à connaître une augmentation marquée des journées anormalement chaudes dans les trois prochaines décennies (2021-2050) ne sont pas caractérisés par une surreprésentation des métiers les plus exposés à la chaleur, à l'exception d'une dizaine de zones d'emplois.

Face à l'évolution rapide du réchauffement climatique, les dispositifs réglementaires relatifs à la prévention des risques et les différents plans nationaux en vigueur restent insuffisants. Ils s'inscrivent encore trop souvent dans une logique de gestion d'événements exceptionnels, laquelle ne permet pas d'adapter structurellement les conditions et l'organisation du travail aux enjeux climatiques. Ces plans gagneraient en outre à bénéficier d'une meilleure coordination et d'un pilotage à l'échelle interministérielle.

« **La logique de gestion d'événements exceptionnels** » résume bien aujourd'hui le niveau de gestion des événements climatiques de nos collectivités avec par exemple la fermeture de façon sporadique des déchèteries communautaires.

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets est entrée en vigueur le 25 août.

Elle intègre de nouvelles obligations en matière environnementale dans le code du travail.

Le texte prévoit que les négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) devront notamment permettre de répondre aux enjeux de la transition écologique (art. 40).

Il vient élargir les missions du comité social et économique (CSE) aux enjeux environnementaux (Comité Social et Économique, instance paritaire du secteur privé).

Ainsi la loi, qui modifie l'article L. 2312-8 du Code du travail, prévoit que le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés devra prendre en compte « les conséquences environnementales » des décisions de l'employeur relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (art. 40).

L'employeur devra aussi informer et consulter le CSE sur « les conséquences environnementales des mesures » qui lui sont présentées dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Par ailleurs, l'article 42 de la loi modifie l'article L. 6123-3 du Code du travail, pour ajouter deux personnalités qualifiées dans le domaine de la transition écologique au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

Ces nouvelles obligations impactent, à notre connaissance, **pour l'instant que le secteur privé**, mais en matière du code du travail, les collectivités territoriales sont, elles aussi, assujetties aux mêmes obligations.

Les travailleurs, agent.es publics sont également en première ligne des conséquences de la transformation écologique. Ils en sont aussi des accélérateurs dès lors qu'ils sont partie prenante des décisions qui les concernent.

Passer de la planification écologique à la mise en œuvre opérationnelle nécessite d'anticiper les conséquences, de planifier les actions à conduire, d'articuler les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Il s'agit également d'acculturer l'ensemble de nos collègues afin que leurs missions qui leurs sont affectées quotidiennement, soient marquées du sceau de ces transformations.

Cela exige d'engager rapidement du dialogue social à tous les niveaux dans nos collectivités en lien peut-être avec une coordination au niveau national si elle existe.

C'est la condition d'une transition écologique juste. Être une agglomération citoyenne c'est aussi prendre soin de ces agent.es et les impliquer fortement.

Aussi quelles peuvent être les articulations à construire et à mettre en œuvre entre le secrétariat général à la transition énergétique et à la planification écologique, les accords de méthodes sur la QVCT proposés par la CFDT dans un courrier précédent et nos instances paritaires au sein des deux collectivités dont vous avez la charge ?

Nous avons souvent l'habitude de poser le principe que l'Agglomération Pays basque, sur notre territoire basque, **doit être une terre innovante en matière de dialogue social et d'acquis sociaux.**

La conjonction des sujets décrits dans ce courrier doit nous permettre d'être porteur de propositions concrètes quand il s'agit d'évoquer le changement climatique et le travail.

Cette proposition s'inscrit dans le cadre juridique de la négociation collective de l'ordonnance n° 2021- 174 du 17 février 2021. Ces dispositions sont aujourd'hui codifiées aux articles L. 221-1 à L. 227-4 du code général de la fonction publique. Le décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique vient compléter les contours juridiques.

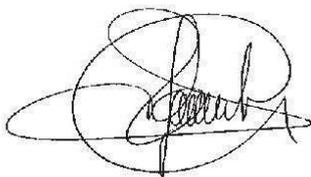
En cela nous demandons donc d'inscrire cette question aux travaux de dialogue social pour 2024.

Dans l'attente, veuillez agréer, Monsieur le Président de la CAPB et du CIAS Pays basque, nos meilleures salutations.

Pour la section syndicale CFDT CAPB-CIAS Pays basque

Laurent Roux.

Secrétaire général CFDT CAPB-CIAS Pays basque



- Copie Mme CARRIQUE Renée, Vice-Président en charge des ressources humaines
- Copie M. BARANTHOL Jean Marc, Conseiller communautaire au dialogue social
- Copie M. BOCHARD Rémi Directeur Général des Services
- Copie M. EVRARD Sébastien Directeur Général Adjoint aux Ressources
- Copie Mme LEFOLL Sylvie Directrice Adjointe aux Ressources Humaines