



environnement
travail
radar

***L'outil des syndicats
pour la transition
écologique***

› radartravailenvironnement.fr <

Urgence climatique, urgence sociale

Il y a urgence !

Réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, raréfaction des ressources naturelles, pollution ... Autant de symptômes d'un modèle capitaliste et de consommation de masse qui prospère sur les crises et sur l'exploitation toujours plus poussée des êtres humains, comme de la nature. Le dérèglement climatique est devenu une réalité tangible en France et dans le monde.

Sans un changement radical des modes de production actuels, nous nous rapprochons d'un point de bascule sur lequel nous alerte les scientifiques depuis déjà des décennies.

Au-delà du climat, la biodiversité s'effondre, les ressources y compris renouvelables s'épuisent et les pollutions continuent de s'étendre. Quant aux politiques publiques, elles sont insuffisantes, faute aux lobbies et au dogme de l'austérité budgétaire.

Face à cette crise systémique, il est donc urgent d'agir pour laisser à la génération future une planète vivable.

Les directions ne s'engagent pas

Malgré leurs responsabilités dans le dérèglement climatique et la crise environnementale, les entreprises n'opèrent pas les changements radicaux attendus et se contentent le plus souvent de mesures sans impact sur leurs stratégies tournées vers la maximisation des profits, voire de greenwashing. Elles captent les moyens publics attribués sans conditionnalité. Malgré leur expertise professionnelle, elles déniennent le droit aux salarié·es d'être associé·es à l'élaboration des décisions, mais renforcent les injonctions individuelles à agir pour l'environnement.

- **Sans transformer les entreprises et les services publics, la société ne pourra pas répondre à l'urgence environnementale.**
- **Sans les travailleur·euses, la transition ne sera ni juste, ni suffisante.**

Anticiper les transformations pour ne pas les subir

Dans nos entreprises (grands groupes ou PME) et administrations, les salarié·es ou agent·es du service public sont concerné·es tant par les questions d'organisation et de conditions de travail, que par le devenir de leur métier et de leur emploi, ou par les besoins de formation.

Leurs attentes et leurs aspirations à trouver du sens à leur travail sont fortes : C'est pourquoi il faut agir sur la stratégie des entreprises et responsabiliser les décideurs publics, mais aussi gagner de nouveaux droits d'intervention syndicale et professionnelle.

- **78%** des salarié·es prêt·es à rejoindre une entreprise engagée pour la transition écologique (1)
- **68%** des salarié·es veulent être formé·es aux enjeux de la transition écologique dans leur entreprise
- **80%** des jeunes interrogé·es estiment qu'il est important qu'une entreprise associe ses salarié·es aux décisions portant sur les aspects environnementaux (2)

(1) Etude CSA pour l'Ademe, juin 2021

(2) Etude Harris Interactive, mars 2022

Syndicats, nous avons un rôle à jouer !

En nous appuyant sur nos droits, sur nos capacités d'intervention, et sur nos savoirs-faire, nous pouvons agir pour transformer l'organisation de la production, gagner des politiques publiques plus ambitieuses et construire des projets ancrés sur le territoire.

En rendant concret et visible l'engagement de la CGT à traiter les conséquences sociales du dérèglement climatique sur notre travail et le devenir de nos entreprises, la CGT et son Ugict répondent à une préoccupation grandissante des salarié·es et de la jeunesse.

Elle se donne ainsi une opportunité supplémentaire de développer la syndicalisation tout en élevant le rapport de force.

- **Lions progrès social et environnemental !**

Agir avec le Radar

Le Radar Travail et Environnement, en s'appuyant sur le travail des équipes syndicales CGT - élu·es et syndicats - vise à renforcer nos capacités d'intervention et à redonner la main aux salarié·es/agent·es du service public pour qu'iels soient force de proposition à partir de leur expertise professionnelle. Il permet également de se préparer et d'anticiper les transformations et d'éviter d'être acculé·es par une délocalisation, un PSE, ou des dégradations subies des organisations de travail.

Une démarche en 4 étapes

1 Etat des lieux

Les représentant·es du personnel établissent l'état de lieux de la politique environnementale de l'entreprise ou de l'administration sur la base de données objectives, autour de 7 axes.

2 Propositions

Les salarié·es de l'entreprise prennent connaissance de l'état des lieux et se basent sur leur expertise respective pour porter des propositions

3 Stratégie

Les salarié·es se réunissent pour définir les priorités et interroger leur direction

4 Actions

Les salarié·es suivent la mise en place de leur revendication et se forment pour agir dans la durée

Faire vivre notre démarche syndicale & revendicative

Chacune des étapes concourent à faire vivre notre démarche syndicale et revendicative :

1. En créant les conditions d'un travail conjoint entre la section syndicale et les représentant·es CGT des salarié·es ou agent·es du service public ;
2. En consultant les salarié·es/agent·es à partir de leur expertise professionnelle et en leur donnant le pouvoir d'agir et de choisir ;
3. Un syndicalisme de proximité qui favorise le débat démocratique, en proposant aux participant·es à la consultation de participer à l'élaboration des revendications ;
4. Avec un syndicalisme force de proposition, qui (se) forme et qui informe des actions et résultats obtenus grâce à la réalisation du Radar Travail et Environnement.

Les 7 domaines d'enquête

1. Réchauffement climatique
2. Effondrement de la biodiversité
3. Pollutions
4. Consommation de ressources
5. Stratégie économique / choix budgétaires
6. Parties prenantes
7. La formation et l'Implication des salarié·es/agent·es

Progresser en souplesse avec une visée de long terme

Chaque étape peut être réalisée en quelques semaines. Si chaque étape est dépendante de la précédente, l'équipe syndicale peut marquer une pause dans la réalisation des étapes en fonction de ses contraintes et de ses moyens.

L'objectif est bien de déployer le radar sur les 4 étapes et, à la manière d'un bilan comptable, de le relancer chaque année en appréciant les résultats obtenus et en adaptant le cahier revendicatif.

Un kit syndical, et une équipe en soutien

Les équipes syndicales sont accompagnées tout au long de la mise en œuvre du radar avec la mise à disposition d'un kit syndical pour réaliser le Radar Travail et Environnement. Un mail dédié permettant de transmettre la demande de mise en place du radar et de remonter toute question sur la mise en œuvre, ainsi qu'un canal d'échange sur Telegram.

➤ **L'Ugict-CGT et le collectif Pour un réveil écologique (PRE) répondent aux sollicitations pour présenter le radar, échanger avec les équipes, intervenir dans les organisations syndicales qui sont demandeuses.**

Première étape - L'état des lieux

L'état des lieux est demandé par l'équipe syndicale via le site <https://radartravailenvironnement.fr/participer/>. Elle définit son périmètre d'étude, en fonction de ses moyens et des données a priori disponibles au sein de l'organisation de travail.

L'équipe Ugict-PRE partage le lien vers le questionnaire lié au périmètre défini, et une « fiche de prise en main ». Le questionnaire s'articule autour de 7 thèmes et 40 questions fermées sur des données objectives. L'état des lieux n'est rempli qu'une fois puis si possible tous les ans pour faire le bilan des évolutions.

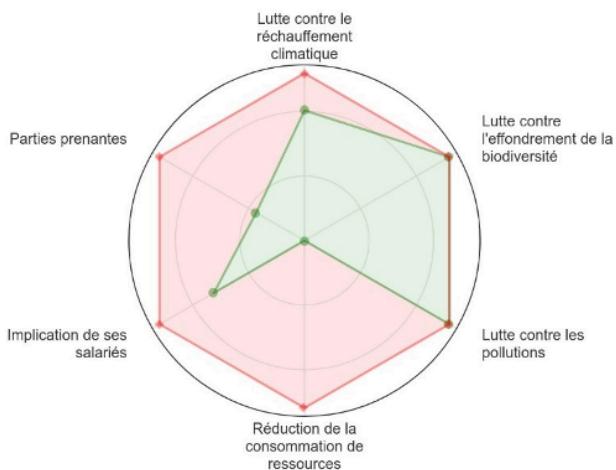
En recherchant les documents produits et les actions réalisées par l'entreprise ou l'administration, l'état des lieux permet de réaliser en 3 ou 4 semaines, une évaluation factuelle de la politique environnementale de l'organisation de travail, mais aussi de se former sur la compréhension des enjeux écologiques.

Exemples de périmètres

- Pour l'entreprise privée :** le site, l'établissement, le groupe...
- Pour une administration :** le service, la direction, le ministère...
- Pour une collectivité territoriale :** la ville, l'agglomération, le département...

“Avec le radar, la CGT gagne une légitimité devant l'employeur et vis à vis des autres OS”

Témoignage



Lecture du Radar :

- Zone verte:** nombre de politiques environnementales essentielles bien mises en place par l'entreprise
- Zone rouge :** nombre de politiques environnementales essentielles qui ne sont pas mises en place et dont l'absence met en danger la pérennité de l'entreprise

Deuxième étape – L'écologie dans votre travail

Recueil des propositions des travailleur·euses

L'étape démarre quand l'équipe syndicale informe via le mail radar dédié, qu'elle a finalisé son état des lieux et qu'elle souhaite lancer la consultation des salarié·es/agent·es pour les 3 à 4 semaines suivantes.

L'équipe Ugict-PRE génère le lien vers le nouveau questionnaire qui inclut la cible issue de l'état des lieux, accompagné d'un kit de communication (affiches, tracts et mail-type à diffuser) pour mobiliser les salarié·es/agent·es du service public.

L'équipe syndicale procède à une campagne d'affichage et/ou de tractage et diffuse le mail-type comprenant le lien vers le questionnaire, à remplir individuellement par un maximum de travailleur·euses, notamment les syndiqué·es.

Au moyen du questionnaire, elles et ils prennent ainsi connaissance de la cible issue de l'état des lieux et se basent sur leur expertise professionnelle et personnelle pour exprimer leurs besoins et porter des propositions.

“C'est un bon support pour échanger sur les préoccupations de chacun·e et faire le lien entre enjeux sociaux et enjeux environnementaux”

Témoignage

Description du questionnaire

Le questionnaire est construit autour de trois types de questions :

- Celles portant sur le niveau d'information du ou de la salarié·e/agent·e quant aux impacts environnementaux dont est responsable l'entreprise, et sur la contribution de son travail à la réduction ou l'atténuation ces impacts ;
- Celles faisant appel à des propositions pour que l'entreprise diminue son impact (émissions de GES, biodiversité, polluants, consommation de ressources et sur les besoins de formation) ;
- Celles portant sur les besoins de formation et la sollicitation de la direction quant à l'élaboration de sa stratégie environnementale, sur la pratique du greenwashing

Troisième étape - La stratégie revendicative

Réunion des travailleur·euses pour définir leurs priorités et interpeller la direction

Procédure

Une fois la période terminée, le syndicat prévient l'équipe Ugict-PRE via le mail dédié, qui lui renvoie alors un rapport, ainsi que les propositions - anonymisées - faites par les salarié·es/agent·es.

- Ce rapport résume et met en graphique l'état des lieux effectué par l'équipe syndicale. Il résume notamment l'ensemble des mesures que doit prendre l'entreprise, que l'équipe syndicale a identifié comme étant absentes et qui sont indispensables pour que l'entreprise ou l'administration puisse prétendre mener une transformation écologique qui soit à la hauteur de la situation.
- En dernière partie du rapport, le syndicat devra résumer les mesures proposées par les salarié·es/agent·es à l'issu d'une réunion avec les salarié·es/agent·es volontaires ayant participé au questionnaire « *l'écologie dans votre travail* » et avec les syndiqué·es

|| Avec le Radar, nous voulons donner une dimension encore plus collective aux propositions issues de notre congrès ||

Témoignage

Organisation de la réunion « choix stratégiques »

L'équipe Ugict-PRE remet une fiche « *mise en œuvre de l'étape revendicative* » qui facilite la préparation et la gestion de la ou des réunions permettant aux salarié·es/agent·es de choisir leurs priorités avec l'équipe syndicale et les syndiqué·es.

Bien que moins pratique, ce temps de discussion peut aussi être réalisé en visioconférence avec des outils adaptés. L'objectif est ici d'associer étroitement un maximum de salarié·es/agent·es dans le plan de travail pour porter et faire aboutir les revendications.

C'est donc une étape clé dans l'élaboration du rapport de force et dans le renforcement du syndicat !

Charge alors à l'équipe syndicale de communiquer ce rapport et ses principaux enseignements aux salarié·es, et d'interpeller la direction de l'entreprise pour revendiquer la mise en place des mesures prioritaires définies au moment de la réunion « *choix stratégiques* ». Pour cela l'équipe Ugict-PRE lui remet un guide « *mettre en œuvre les revendications qui ont émergé du Radar, exploiter les résultats via la démarche d'action syndicale* »

Quatrième étape - Faire vivre les revendications

L'équipe syndicale aura la responsabilité de faire vivre les revendications issues du radar, en y associant le plus étroitement possible les participant·es à la consultation et à la réunion « choix stratégiques ».

Conseil : il est souhaitable d'élaborer un plan de travail syndical dans lequel sont intégrées les revendications « radar » et les travaux issus du précédent congrès ou de l'activité habituelle du syndicat.

Pour maintenir un bon niveau d'attention de la part des salarié·es/agent·es, il est important de valoriser le travail réalisé, en communiquant sur les interventions, les réponses et les résultats obtenus.

Exemples de revendications issues du Radar

- Effectuer chaque année un bilan des émissions de gaz à effet de serre de ses activités
- Faire en sorte que le bilan de ses émissions de gaz à effet de serre couvre son "Scope 3", à savoir l'ensemble des émissions de sa chaîne de valeur
- Fixer des objectifs de baisse de ses émissions à court et moyen terme
- Analyser la dépendance de ses activités à la préservation d'un bon état de la biodiversité, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur
- Quantifier les rejets de polluants (air, eau, sols) directement engendrés par son activité, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.
- Former régulièrement le conseil d'administration et le comité exécutif de l'entreprise sur les enjeux écologiques propres au secteur d'activité de l'entreprise.
- Solliciter l'ensemble des salariés lors de l'élaboration des politiques écologiques de l'entreprise.
- Sélectionner les fournisseurs et sous-traitants de l'entreprise entre autres sur des critères écologiques.
- Intégrer des réflexions écologiques dans le choix de ses campagnes marketing, pour éviter de pousser à la surconsommation et/ou cesser de mettre en place des campagnes de greenwashing.

Mettre en place le Radar Travail Environnement

Mise en œuvre des revendications

En mai 2024, 80 syndicats ont déjà demandé la mise en place le radar : dans des entreprises privées, des établissements publics, dans les services publics, des administrations dont l'éducation nationale, la recherche ou dans la santé...

C'est bien, mais avec l'appui de toutes nos organisations, la CGT peut faire beaucoup mieux !

➤ Le site dédié au radar pour faire sa demande de mise en place !



L'Ugict-CGT et le collectif Pour un réveil écologique accompagnent les syndicats tout au long du déploiement des 4 étapes du Radar. Pour mettre en place le Radar, rendez-vous sur le site, rubrique « Participer ». Le site permet également de prendre connaissance de l'actualité autour du déploiement du radar.

➤ Quel accompagnement ?



L'Ugict-CGT, avec le collectif Pour un Réveil écologique (PRE), accompagne les syndicats tout au long du déploiement des 4 étapes du radar. Nous répondons à vos demandes adressées à radar@ugictcgt.fr



Une boucle Telegram a été mise en place et permet aux équipes de partager leurs expériences, leurs questions, leurs suggestions. L'équipe Ugict-PRE organise des points d'échange thématiques, notamment pour les camarades qui se trouvent à la même étape de mise en œuvre du radar



Nous organisons à la demande des webinaires de présentation du radar. Des webinaires de sensibilisation et de formation seront programmés dès 2024 pour sensibiliser les salarié.es et syndiqué.essur les enjeux environnementaux et sociaux et les amener à agir au sein de leur organisation de travail.

A vous de jouer !

➤ **A l'avenir, le but est de renforcer nos capacités collectives d'accompagnement des équipes pour mieux déployer le radar, et initier des plans d'actions sur l'ensemble des territoires**

Avec la confédéralisation du radar travail et environnement, le déploiement du radar dépasse le périmètre des seules organisations spécifiques Ugict.

Déployer massivement le radar nécessite des référent·es dans les champs professionnels et en territoire sur lesquels les syndicats pourront s'appuyer.

La confédération s'implique au travers de la commission ETAP pour réaliser cet objectif.

L'Ugict est disponible pour répondre à vos demandes et contribuer à la mise en place de ce réseau de référent·es.

Au sein de l'Ugict-CGT, le projet est piloté par Fabienne Tatot, Secrétaire Nationale. Il est suivi au sein du collectif Pour un Réveil écologique par Antoine Trouche



Rejoignez le mouvement :





L'Ugict-CGT, créée en 1963, est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler l'encadrement. Elle permet aux 80 000 Ingés, Cadres et Techs affilié·es de définir leurs revendications et de décider de leurs actions.



Pour un réveil écologique est un collectif porté par des étudiants et des jeunes diplômés engagés pour intégrer les enjeux écologiques dans toutes les formations, et transformer les activités des entreprises pour les rendre écologiquement soutenables.



Avec le soutien de



— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

Le Radar bénéficie du soutien d'ANACT dans le cadre d'une convention de financement par le Fond pour l'amélioration des conditions de travail.



Le Radar s'appuie sur l'expertise du cabinet Secafi.



Fonds pour l'Amélioration
des Conditions de Travail

Contact

radar@ugictcgt.fr

Depuis le 53ème congrès confédéral, le radar travail environnement est devenu un outil confédéralisé et fait partie intégrante du plan syndical d'action pour l'environnement CGT.