

# La transition écologique à l'épreuve de la négociation collective d'entreprise

[Arnaud Mias](#), professeur de sociologie, Université Paris Dauphine - PSL

La transition écologique constitue aujourd'hui un défi majeur pour les entreprises, non seulement du point de vue environnemental, mais aussi en tant que transformation profonde des organisations du travail, des emplois et des relations professionnelles. À ce titre, l'analyse d'un corpus d'accords collectifs d'entreprise récents, menée dans le cadre d'un enseignement du [master Politiques publiques](#) de l'Université Paris Dauphine – PSL, offre un éclairage précieux sur un terrain encore peu exploré : la place réelle occupée par ces enjeux dans la négociation collective d'entreprise. Cette analyse met en évidence une dynamique émergente, encore largement marginale, mais marquée récemment par certaines expérimentations innovantes.

## Une thématique encore périphérique dans les accords d'entreprise

L'analyse repose sur un corpus de 116 accords d'entreprise signés entre 2020 et 2024 mentionnant, à des degrés divers, la transition écologique. Ce chiffre doit être rapporté à l'ensemble des accords conclus sur la période : la transition écologique y apparaît rarement comme un objet central de négociation. Seuls onze accords portent explicitement et prioritairement sur ce thème. Le plus souvent, il s'agit plutôt d'un enjeu transversal, intégré à des négociations ayant un autre objet principal : la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), les négociations salariales ou encore les mobilités domicile-travail.

Cette dispersion reflète à la fois le caractère systémique de la transition écologique et les difficultés rencontrées par les acteurs du dialogue social pour en faire un objet structuré de négociation. Les accords existants témoignent davantage d'une logique d'exploration que d'une appropriation pleinement stabilisée de ces enjeux.

## La BDESE : un potentiel encore peu exploité

La loi Climat et résilience de 2021 a renforcé la dimension environnementale de la BDESE, en imposant une rubrique spécifique consacrée aux conséquences environnementales de l'activité des entreprises. En théorie, cet outil pourrait constituer un socle important pour nourrir un dialogue social environnemental. En pratique, l'analyse de 34 accords BDESE récents montre que cette opportunité est rarement saisie.

Dans la majorité des cas, les entreprises se contentent d'une reprise minimale des exigences réglementaires, avec des indicateurs synthétiques et peu contextualisés. Même lorsqu'elles développent par ailleurs des politiques environnementales relativement ambitieuses, ces éléments ne sont que faiblement intégrés à la BDESE négociée. Quelques accords se distinguent néanmoins par un effort de précision, avec des batteries d'indicateurs détaillés (bilans carbone, consommation

d'énergie, économie circulaire, sensibilisation des salariés), illustrant le potentiel inexploité de cet outil lorsqu'il est réellement investi par la négociation collective.

## **Les mobilités durables : un domaine structuré par l'incitation financière**

C'est sur le terrain des mobilités durables que la négociation collective apparaît la plus développée quantitativement. Sous l'impulsion de la loi d'orientation des mobilités de 2019, les entreprises ont été incitées à intégrer cette thématique dans la négociation annuelle obligatoire, notamment via le forfait mobilités durables (FMD). Le corpus étudié comprend ainsi un nombre important d'accords dédiés ou partiellement consacrés aux mobilités.

Ces accords présentent une forte homogénéité : la plupart reposent sur des incitations financières visant à encourager les salariés à adopter des modes de transport alternatifs à la voiture thermique individuelle. Le vélo et le covoiturage dominent largement, suivis par les véhicules électriques, les trottinettes ou, plus marginalement, la marche à pied. Les critères d'éligibilité, souvent restrictifs, et les modalités de calcul des montants témoignent d'une grande diversité, même si un plafond annuel moyen d'environ 400 € se dégage.

Toutefois, cette focalisation sur l'outil financier a pour effet de réduire la mobilité durable à une variable de rémunération complémentaire, centrée sur les comportements individuels. Rares sont les accords qui articulent ces mesures à une politique de mobilité plus globale, intégrant par exemple l'aménagement des sites, la transformation des déplacements professionnels ou des démarches de diagnostic et de sensibilisation.

## **La transition écologique dans les accords de GEPP : une approche surtout déclarative**

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels apparaît, en théorie, comme un terrain particulièrement pertinent pour anticiper les transformations liées à la transition écologique. Là encore, la loi Climat et résilience encourage explicitement l'intégration de ces enjeux. Dans les faits, les 14 accords GEPP analysés témoignent d'une prise en compte encore largement formelle.

La transition écologique y est fréquemment mentionnée dans les préambules ou dans un chapitre spécifique, souvent en fin d'accord. Ces développements consistent majoritairement à présenter des engagements ou des politiques déjà existantes, sans articulation forte avec les dispositifs opérationnels de la GEPP. Le lien avec les évolutions concrètes des emplois, des compétences et des parcours professionnels demeure souvent ténue.

Certaines exceptions sectorielles méritent toutefois d'être soulignées, notamment dans le BTP, où les accords mettent davantage l'accent sur les contenus de formation liés aux techniques de construction et de rénovation décarbonées. Un accord d'entreprise dans l'industrie agro-alimentaire se distingue également par le choix de faire de la transition écologique un véritable objet de dialogue social, en instituant une commission dédiée chargée de suivre les évolutions stratégiques de l'entreprise dans ce domaine.

## **Sobriété énergétique : des accords conjoncturels et contrastés**

Les accords relatifs à la sobriété énergétique sont peu nombreux et s'inscrivent pour l'essentiel dans des contextes particuliers. Ceux conclus fin 2022 répondent directement à la crise énergétique consécutive à la guerre en Ukraine et traduisent une volonté de négocier collectivement des adaptations des conditions de travail (horaires, chauffage, éclairage). Un accord plus récent intègre quant à lui la sobriété énergétique dans une logique de rigueur budgétaire, où l'objectif environnemental passe nettement au second plan derrière la réduction des coûts.

## **2024 : l'émergence d'accords multidimensionnels**

L'année 2024 marque un tournant relatif avec l'apparition de quatre accords proposant une approche plus intégrée et transversale de la transition écologique. Ces accords se démarquent par leur ambition : ils visent à inscrire durablement les enjeux environnementaux dans le dialogue social, en combinant sobriété énergétique, mobilités, organisation du travail, formation et participation des salariés.

Certains instituent des commissions environnementales du CSE, d'autres prévoient la constitution de collectifs de salariés chargés de participer à la co-construction des plans d'action ou d'évaluer l'empreinte carbone de l'entreprise. Ces dispositifs traduisent une conception plus politique et moins exclusivement incitative de la négociation collective, où la transition écologique devient un objet partagé de réflexion et d'engagement.

## **Une négociation encore exploratoire, mais porteuse de potentialités**

Dans son ensemble, l'analyse des accords collectifs traitant de la transition écologique montre que la négociation d'entreprise sur la transition écologique reste embryonnaire. Les accords sont peu nombreux, souvent partiels et fortement cadrés par les obligations réglementaires existantes. Les négociations dites « à froid », notamment en matière d'emploi et de compétences, peinent à anticiper collectivement les mutations écologiques à venir.

Toutefois, les accords signés récemment suggèrent l'émergence de nouvelles pratiques, plus intégrées et plus ambitieuses. À ce titre, la négociation collective pourrait devenir un levier stratégique pour articuler transition écologique, transformation du travail et démocratie sociale. Cela invite ainsi à penser la transition écologique non comme une contrainte technico-réglementaire, mais comme un nouvel horizon du dialogue social d'entreprise.

**Pour aller plus loin :** Mias A. (2025), « La transition écologique explorée par la négociation collective d'entreprise », in Direction Générale du Travail, [La Négociation collective en 2024](#), Bilan et rapports, Ministère du Travail et des Solidarités, p. 499-511.