



CHANGEMENT CLIMATIQUE ET SANTÉ AU TRAVAIL

Quels impacts sur la santé au travail ? Quelles réponses proposent les acteurs de l'ESS ?

À l'heure où l'urgence de la crise climatique se confirme, la question des répercussions sur le monde du travail est l'un des défis à relever. L'économie sociale et solidaire en est un acteur central.



Ce dossier est présenté en partenariat avec le pôle d'expertise ESS d'Harmonie Mutuelle dans le cadre de sa politique RSE.

www.harmonie-mutuelle.fr/ess

Dans un avis présent et adopté par ses membres en avril 2023*, le Conseil économique social et environnemental (Cese) a dressé un état des lieux et formulé une série de 17 propositions afin de faire face aux nouveaux enjeux de notre société. La date de ces travaux n'est pas fortuite. « L'été 2022 a constitué un point de bascule dans le débat public, en particulier en France où la canicule et la sécheresse ont donné lieu à des incendies de forêt d'une ampleur inédite » précise le rapporteur. Alors que le changement climatique influe à la fois progressivement et directement sur la bonne continuité de l'activité (ruptures d'approvisionnement, fortes chaleurs, inondations...), les conditions de vie au travail sont elles aussi déjà dégradées et réclament une adaptation et un questionnement nouveau sur « le sens et la finalité du travail ». Dans cette optique, l'avis prône une « mobilisation générale » et un système de santé qui doit être décloisonné : « les acteurs de la santé au travail et de la santé publique doivent coordonner leur action », « les acteurs du dialogue social doivent pouvoir exercer leur compétence en matière environnementale de manière effective ».

Objectiver les effets du changement climatique

La première des priorités formulées par l'avis du Cese, est de disposer d'une évaluation précise des effets du réchauffement. Si le changement climatique affecte à des degrés divers tous

*Avis du Cese Travail et Santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? par Jean-François Naton (groupe CGT) au nom de la commission Travail et Emploi, présidée par Sophie Thiery (groupe CFDT). L'avis a été adopté à l'unanimité avec 125 voix pour par l'assemblée plénière le 25 avril 2023.

les actifs, il est important d'apprécier la part des travailleurs les plus exposés. La dernière synthèse de France Stratégie indique que cette proportion oscillerait entre 14 % et 36 % des travailleurs, selon les sources. Une nomenclature de 23 métiers constituant les plus exposés a été dressée. Y figurent en tête de liste les ouvriers du BTP, les agriculteurs, puis les ouvriers et techniciens de diverses branches, les conducteurs d'engins

« France stratégie a établi la liste des 23 métiers les plus exposés. »

ainsi que les policiers, les pompiers... Si la plupart des États européens a élaboré des plans d'actions pour protéger les populations contre les vagues de chaleur, très peu de mesures spécifiques ont été prévues concernant le monde du travail, notamment en France. L'adaptation du travail au changement climatique constitue pourtant l'un des enjeux forts de ces prochaines décennies.

SUITE PAGE 21 ...





Julien Dossier

« L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE FOURNIT LES CLÉS DE LA RÉOLUTION DE LA CRISE ÉCOLOGIQUE »

Conférencier, expert en neutralité carbone et en stratégies de transition écologique, fondateur du cabinet de conseil Quattrolibri, Julien Dossier est l'auteur de Renaissance écologique, 24 chantiers pour le monde de demain (Actes Sud). Il détaille les enjeux climatiques et le rôle que l'ESS peut jouer dans cette crise.

Vous travaillez sur le concept de « territoire durable », quels sont les constats d'alerte et les défis à relever ?

Cette crise n'est pas seulement climatique. Il faut l'aborder par la crise du vivant et de la biodiversité, la vivre au rythme de la crise climatologique et la résoudre dans les contraintes de la crise des ressources et au service de la justice sociale.

Dans ce contexte, quel rôle peut jouer l'ESS et ses acteurs ?

Sans nul doute un rôle essentiel. Les trois termes « économie », « sociale » et « solidaire » fournissent les clés de la résolution de la crise écologique.

Nous devons réorienter toute notre économie et nos activités. Il y a tellement à faire, qu'on est sûr de garantir le plein emploi. Du point de vue social, on doit privilégier la réduction des inégalités. Il faut enfin créer de la solidarité face aux crises majeures et planétaires que nous vivons, favoriser l'engagement pour l'intérêt général.

Vous distinguez différents registres de vulnérabilité, quels sont-ils ?

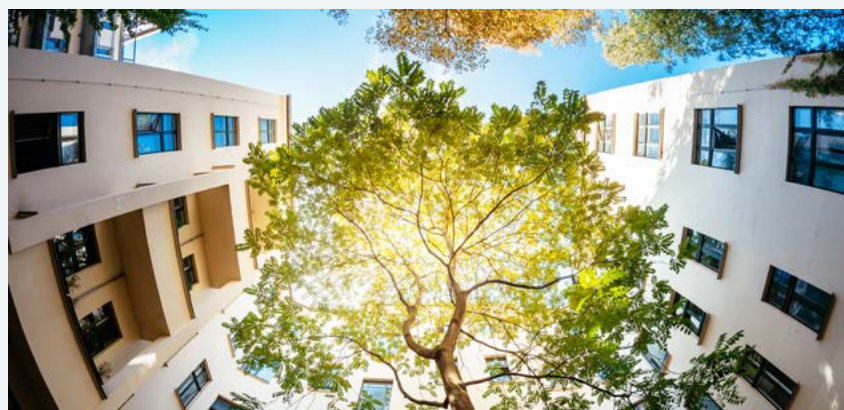
Tout d'abord une vulnérabilité biologique : on assiste à un effondrement de certaines productions agricoles, comme l'huile d'olive en Espagne. Les forêts françaises perdent leur capacité à stocker du carbone.

Une vulnérabilité alimentaire en découle : aujourd'hui en France, un tiers de la population ne mange pas ses trois repas par jour. Les Restos du cœur sont en alerte rouge. Des masses d'étudiants font la queue pour aller manger. Une vulnérabilité sociétale enfin : les chaleurs extrêmes rendent impossibles les examens scolaires, la pratique de certains métiers extérieurs ou de la santé.

Comment soutenir à l'avenir les structures de l'ESS ?

Les chantiers d'avenir sont ceux de l'ESS : former beaucoup plus de monde aux productions maraichères, financer massivement des replantations de haies, la végétalisation d'espaces urbains, la production de fibres pour isoler les bâtiments, former des mécaniciens pour désosser les moteurs thermiques des voitures obsolètes...

L'ESS apporte une façon de faire tourner l'économie de manière beaucoup plus vertueuse, car elle n'est pas mue par le seul objectif de rentabilité, contrairement à l'économie de marché. Elle vise une multiplicité d'objectifs et de moyens de création de valeurs.



... SUITE DE LA PAGE 19

Le DUERP intègre encore peu la dimension environnementale

L'exposition à la chaleur affecte également l'environnement de travail : les machines et les infrastructures deviennent moins fiables ; les outils et équipements sont moins adaptés aux conditions de travail ; les risques d'accident du travail augmentent et les modifications de l'environnement augmentent l'exposition aux risques biologiques. Pourtant, sur le terrain, d'après une enquête du Cese auprès des acteurs du dialogue social, le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) intègre encore très peu la dimension environnementale.

Adaptations réglementaire et des employeurs

Ce manque de réponses face aux enjeux climatiques risque de s'aggraver dans les années à venir notamment au sein des petites entreprises, qui comptent parmi les plus exposées. Depuis 2021 cependant, le plan Santé au travail (ministère du travail) intègre pour la première fois le dérèglement climatique et un troisième plan national d'adaptation au changement climatique (ministère chargé de l'écologie) est en phase de préparation. Mais la transversalité inhérente à ces problématiques rend difficile leur traitement par les pouvoirs publics.



Dans cette configuration complexe, une évolution significative se confirme. Face au principe de réalité, les employeurs de l'ESS ont déjà mis en œuvre des mesures pour s'adapter et protéger la santé de leurs salariés les plus exposés. Côté syndicats de salariés, aidés par la loi Climat et résilience de 2021, la protection de l'environnement a été intégrée plus ou moins explicitement dans leur stratégie.

L'UDES, pour sa part, est la première organisation patronale, à avoir pris les devants en incitant ses adhérents à améliorer leurs pratiques environnementales (avec notamment l'Appel des employeurs engagés), puis en lançant un projet dédié à accompagner les employeurs sociaux à amorcer la transition de leurs activités, Objectif transitions 2025.

Lionel Fournier, directeur Santé et Ecologie(s) d'Harmonie Mutuelle et directeur développement durable du Groupe VYV

« HARMONIE MUTUELLE EST PLEINEMENT LÉGITIME POUR FAIRE DE L'ENVIRONNEMENT UN SUJET DE SANTÉ »



En tant qu'expert en Santé et environnement au sein du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle, à quel niveau situez-vous d'une part la responsabilité de l'entreprise et de l'employeur dans la lutte dans le changement climatique et d'autre part leur responsabilité dans la prévention des risques pour la santé des salariés en lien avec l'environnement ?

Les entreprises, et par conséquent les employeurs, jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le changement climatique. Parce qu'elle utilise des énergies fossiles pour se développer, l'activité économique émet en effet une part importante des gaz à effets de serre.

Parallèlement, force est de constater que l'activité des entreprises a fortement contribué à améliorer nos conditions de vie en nous procurant toujours plus de confort (habitat, alimentation, accès à l'éducation, aux soins, etc.). Cela s'est traduit par une progression forte de notre espérance de vie. Le défi auquel nous devons répondre aujourd'hui est donc de conserver l'ensemble des bénéfices issus de nos activités économiques tout en réduisant drastiquement et rapidement les émissions de gaz à effets de serre.



Harmonie
mutuelle
GROUPE VYV

À écouter : Le podcast de Lionel Fournier sur <https://smartlink.ausha.co/le-ness-by-harmoniemituelle-ess/ness-06-ep-3-la-transition-c-est-la-sante>

À lire : Ness consacré à l'ESS et à la neutralité carbone sur <https://www.calameo.com/read/004773212ddb1a9a286e4?page=1>

Cela implique de s'organiser pour faire face aux conséquences déjà engagées par le changement climatique.

Je pense, par exemple, aux vagues de chaleur, aux inondations, aux sécheresses, aux ruptures d'approvisionnement de matières premières ou énergies. Elles sont de plus en plus fréquentes, intenses et impactent directement les conditions de travail (que ce soit à l'extérieur ou à l'intérieur, dans des locaux non adaptés aux fortes chaleurs). Face à ces situations souvent très complexes, l'impréparation d'une organisation peut vite devenir problématique. Le rôle de l'employeur est donc crucial pour mener ces adaptations et ce, à l'appui d'un dialogue social riche et approfondi, fondé sur les réalités du travail.

Pensez-vous que les entreprises et structures de l'ESS ont un rôle particulier dans cette démarche de santé globale en lien avec leur utilité sociale ?

Si nous voulons conserver les possibilités et le confort dont nous bénéficions aujourd'hui, tout en réduisant notre empreinte écologique, l'entraide et la mutualisation des moyens seront essentiels. Cela implique un renforcement du lien social, au plus près des besoins des Français. Et c'est bien là tout le savoir-faire de l'économie sociale et solidaire.

Cette notion d'entraide est, par ailleurs, essentielle lors des catastrophes climatiques et nous constatons déjà le rôle crucial de l'ESS dans ce contexte. Nul doute que les besoins s'amplifieront.



Que représente le concept de Santé globale pour Harmonie Mutuelle ?

C'est le moteur de notre action. Nous avons la conviction que la santé est plurielle : elle est à la fois physique et mentale, individuelle et collective (on vit difficilement longtemps en bonne santé dans une société qui va mal). Elle dépend aussi de la santé des écosystèmes naturels. Dans la mesure où notre santé n'est pas uniquement liée à notre patrimoine génétique, il nous est possible d'agir collectivement sur l'ensemble des déterminants de santé (l'environnement, l'alimentation, le lien social, le bien-être au travail etc.).

Comment le groupe agit-il et le fait d'être une mutuelle est-il un élément amplificateur de son action ?

L'action du Groupe VYV s'organise à deux niveaux. D'abord, en fixant une ambition et un cadre communs

à chacune des maisons qui le composent. C'est, par exemple, le travail qui est en cours dans le cadre de la construction d'une stratégie climat, à l'échelle du Groupe VYV. Ensuite, en partant du terrain et des réalités vécues. Le Groupe VYV a ainsi lancé une convention interne dédiée à la santé et à l'environnement. Celle-ci se compose de salariés et de militants, représentant tous les métiers et les territoires, et doit permettre de formuler des propositions d'actions améliorant aussi bien la santé que l'environnement.

En qualité de mutuelle, nous sommes pleinement légitimes pour faire de l'environnement un sujet de santé. Qui plus est, la santé est un sujet fédérateur, dans un contexte où la question climatique a tendance à diviser. De plus, la notion d'entraide et la co-construction de solutions concrètes fédèrent nos adhérents et nous permettent de déployer notre action.

L'ENTREPRISE À L'ÉPREUVE DU CHANGEMENT CLIMATIQUE : QUELLES RESPONSABILITÉS ?

Les bouleversements environnementaux obligent les entreprises à une évolution sensible de leurs fondamentaux.

Avec la crise climatique, les entreprises se trouvent confrontées à un double défi : revoir leur mode de fonctionnement, leur modèle socio-économique et leur raison d'être afin d'assurer leur pérennité et faire face à de nouvelles responsabilités vis-à-vis de leurs salariés. Outre une meilleure sensibilisation, une meilleure formation de l'ensemble des acteurs et la voie règlementaire (procédures d'alerte), les experts s'accordent sur le fait qu'il est nécessaire de passer d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention. Les mécanismes du dialogue social permettent cette prise de conscience et un passage à l'action au sein des entreprises.

De l'importance du dialogue social dans les entreprises

Au niveau international, des normes sont apparues qui contribuent à une prise de conscience et de responsabilité progressive des employeurs comme des citoyens. À l'échelle européenne par exemple, le règlement Disclosure impose des obligations de transparence aux acteurs des marchés et aux conseillers financiers en faveur d'une harmonisation des pratiques et d'une finance plus « durable ». À l'échelle nationale, la loi Climat et Résilience prévoit un élargissement de la mission générale du comité social et économique (CSE), une formation complémentaire des élus du personnel et un renforcement de la dimension territoriale de l'entreprise. Mais beaucoup reste à faire cependant pour sensibiliser l'ensemble des acteurs économiques d'accélérer le rythme d'adaptation.

Toutes démarches et rapports considérés, il semble qu'au travers de la synergie des actions des salariés, élus et dirigeants d'entreprise constitue la meilleure démarche pour faire émerger, puis généraliser des comportements écoresponsables. Dans l'économie sociale et solidaire, comme vous pouvez le lire dans ce dossier, l'action se construit à la fois au niveau syndical et au niveau de chaque entreprise ou association qui, confrontées depuis plusieurs années à l'évolution des conditions de travail, n'ont pas attendus les injonctions pour s'adapter.

À lire aussi

Sur anact.fr : Changements climatiques : "Le travail est la pierre angulaire des transitions", Entretien avec Vincent Mandinaud, chargé de mission à l'Anact.

Sur rds.asso.fr : "Dialogue social, levier de la transition écologique ?"



Franck Truong, salarié administrateur et membre du comité de suivi « entreprise à mission » d'Harmonie Mutuelle

« PAR CE NOUVEAU STATUT, NOUS RÉAFFIRMONS LA FORCE DE NOTRE MODÈLE MUTUALISTE »

Qu'est-ce qu'une entreprise mutualiste à mission (EMM) et quelle est la spécificité d'Harmonie Mutuelle ?

Le statut d'entreprise à mission est un dispositif légal prévu par la loi Pacte (2019) qui permet aux entreprises de développer leur performance extra-financière en mettant leur activité au service d'une mission sociale et/ou environnementale. Cela implique notamment de déterminer une raison d'être et de fixer des objectifs clairs et précis, contrôlés par un organisme tiers indépendant (OTI) tous les deux ans afin de vérifier la conformité des orientations stratégiques.

Entreprise à impact par nature, Harmonie Mutuelle est devenue la première entreprise mutualiste à mission en juillet 2021. L'occasion de

réaffirmer la force de notre modèle et de soutenir notre combat mutualiste à travers des engagements sociaux et environnementaux mesurables et inscrits dans la durée.

Comment définissez-vous la raison d'être d'Harmonie Mutuelle ?

Notre raison d'être repose sur notre vision singulière et multifactorielle de la santé. En effet, nous avons la conviction que, pour agir positivement sur la santé des individus et de la société, nous devons agir sur ses déterminants que sont l'environnement, le lien social, la qualité de vie au travail etc.

En interne, nous avons intégré les objectifs de notre raison d'être dans notre plan stratégique. Ainsi, par exemple, le calcul individuel de



l'intéressement intègre des critères « extra-financiers » tels que l'incitation à réduire le nombre de déplacements professionnels en véhicule. C'est bénéfique à la fois pour l'environnement et pour la santé des collaborateurs.

Qu'est-ce que le comité de suivi "entreprise à mission" ?

L'entreprise à mission a deux obligations : le suivi régulier par un organisme tiers indépendant (OTI) et la mise en place d'un comité de mission pour accompagner la trajectoire de l'entreprise, en cohérence avec sa raison d'être et les objectifs définis. Ce comité est composé d'acteurs internes (salariés, administrateurs) et externes (entrepreneurs, économistes, etc.).

Quel est votre regard en tant que salarié sur cette initiative ?

Pour aller plus loin dans cette démarche, il est crucial de poursuivre le dialogue social engagé avec les représentants du personnel afin de continuer à les impliquer davantage et de proposer des actions concrètes pour améliorer la santé des salariés au quotidien.



PAROLE AUX ACTEURS DE L'ESS



Dorothee Bedok, administratrice de l'UDES, en charge du dossier Transition écologique

« L'UDES JOUE SON RÔLE POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE »

L'UDES porte un contrat d'engagement de développement de l'emploi et des compétences, en lien avec la DGEFP et les opco Uniformation et Afdas. Un parcours de formation expérimental à la conduite du changement environnemental par le dialogue social a vu le jour en novembre 2023 dans six régions.

L'objectif est de sensibiliser les employeurs aux enjeux climatiques et de coconstruire en interne, via le dialogue social, un plan d'actions à court et moyen termes.

En complément de ces formations, l'UDES travaille actuellement sur un « kit employeur » qui va permettre aux employeurs de l'ESS d'identifier au sein de leur structure des leviers, toujours par le dialogue social, afin de s'engager sur la question de la transition écologique avec une dimension sociale. L'ensemble de ces actions s'inscrit dans la volonté de développer un dialogue social et un dialogue professionnel permanents et d'encourager les pratiques managériales vertueuses. Dans ce sens, une démarche globale autour de la marque employeur « Appel des employeurs engagés » est déployée depuis 2021.

Les organisations professionnelles ont un rôle à jouer pour accompagner les employeurs dans la transition écologique et sociale de leur entreprise. C'est dans ce cadre que l'UDES a déployé plusieurs actions dans le cadre de son projet « Objectif Transitions 2025 ».

Isabelle Mercier, secrétaire nationale CFDT

« IL FAUT CROIRE EN LA CAPACITÉ DES GENS À S'ADAPTER ET À FAIRE ÉVOLUER LES CHOSES »

Quelle vision la CFDT a-t-elle du changement climatique ?

Nous considérons que nous ne sommes plus en phase de transition mais bien dans une période de transformation. L'urgence est de travailler sur le réchauffement climatique qu'il faut désormais considérer comme structurel et non plus conjoncturel. Il est nécessaire de travailler sur les organisations de travail et d'anticiper les situations avec les salariés de tous les secteurs. Il est démontré aujourd'hui que la hausse des températures a des conséquences

sur le niveau de risque cardiovasculaire, sur la concentration et sur les comportements, sans compter la pénibilité liée au trajet domicile-travail qui est de plus en plus long pour nombre de salariés.

Que préconisez-vous pour anticiper, compenser ces effets et préserver les salariés ?

Construire un dialogue social de qualité entre les employeurs et les salariés sur ces sujets, aménager les horaires de travail, rendre plus accessible le télé-



travail, mettre en place un plan de mobilité, etc. La loi Climat et Résilience a donné de nouvelles prérogatives au comité social et économique (CSE), les représentants du personnel doivent s'en saisir.

PAROLE AUX ACTEURS DE L'ESS

La CFDT porte également l'idée du développement du dialogue professionnel en entreprise, complémentaire au dialogue social. Il s'agit de créer des espaces d'échange entre les salariés pour trouver des solutions ensemble. Le changement ne se construit pas uniquement avec des injonctions venues d'en-haut.

Il y a beaucoup de leviers à actionner encore. Il est par exemple possible et utile de sensibiliser les salariés au travers d'ateliers de sensibilisation comme des fresques du climat ou de la biodiversité par exemple. Il faut croire en la capacité des gens à s'adapter et à faire évoluer les choses. La crise Covid nous a montré à quel point le collectif de

travail pouvait se mobiliser, pourtant notre organisation du travail est restée très rigide. C'est par l'intelligence collective et le faire-ensemble que nous allons arriver à relever ces défis. Nous sommes persuadés que le succès de la démocratie d'entreprise peut redonner confiance aux citoyens en la démocratie politique... et le pouvoir d'agir!



Dominique Laperrière-Michaud, conseillère Uraf*, présidente de la commission Santé-Sociale du Conseil économique social et environnemental (Ceser) Pays de la Loire.

« ÉDUCER ET INFORMER LES CITOYENS À LA SANTÉ ENVIRONNEMENTALE, C'EST CONTRIBUER À LA PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL »

« Au Ceser Pays de la Loire, il existe sept commissions différentes dont celle sur « Santé-social ». Elle a pour périmètre les politiques de santé, les métiers et les formations des secteurs concernés, les solidarités, la cohésion sociale, mais aussi le logement et les évolutions démographiques et sociétales.

La commission apporte son concours, au travers d'études, sur ces thématiques pour consolider les avis et études du Ceser dans le cadre de ses missions. Plusieurs constats en sont ressortis, dont une évolution nécessaire des programmes de formation professionnelle qui permettrait d'une part de former

les professionnels de santé à l'environnement de travail et d'autre part de mieux sensibiliser et responsabiliser les employeurs et les salariés sur des démarches plus « responsables » en favorisant une meilleure qualité de vie au travail.

Sur le sujet de l'environnement et des conséquences des transitions sur l'environnement de travail, la prévention reste le levier fondamental. Nos préconisations pointent la nécessité de s'appuyer sur les travaux des scientifiques, de favoriser la diffusion des connaissances en matière de santé et d'environnement, mais aussi de déployer la formation initiale et continue des professionnels de santé et d'établir un vrai projet d'éducation à la santé environnementale.

En effet, si les individus recevaient à tous les stades de leur vie, une éducation, des informations et des alertes sur la santé environnementale, alors salariés et employeurs seraient plus à même de s'emparer de la question. On ne peut pas demander aux citoyens d'être acteur de leur santé sans leur en donner les moyens. »

*Union régionale des associations familiales

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DE L'ESS

Les structures de l'ESS qui veulent se mobiliser pour une transition écologique et sociale peuvent avoir recours à des dispositifs, portés par plusieurs acteurs. De l'information générale à un accompagnement plus pointu, voici quelques pistes pour votre structure.

Le Gouvernement a créé la plateforme www.notre-environnement.gouv.fr, un site internet qui permet aux entreprises de trouver des aides financières disponibles à destination des TPE, PME et ETI. L'Ademe, agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie est un acteur public incontournable sur la transition écologique. Par ses supports et ses services d'accompagnement, elle contribue à sensibiliser le grand public et apporte son expertise aux entreprises. Elle peut aussi accorder des aides financières pour réaliser des études de faisabilité ou en recherche et développement.

Sur un aspect purement financier, la banque publique d'investissement, dite BPI France, accorde des finance-

ments et met à disposition des fonds propres pour développer l'innovation notamment avec des volets environnementaux.

Partout en France, les conseils régionaux soutiennent les entreprises dans une démarche de transition. Les dispositifs créés se trouvent sur les sites de chaque institution et permettent aux acteurs du monde économique d'accéder à des aides ou des services pour avancer dans la mise en place de leur projet de transition.

Sur le plan de la santé et de la qualité de vie au travail, l'Anact, association nationale pour l'amélioration des conditions de travail porte le fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) et lance régulièrement

des appels à projets (anact.fr) visant à soutenir des initiatives.

Dans le domaine de la formation professionnelle, essentiel pour faire progresser individuellement et collectivement employeurs et salariés sur le sujet de la transition écologique, les opérateurs de compétence (opco) sont des acteurs essentiels. Ils ont plusieurs missions, dont l'information et l'accompagnement des entreprises dans leur projet de transition écologique. L'UDES travaille d'ailleurs au quotidien avec eux et notamment en partenariat avec Uniformation, l'Afdas et l'opco-Santé pour accompagner ses adhérents, syndicats représentant les employeurs de l'ESS dans 17 branches professionnelles différentes.

L'UDES PROPOSE UN PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT COMPLET

L'UDES encourage ses adhérents et plus généralement les employeurs de l'ESS à mettre en œuvre la transition écologique et sociale dans leur stratégie.

La plateforme Valor'ESS, créée en 2020 pour mesurer l'impact social des structures de l'ESS, a été enrichie fin septembre 2023 d'un outil de mesure d'impact environnemental de premier pas. Gratuit, ce calculateur a été créé avec les experts de l'association transition

bas carbone (ABC). Des formations à l'utilisation de l'outil sont disponibles sur demande, pour les structures qui le souhaitent (www.valoress-udes.fr/formations). L'UDES est convaincue qu'une démarche de transition doit être réfléchie puis mise en œuvre avec les différentes parties prenantes de l'entreprise, le dialogue social ou professionnel étant un bon outil pour y travailler. Dans cette optique, l'Union a développé un parcours de formation avec

l'Agence Lucie à destination des employeurs de l'ESS. L'objectif premier est de permettre aux structures d'appréhender au mieux la transition écologique avec le dialogue social comme levier du changement. Dans une première phase, les employeurs de six régions pourront expérimenter ce parcours. Ensuite, l'UDES compte essaimer cette offre dans toute la France et continuer d'enrichir son accompagnement aux transitions.



AIDE À DOMICILE

Agnès Labarre, directrice de l'Asad Seine Essonne

« LE MANQUE DE MOYENS RESTE UN PROBLÈME POUR FAIRE FACE À LA SITUATION »

Notre association emploie 160 salariés et rend service à 1 000 bénéficiaires au travers d'activités d'aide à domicile, d'infirmiers, d'accompagnement auprès de patients atteints d'Alzheimer, de déficiences sensorielles et en situation de handicap moteur en habitat inclusif.

Nous avons constaté une évolution en termes climatiques : les alertes "canicules", mais aussi les alertes "grand froid" se font plus fréquentes. L'État, l'Agence régionale de santé (ARS) et notre fédération nationale UNA nous accompagnent chaque année par des campagnes de prévention, de sensibilisation, des consignes et recommandations très utiles. Pour communiquer vers les salariés, nous utilisons des flyers, une application mobile sur leur smartphone pro-

fessionnel, les réunions de service mensuelles en petits groupes pour faire passer les messages et répondre aux questions.

Des procédures spécifiques en cas de grand froid ou de canicule

La sensibilisation des bénéficiaires est une étape parfois nécessaire car ils ne sont pas tous conscients de la situation. Il m'arrive parfois d'intervenir directement pour demander à une personne d'arrêter sa chaudière en plein été, le personnel ne pouvant pas venir travailler dans un lieu surchauffé...

Du côté des salariés, les principaux symptômes lors des canicules sont la fatigue et la perturbation du sommeil. En cas de grand froid ou de canicule, nous appliquons des procédures spé-



cifiques. Les mesures que nous avons mises en place en cas de forte chaleur, sont : une organisation du travail qui permet de limiter les sorties ; de sectoriser les tournées ; de décaler les tâches pénibles comme le repassage, etc. Nous aimerions fournir une voiture climatisée à chaque salarié, mais nous n'en avons pas les moyens...

ENTREPRISE D'INSERTION MARAÎCHAGE

Rémy Martin, co-directeur des Jardins du Comminges - Cocagne Haute Garonne

« LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ONT UN IMPACT SUR L'AGRICULTURE ET LES TEMPÉRATURES ESTIVALES RENDENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE PLUS EN PLUS DIFFICILES »



Les Jardins du Comminges sont une coopérative d'intérêt collectif basée à Huos, en Haute-Garonne. Deux activités principales occupent 40 salariés dont 30 en insertion : le maraîchage bio et les espaces verts. La structure a réalisé son bilan carbone, met en

place un plan d'actions pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre et d'eau et produit près de la moitié de l'électricité qu'elle consomme grâce à des installations photovoltaïques. Sur le plan de la santé des salariés, Rémy Martin le co-directeur explique comment le changement climatique a été appréhendé.

« Nous avons bien constaté que les changements climatiques avaient un impact sur l'agriculture. Les départs précoces de la végétation et les températures estivales hors saison rendent les conditions de travail de plus en plus difficiles. Pour préserver nos salariés de la chaleur nous agissons à plusieurs niveaux : nous adaptons les horaires de travail

en commençant et en finissant plus tôt la journée et nous les équipons avec des protections spécifiques. Afin de permettre à nos salariés de mieux s'exprimer sur les changements climatiques et les conditions de travail de chacun, nous avons mis en place une formation intitulée « Communiquer et coopérer ». Nous encourageons la mobilité durable en offrant une aide aux salariés pour leur déplacement domicile-travail. De manière plus globale, avec nos clients comme en interne, nous travaillons sur l'accord entre la santé, l'alimentation et l'impact environnemental. À titre d'exemple, nous cultivons en bio et le personnel bénéficie de repas à 3,50 euros, composés uniquement avec les légumes de nos jardins. »

AIDE À DOMICILE

Audrey Lemoine, chargée de mission RH à l'ADMR

« PLUS ON PRÉVIENT TÔT, MIEUX ON PEUT ANTICIPER ET FAIRE DE LA PÉDAGOGIE AUPRÈS DES CLIENTS »

L'ADMR constate sur le terrain d'année en année, soit un allongement de la période de chaleur, soit des canicules intervenant à des périodes inhabituelles. L'État intensifie les messages d'alertes et la production de documents de recommandations

à l'attention des professionnels qui sont relayés auprès des 2 600 associations, leurs 78 000 bénévoles et leurs 94 000 salariés.

« Plus nous anticipons, plus il y a de pédagogie, plus nous sommes effi-

caces, explique Audrey Lemoine, chargée de mission RH et référente prévention des risques à l'ADMR.

Cette année, les associations ont été prévenues trois à quatre semaines avant la canicule et des mesures ont

ENTREPRISE ADAPTÉE

Alexandra Miaillhe, directrice générale de la Scic Saprena

« NOUS AVONS REVU L'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR NOUS ADAPTER AU NOUVEAU RYTHME DE LA NATURE »

été mises en place pour préserver les salariés en fournissant du matériel (gourdes, brumisateurs, t-shirts larges en coton blanc, caducée pour se garer à l'ombre, etc.) ou en adaptant l'organisation de travail.

Il a été recommandé de reporter les activités les plus pénibles comme le repassage ou le nettoyage des vitres ; de décaler les horaires d'intervention plus tôt ou plus tard dans la journée ; de prolonger les pauses pour donner le temps aux salariés d'aller se restaurer et se reposer à l'abri de la chaleur », liste Audrey Lemoine. « Les associations, par le biais des bénévoles employeurs, ont su faire preuve de pédagogie auprès des clients pour faire accepter ces adaptations nécessaires, mais aussi pour les sensibiliser aux risques encourus en tant que personnes vulnérables. »

Dans certaines associations, un temps supplémentaire a été dédié à l'accompagnement des clients dans des lieux frais mis à disposition par les mairies. Certains services de soin se sont coordonnés avec les services d'aide pour organiser des relais auprès des personnes fragiles, ou pour répondre aux questions des auxiliaires de vie et des aides à domicile confrontées à une personne en difficulté, etc.

« Toutes ces mesures demandent cependant des moyens supplémentaires à nos structures. Nous espérons à l'avenir pouvoir bénéficier de dotations complémentaires à ce titre... »

Alexandra Miaillhe est directrice générale de la Scic Saprena, une entreprise adaptée située en Loire-Atlantique. Elle emploie 485 salariés dont 65 % sont en situation de handicap. Elle s'organise autour de prestations industrielles (conditionnement et logistique), de services (espaces verts et propreté) et de restauration collective. Les trois pôles ont un impact direct sur l'environnement de vie des citoyens.



Se projeter, expérimenter et s'adapter

Pour l'équipe et la direction de cette structure à impact social, la transition environnementale fait l'objet d'une démarche active depuis plus d'un an. Après avoir été accompagnée par l'Ademe et la structure Open Lande, puis réalisé un bilan carbone et une fresque du climat, l'entreprise a pris pleinement conscience des enjeux climatiques sur le vivant, avant de passer à l'action. « La démarche s'est faite en plusieurs étapes : se projeter dans les dix prochaines années et imaginer comment notre activité serait impactée par le changement climatique ; expérimenter des solutions, puis trouver comment adapter nos activités, faire évoluer nos métiers, jusqu'aux outils, la manière de les utiliser et l'organisation de travail.

Accompagner le changement et continuer à innover

Outre la mise en place de procédures en cas de fortes chaleurs (arrêt de travail, horaires décalées, eau à disposition, etc.), nous avons par exemple depuis quelque temps déjà, mis en place chez nos clients la tonte raisonnée ou encore le décalage de la taille des arbres dans la saison. En parallèle, nous collaborons avec une startup pour créer des îlots de fraîcheur urbains via la création de mobilier en terre crue (impression 3D). Ce type d'innovation est aussi une opportunité pour nos salariés de se former aux métiers de demain.