

CHANGEMENT CLIMATIQUE ET TRAVAIL : DES LEVIERS POUR AGIR

un livret cgt



CHAPITRE 1 – RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE : TRAVAIL, VIE QUOTIDIENNE

1. Impacts sur la santé et les conditions de travail

A. Chaleur au travail : quand le climat devient un risque professionnel

A.1. Impacts concrets sur le travail et la vie quotidienne

A.2. Revendications CGT dans l'entreprise ou l'administration

- Aménagement des horaires en période de canicule
- Renforcement des protections des travailleur·ses en extérieur (BTP, agriculture...)
- Droit d'alerte pour danger grave et imminent
- Droit de retrait face aux conditions climatiques extrêmes
- Intégration du climat dans les plans de prévention des risques en les renforçant

B. Pollution de l'air : un tueur silencieux qui frappe d'abord les classes populaires et leurs enfants

B.1. Impacts concrets sur le travail et la vie quotidienne

B.2. Revendications CGT dans l'entreprise ou l'administration

- Exploitation des données de durabilité de l'entreprise, de la collectivité ou de l'administration, pour lutter contre les pollutions qui en sont issues
- Mobilité plus durable financée par l'employeur

2. Catastrophes « naturelles » et vulnérabilité des infrastructures, des territoires... jusqu'aux risques industriels

3. Services publics en tension

A. L'exemple de l'éducation et du bâti scolaire

CHAPITRE 2 – LES PFAS ET LA POLLUTION CHIMIQUE : UN SCANDALE SANITAIRE ET SOCIAL

1. Qu'est-ce que les PFAS (produits chimiques per- et polyfluoroalkylés, omniprésents et dangereux) ?

2. Actions possibles pour les représentant·es du personnel et les syndicats

A. Premiers repères syndicaux

B. Les droits de base des élu·es du CSE et de la commission SSCT

C. D'autres outils puissants existent

- Le droit d'alerte environnemental
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) « chimique »
- Expertise CSE en cas de risque grave
- Référence au PNSE et aux données publiques

CHAPITRE 3 – ADAPTATION JUSTE – PARTIR DU TRAVAIL : LA DÉMARCHE CGT

1. Documenter : rendre visibles les situations
2. Nommer les causes et les responsables : ce n'est pas la météo, ce sont des choix
3. Transformer : faire des constats des leviers de lutte
4. Rendre visible les situations et les faire prendre en compte
 - A. Dans la négociation collective
 - B. Dans l'espace public et les territoires

CHAPITRE 4 – LES REVENDICATIONS CGT POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

1. Planification démocratique de la transition industrielle
2. Reconversion des sites polluants : dépollution, transformation industrielle et protection des emplois
3. Faire de la formation continue un pilier de la transition écologique et industrielle
4. L'école au cœur des enjeux climatiques
5. Renforcer les normes environnementales et les capacités de contrôle public
6. Des besoins de financement à la hauteur des transformations à engager

Chères et chers camarades,

Les alertes du GIEC se sont succédé depuis de nombreuses années, et aujourd'hui le dérèglement climatique n'est plus une projection des expert·es, il est concret : + 35 °C dans les ateliers ou les salles de classe, absence de point d'eau sur les chantiers, inondations, vagues de froid ou de sécheresses, incendies... L'environnement et la biodiversité sont mis à mal par les pollutions chimiques, les particules fines, les « polluants éternels » auxquels les salarié·es sont exposé·es et qui contaminent l'air, l'eau, les sols... et les corps.

Face à cette réalité, deux voies se dessinent.

La première consiste à demander aux travailleur·ses de s'adapter en silence et d'accepter aux dépens de leur santé et des emplois, pendant que les profits, eux, s'envolent et restent intouchables. Cette voie organise l'injustice climatique et sociale : celles et ceux qui sont les moins responsables paient le prix le plus fort – en premier lieu le monde du travail et les populations vulnérables.

La seconde voie est celle que porte la CGT. Elle part d'un principe simple : la crise environnementale est une question sociale et une question de classe. Elle ne peut pas être traitée en dehors du travail, en dehors des choix industriels, en dehors de la répartition des richesses et des pouvoirs de décision. Aucune transition écologique ne pourra avoir lieu sans les travailleur·ses.

Ce livret confédéral, travaillé par la commission confédérale dédiée et les fédérations concernées, a l'ambition de donner aux militant·es de la CGT des repères pour comprendre, mais surtout des leviers pour agir.

Car le réchauffement climatique aggrave les risques professionnels, dégrade les conditions de travail, fragilise les infrastructures et les services publics tout en accentuant les inégalités territoriales. Les pollutions tuent et les travailleur·ses en sont les premières victimes.

Mais nous ne sommes pas démunis·es. Nous pouvons prendre la main à partir du travail réel : documenter ce que vivent les salarié·es, nommer les causes et les responsables, s'appuyer sur le droit

du travail et les expertises, transformer les constats en revendications et construire les mobilisations pour les porter, dans les entreprises, les administrations, les branches, les territoires. Tisser des alliances avec les associations, les ONG, les collectifs de riverain·es, les élu·es (hors RN et apparenté·es), c'est aussi un levier pour imposer ensemble une autre logique que celle du profit maximum à court terme à laquelle nous soumet le système capitaliste.

Pour la CGT, l'enjeu est double. D'une part, il faut protéger la santé et les conditions de travail, d'autre part, nous avons besoin d'engager une transformation profonde de l'appareil productif et de renforcer massivement nos services publics. Pour cela, conditionner les aides publiques aux entreprises à des critères sociaux et environnementaux, développer des productions utiles socialement et écologiquement soutenables, sécuriser les emplois et les parcours professionnels est plus que jamais nécessaire. Aucun emploi ne doit être sacrifié, mais aucun emploi ne doit être maintenu en l'état au prix de la santé des travailleur·ses, des riverain·es et du vivant.

Ce livret est conçu comme un outil, un appui pour les militant·es, un support pour les débats, les campagnes revendicatives et l'action syndicale. Il doit vivre, s'enrichir de vos expériences, de vos luttes, de vos victoires.

Parce que l'adaptation au changement climatique ne doit pas être synonyme de résignation.

Parce que la transition écologique ne peut être juste que si elle est sociale.

Parce que notre rôle est de défendre, en toutes circonstances, la santé, la dignité et l'avenir du monde du travail et du vivant, dont il dépend.

Fraternellement,

Fabienne Rouchy
Secrétaire confédérale

Introduction générale

Le dérèglement climatique, les canicules à répétition, la raréfaction de l'eau, les inondations, la pollution de l'air, la disparition des espèces... tout cela n'a rien d'une « fatalité naturelle ».

Ce n'est pas la Terre qui « se dérègle toute seule », mais bien le système capitaliste qui organise la surexploitation des ressources, des travailleur·ses et du vivant au profit d'une minorité.

Dès qu'on regarde les choses d'un peu plus près, la crise environnementale apparaît pour ce qu'elle est : une question sociale, une question de classe, une question de lutte contre l'exploitation capitaliste et ses attaques vis-à-vis des droits et de l'emploi, au contraire de la satisfaction des besoins de la population.

UNE CRISE GLOBALE

On parle souvent de « crise climatique », mais en réalité c'est tout une trame qui se défait : le climat se réchauffe, les écosystèmes se dégradent, la pollution due à l'activité humaine (chimique, particules fines, composés organiques volatils, métaux lourds, biologique et allergènes, pollution radioactive) imprègne l'air, l'eau, les sols, les lieux de travail et les corps. Ces dimensions ne sont pas séparées les unes des autres, elles ont des racines communes : la dépendance aux énergies fossiles, la course à la rentabilité, l'extraction toujours plus rapide de matières premières naturelles brutes et leurs transformations, l'appropriation des ressources en eau, la production croissante de déchets ; la mise en concurrence des pays, des territoires et des salarié·es ; la recherche obstinée des droits sociaux et environnementaux les plus faibles. La même logique qui ferme un site industriel au nom de la rentabilité financière rase une forêt, artificialise des terres agricoles ou laisse se multiplier les substances toxiques.

LA RESPONSABILITÉ INVERSE

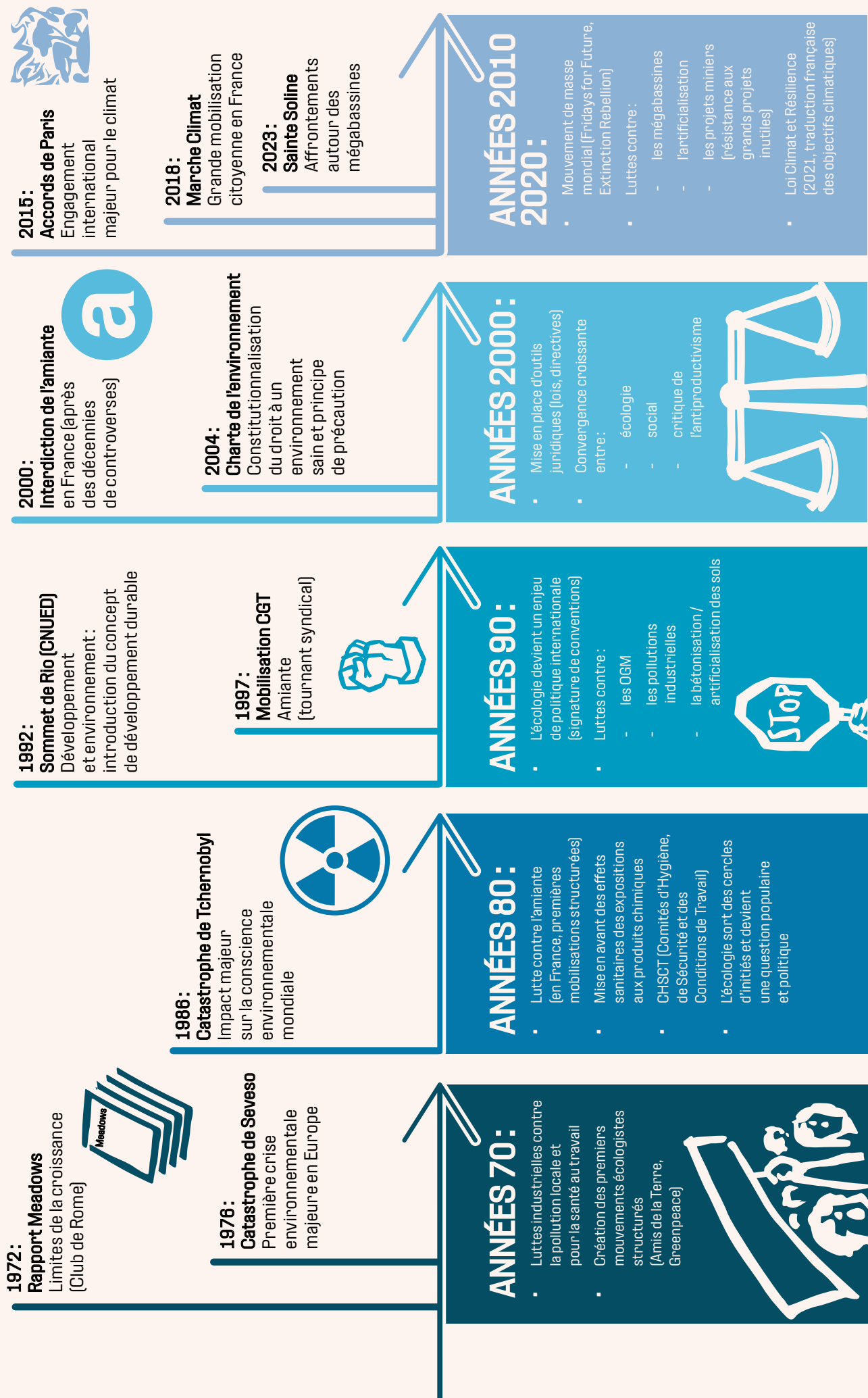
La responsabilité est sans cesse renvoyée aux individus, sommés de « faire des efforts » : prendre des douches plus courtes, trier leurs déchets, « consommer responsable ». Mais si ces gestes comptent, ils ne doivent pas masquer l'essentiel : les responsabilités sont massivement inégales. Le capital, sous la forme entre autres de grandes firmes et de grandes fortunes, pèse une part disproportionnée des émissions et des pollutions, tout en distribuant des dividendes records, du fait de l'exploitation des travailleur·ses et de leur habitat : « la terre ». Les gouvernements, eux, continuent trop souvent à accompagner ce mouvement : refus d'encadrer par des lois contraignantes, dérégulation, privatisations, « simplification », accords de libre-échange, baisses d'impôts pour les plus grosses entreprises, flexibilisation

du travail, recul des services publics. Les coûts réels – sur la santé, les territoires, la qualité de vie – sont reportés sur les travailleur·ses, les habitant·es, les générations futures.

À l'inverse, les classes populaires sont à la fois les moins responsables et les plus exposées. Elles vivent davantage dans des logements mal isolés, près des axes routiers et des sites industriels, dans des quartiers, dans des villes, dans des territoires où l'accès aux transports collectifs, aux espaces verts, aux services publics est plus difficile. Elles subissent les vagues de chaleur sur les chantiers, dans les ateliers, les entrepôts, les cuisines, les services de soin ; elles subissent les horaires décalés, les temps de trajet toujours plus longs. Les conséquences de la destruction de cette planète qui nous héberge ne sont pas « les mêmes pour tout le monde » : elles aggravent les inégalités existantes, elles frappent plus fort là où les protections sociales, syndicales et territoriales sont déjà fragilisées.

UNE ADAPTATION INJUSTE OU UNE TRANSITION JUSTE

C'est dans ce paysage que s'imposent deux enjeux indissociables : atténuer le dérèglement climatique – en réduisant radicalement les émissions et les pollutions – et s'y adapter pour protéger la santé, les conditions de vie et de travail. Atténuation et adaptation de quoi, et pour qui ? Là encore, deux voies se dessinent. La première, déjà à l'œuvre, consiste à demander aux plus modestes de se « débrouiller » : travailler malgré la chaleur, payer plus cher l'énergie ou l'eau, accepter des restrictions pendant que d'autres continuent de surconsommer ; accepter des fermetures de sites au nom du climat pendant que les multinationales maintiennent leurs profits et délocalisent leurs émissions ; laisser les territoires les plus vulnérables encaisser les chocs en silence, comme si polluer en Asie n'avait pas de répercussion sur le reste de la planète. La seconde voie, celle que nous voulons ouvrir, considère l'atténuation et l'adaptation comme des droits et un terrain de luttes sociales : droit à des logements dignes et correctement isolés, droit à des conditions de travail compatibles avec la santé, droit à des services publics robustes (eau, énergie, santé, transport, éducation), droit à une reconversion des productions polluantes sans pertes d'emplois ni de salaires, droit à des territoires vivables, aménagés en pensant d'abord aux besoins sociaux et au respect du vivant.



Graphique : Source PNACC 3, ministère de la Transition écologique

AU CŒUR DE NOS LUTTES

Pour la CGT, l'environnement n'est pas un sujet « annexe » qu'on ajouterait à la fin des revendications, c'est un fil qui traverse toutes nos batailles : l'emploi, les salaires, la formation, le contenu du travail, la santé, le logement, l'organisation des transports, l'avenir industriel des territoires. Refuser que la transition se fasse contre les travailleur·ses, refuser que l'atténuation et l'adaptation se traduisent par plus de précarité, plus de pénibilité et plus d'injustice, c'est au cœur de notre mandat syndical.

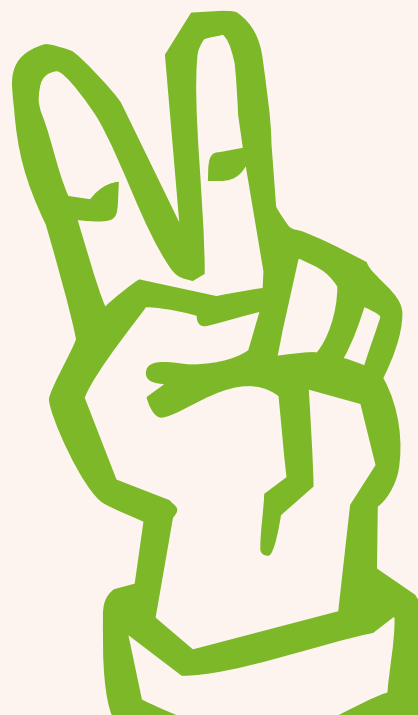
À l'heure où un dollar est investi pour protéger la nature contre trente pour la détruire, alors que le GIEC et l'IPBES alertent depuis des décennies, sur la base d'un consensus scientifique incontestable, sur la nécessité de transformer nos modes de production et de consommation, l'action ne peut plus être différée. D'autant que le coût d'une transition juste, fondée sur l'atténuation et l'adaptation, est sans com-

mune mesure avec celui de l'inaction.

COMPRENDRE, AGIR, LUTTER

Ce livret part donc d'une conviction simple : comprendre la crise environnementale comme une crise sociale et de classe est une condition pour mieux s'y confronter et ne pas la subir. Il ne s'agit pas seulement de « limiter les dégâts », mais de reprendre la main sur ce qui est produit, comment, pour quels besoins, avec quels effets sur notre santé, sur la nature, sur les générations à venir. Adapter nos sociétés au réchauffement, oui – mais en transformant profondément l'appareil productif, avec pour objectif ultime la socialisation de l'outil, en renforçant les droits des travailleur·ses, en construisant du pouvoir d'intervention dans les entreprises, les branches, les filières, et les services publics dans les territoires.

C'est à cette tâche que ce livret veut contribuer : donner des repères pour comprendre, et surtout des points d'appui pour lutter.



LE COÛT DE L'INACTION

« Le coût de l'inaction est supérieur à celui de la transition : chaque euro investi en prévention permet d'économiser jusqu'à trois euros de dommages évités »
selon La Cour des comptes.

→ 11,4 points de PIB

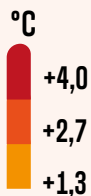
pourraient être perdus en France d'ici 2050 si rien ne change, quand une transition ordonnée permettrait de limiter ce recul.

→ 1,2 point de PIB :

c'est le coût de la transition à l'échelle mondiale, contre 15 points pour l'inaction.

PROJECTION DES IMPACTS

DU DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE EN FRANCE HEXAGONALE D'ICI 2100



2024

2050

2100



FEUX
DE FORÊT



des forêts
soumises au risque



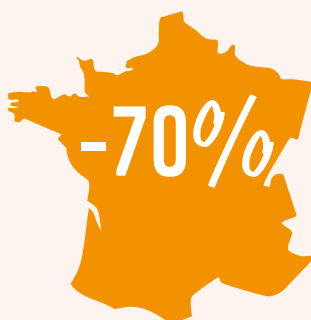
des forêts
soumises au risque



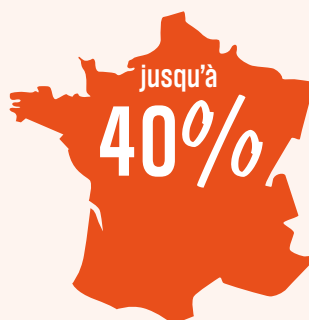
mois de saison feux
dans certaines
régions



ENNEIGEMENT



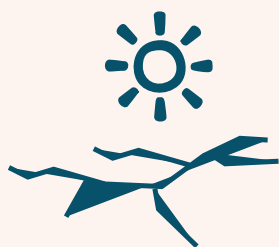
du volume de
glaciers alpins
depuis 1850



de baisse de
l'enneigement en
moyenne montagne



disparition des
glaciers alpins



SÉCHERESSE



depuis les années
1960



depuis les années
1960



depuis les années
1960

chapitre 1

RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE:

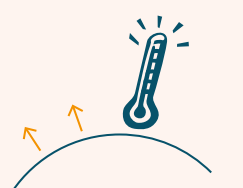
TRAVAIL, VIE QUOTIDIENNE



Le réchauffement climatique n'est pas un horizon lointain : il est déjà là, dans nos journées de travail, nos trajets, nos logements, nos services publics. Il pèse sur la santé, les organisations et les conditions de travail, l'emploi, les territoires **et notre système de protection sociale** – notamment notre **Sécurité sociale**. Et, comme toujours, il ne touche pas tout le monde de la même manière : les salarié·es les plus exposé·es, les précaires, les habitant·es des quartiers populaires sont en première ligne.

LES IMPACTS DÉJÀ VISIBLES

DU DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE EN FRANCE



**HAUSSE DE
LA TEMPÉRATURE**
+ 1,7 °C
en moyenne en France
hexagonale depuis 1900



INONDATIONS
313

communes déclarées en état de
catastrophe naturelle dans
les Hauts- de-France fin 2023
et début 2024



**ÉROSION DU TRAIT
DE CÔTE**
20%

5 000 km de littoraux français
déjà concernés



**SUBMERSION
MARINE**
1,5 million
d'habitant·es exposé·es
au risque



**PROPAGATION DU
MOUSTIQUE TIGRE**
dans
78
départements
hexagonaux



Apparition de fissure du fait du
**RETRAIT-GONFLEMENT
DES ARGILES**
11 millions
de maisons en zone à risque



**HAUSSE DU
NIVEAU MARIN**
+ 20 cm
depuis 1900



**VAGUES
DE CHALEUR**
9

des 10 années les plus chaudes
jamais enregistrées l'ont été
après 2010



**PERTE DE
BIODIVERSITÉ**
+ 2 300
espèces menacées
sur plus de 12 500 espèces
évaluées en France

Source : PNACC3, ministère de la Transition écologique

1. IMPACTS SUR LA SANTÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Chaleur au travail : quand le climat devient un risque professionnel

En un peu plus d'un siècle, la température moyenne de la planète a déjà augmenté d'environ 1,1 °C par rapport à l'ère préindustrielle, et d'environ 1,7 °C en France. Concrètement, cela veut dire des canicules plus fréquentes et plus longues, des sécheresses qui s'installent, des mégafeux qui ravagent des régions entières, des inondations violentes, des tempêtes plus intenses.

Ce n'est pas « le temps qu'il fait » qui serait devenu fou, ni un simple cycle naturel. Le réchauffement est le résultat d'un modèle productiviste fondé sur les énergies fossiles (charbon, pétrole, gaz), sur une

industrialisation dirigée par la finance, des transports toujours plus nombreux et plus rapides, une agriculture intensive gourmande en intrants et en machines, une urbanisation qui bétonne et asphalté les territoires.

Autrement dit, le climat ne « se dérègle » pas tout seul : il est déstabilisé par des choix économiques et politiques bien identifiés. C'est précisément ce qui ouvre la possibilité de deux réponses indissociables : atténuer le réchauffement en réduisant les émissions, et s'y adapter pour protéger dès maintenant la santé, l'emploi et les conditions de vie.

A.1. Impacts concrets sur le travail et la vie quotidienne

Les rapports scientifiques qui se succèdent depuis des années sont unanimes : les impacts des activités humaines sur l'environnement, le climat et la biodiversité ont des effets de plus en plus néfastes sur la population et les conditions de vie et de travail mais aussi sur les emplois.

SUR L'EMPLOI ET L'INDUSTRIE, LES INFRASTRUCTURES :

- les vagues de chaleur provoquent **des baisses de production d'énergie** (manque d'eau pour les centrales hydrauliques, la mise à l'arrêt de réacteurs nucléaires qui ne peuvent plus être suffisamment refroidis) ;
- **des ralentissements ou arrêts du trafic ferroviaire** en cas de trop fortes températures ;
- **des mégafeux** – comme celui des Corbières, dans l'Aude, en 2025 – qui détruisent des infrastructures, des forêts et des outils de travail.

SUR LES SALARIÉ·ES :

- dégradation des conditions de travail ;
- hausse du risque d'accidents ;
- coups de chaleur, difficultés à récupérer ;
- chômage partiel ;
- impossibilité de circuler et de se ravitailler...
- et, au bout du compte, l'épuisement – **et parfois le décès.**

LA CHALEUR A UN IMPACT SUR UN CERTAIN NOMBRE DE CAPACITÉS HUMAINES :

- baisse de la vigilance et de la concentration ;
- moindre qualité de traitement des informations ;
- augmentation des temps de réaction ;
- vision troublée ;
- nervosité et modification de l'humeur, etc.

Elle peut aussi affecter la qualité des relations de travail (irritabilité, comportements impulsifs, tensions) entre collègues ou avec les usager·es et les client·es. Elle augmente par ailleurs les risques d'accidents du travail (chutes, blessures, erreurs dans la manipulation d'outils, conduite de véhicules, etc.).

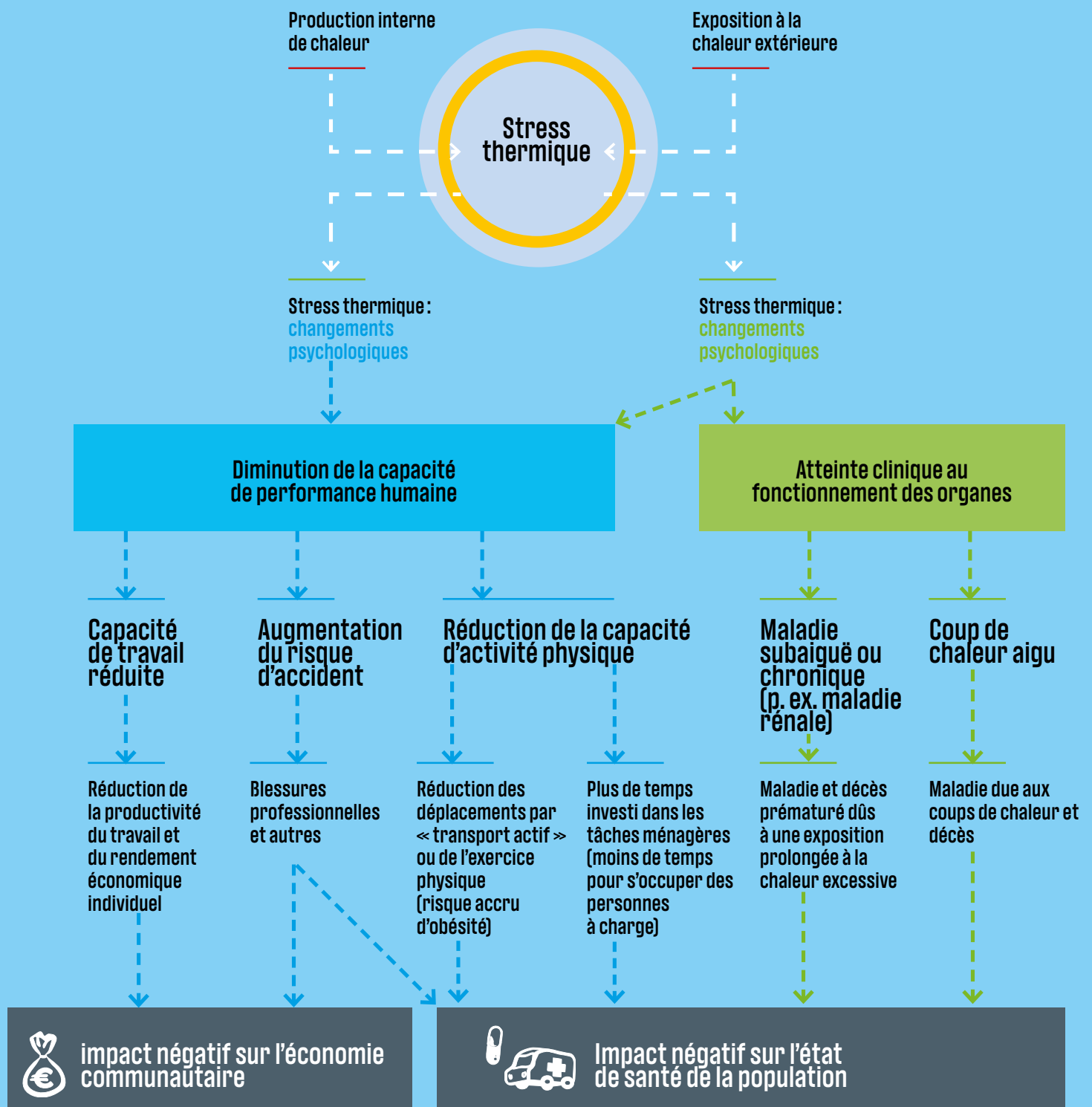
S'agissant des activités en extérieur, l'exposition fréquente aux rayons ultraviolets (UV) peut générer des pathologies graves, notamment des cancers cutanés : sur la population, en général, en engendrant un stress thermique important, des troubles du sommeil, une fatigue accrue, en particulier pour les personnes âgées, les enfants, les personnes malades ou précaires.

Tout·es les salarié·es sont impacté·es par ces vagues de chaleur, même si celles et ceux qui exercent un métier physique ou en extérieur sont en première ligne comme dans le BTP, l'agriculture, la restauration...

Pour beaucoup de travailleur·ses, la chaleur se rajoute à des conditions de travail déjà difficiles : horaires décalés, travail de nuit, cadences élevées, sous-effectifs, manutention et charges lourdes.

On ne parle pas seulement de « confort » : la chaleur altère les capacités physiques et cognitives, augmente les accidents, aggrave des pathologies existantes (maladies cardio-respiratoires, diabète, problèmes rénaux...), rend plus compliqué le travail de soin, d'enseignement, de conduite, etc.

Voies causales relatives aux effets directs de la chaleur sur les travailleur-ses



Les vingt-trois métiers les plus exposés à une température élevée



Champ : France (hors Mayotte), personnes en emploi.

Lecture : En 2019, 84 % des marâcher·es, jardinier·es et viticulteur·ices déclarent que leur travail (ou lieu de travail) présente un inconfort lié à une température élevée.

Dans l'enquête Sumer de 2017, les salarié·es de ces métiers sont 73 % à déclarer « travailler en extérieur » et 12 % à déclarer « travailler au chaud, plus de 24 °C imposé par le processus de production ».

Sources : France Stratégie à partir de l'enquête Conditions de travail 2019 [Dares], enquête Sumer 2017 [Dares].

A.2. Revendications CGT dans l'entreprise ou l'administration

AMÉNAGEMENT DES HORAIRES EN PÉRIODE DE CANICULE

Pour la CGT, l'aménagement des horaires est un levier indispensable pour protéger les salarié-es lorsque les températures deviennent dangereuses. Il s'agit en premier lieu d'éviter les heures les plus chaudes, en permettant un travail décalé tôt le matin ou en soirée et la réduction du temps de travail sur la journée lorsque la chaleur atteint des seuils critiques. Un accord doit prévoir des seuils de déclenchement clairs – par exemple 30 °C en intérieur, 32 ou 35 °C en extérieur selon l'activité – au-delà desquels certaines tâches sont suspendues ou réorganisées.

Ces aménagements doivent aussi intégrer la baisse des cadences, l'adaptation ou la suppression des tâches les plus pénibles, ainsi que la reprogrammation de travaux de maintenance ou de manutention lourde. Il ne s'agit pas d'un aménagement ponctuel mais d'une véritable politique d'organisation du travail, anticipée avant l'été, planifiée et opposable.

ACCÈS À DES LIEUX RAFFRAÎCHIS ET À L'EAU POTABLE

La CGT revendique que chaque site de travail dispose de salles fraîches réellement accessibles – et non des bureaux déjà occupés qu'il faut partager quand il fait trop chaud –, de ventilation renforcée en période chaude, et de points d'eau en nombre suffisant, proches des postes. Elle exige que l'employeur fournisse eau fraîche, glacières pour les chantiers, zones d'ombre dans le BTP, et salles climatisées dans les ateliers ou entrepôts.

En France, depuis 2025, il existe une obligation générale de température adaptée dans les locaux et d'eau potable à disposition, mais sans seuil chiffré ni obligation explicite de « salles fraîches » : d'où l'intérêt d'accords d'entreprise pour rendre ces exigences opposables. Le décret de 2025 renforce l'obligation d'adapter les postes lors d'épisodes de chaleur intense¹.



¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/publication-du-decret-relatif-la-protection-des-travailleurs-contre-les-risques-lies-la-chaleur>

LES EXEMPLES ÉTRANGERS

- **Espagne** Décret royal du 17 mai 2023, adaptation ou arrêt du travail extérieur en cas d'alerte orange ou rouge (fermeture des chantiers l'après-midi, horaires avancés, pouvoir d'arrêt de l'Inspection du travail).
- **Grèce** Suspension des travaux pénibles en extérieur entre 12 heures et 17 heures au-delà de 40 °C, interdiction d'activité pour les livreur-ses à vélo sur ces plages.
- **Italie** Dans plusieurs régions (Émilie-Romagne, Lombardie...), arrêt automatique de certaines activités BTP lors des pics de chaleur, avec indemnisation via la caisse intempéries.
- **Portugal** réaménagement obligatoire des horaires lors des vagues de chaleur, limitation stricte du travail en plein soleil.
- **États-Unis** (Californie, Oregon, Washington) dès 30 °C, pauses obligatoires, accès à l'ombre et à l'eau fraîche, modification des horaires à la charge de l'employeur.
- **Qatar** Interdiction absolue de travail extérieur entre 10 heures et 15 h 30 l'été (suite aux scandales des chantiers de la Coupe du monde).

LES EXEMPLES ÉTRANGERS

- **Espagne** Obligation de zones d'ombre/ rafraîchissement et eau fraîche pour les travaux extérieurs lors des alertes chaleur ; adaptation des tâches et horaires.
- **États-Unis – Californie** Règle Cal/OSHA § 3395 : eau fraîche suffisante, accès à l'ombre, pauses de refroidissement, procédure écrite de prévention de la maladie liée à la chaleur.



RENFORCEMENT DES PROTECTIONS DES TRAVAILLEUR·SES EN EXTÉRIEUR (BTP, AGRICULTURE...)

La CGT demande une protection spécifique des métiers exposés: BTP, agriculture, logistique, nettoyage, collecte, livraisons, inspections d'ouvrage ou d'entreprise. Cela inclut des zones d'ombre obligatoires, des rotations plus fréquentes, des tâches reprogrammées selon la chaleur, et l'interdiction de porter des charges lourdes ou d'utiliser certains matériaux à haut risque thermique aux heures les plus chaudes.

Le congé intempéries, dans le secteur du bâtiment, date de 1947. En juillet 2024, la CGT a obtenu l'élargissement de l'indemnisation « intempéries » des travailleur·ses du BTP en cas de canicule, et le décret « chaleur » 2025 renforce l'obligation d'adaptation, mais sans mesures précises.

Les protections restent dépendantes du volontariat de l'employeur ou de la négociation collective. Ces protections existent déjà en Grèce, en Italie et en Californie: en France, elles devraient être une évidence. La France est le seul grand pays méditerranéen à ne pas avoir de règles spécifiques pour ces métiers.



DROIT D'ALERTE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT

La CGT privilégie le recours au droit d'alerte pour danger grave et imminent. Il s'agit d'un outil d'intervention des représentant·es du personnel au CSE, qui permet de signaler officiellement à l'employeur qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des travailleur·ses. L'alerte est consignée par écrit, l'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le ou la représentant·e qui l'a déclenchée et prendre les dispositions nécessaires.

Le DGI a ainsi une double portée. D'abord, il protège mieux les salarié·es en faisant porter l'interpellation de l'employeur par le syndicat ou ses représentant·es, et non par un·e travailleur·se isolé·e. Ensuite, il rend visible l'utilité concrète de la CGT dans l'entreprise. Cette action militante marque les esprits: elle montre un syndicat qui agit sur le réel, qui intervient sur la santé au travail, qui oblige l'employeur à répondre, loin de l'image d'une représentation réduite à la seule « réunionite ».

L'expérience accumulée depuis plusieurs années, notamment depuis la période du Covid, montre que l'usage du DGI ouvre un champ des possibles de plus en plus large: amélioration du rapport de force avec l'employeur, reconnaissance du syndicat comme interlocuteur sur les situations de travail, discussions sur les postes, sur l'organisation du travail, sur les mesures de prévention, et parfois obtention de moyens supplémentaires, y compris au-delà du minimum légal. Même lorsque l'employeur cherche aussi à se couvrir juridiquement, la CGT a intérêt à utiliser chaque espace ainsi ouvert pour renforcer la protection des salarié·es et son intervention sur le travail réel.

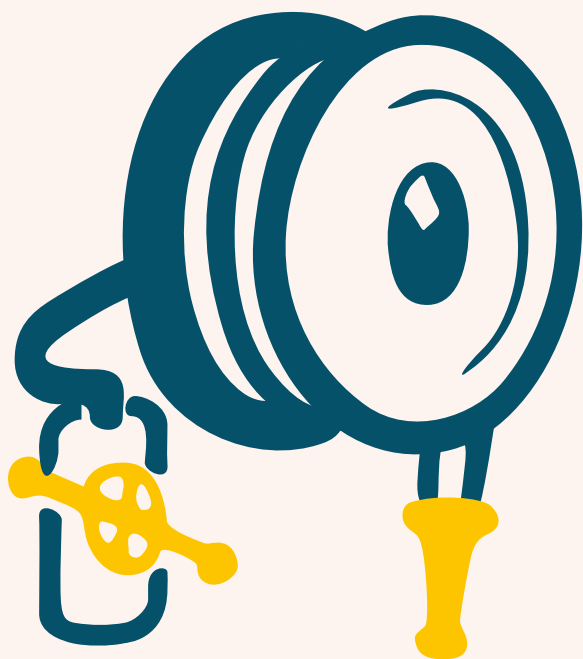
DROIT DE RETRAIT FACE AUX CONDITIONS CLIMATIQUES EXTRÊMES

La CGT demande que le droit de retrait soit explicitement protecteur et reconnu en cas de chaleur extrême, d'orage violent, de pic d'ozone, ou de pollution dangereuse. Elle veut un droit de retrait automatique lorsque la santé est menacée, sans pression ni sanction.

Le droit de retrait est général et non spécifique au climat. Le décret 2025 oblige l'employeur à prendre des mesures adaptées selon les niveaux de vigilance, mais n'instaure pas de droit de retrait automatique ni de seuil prédéfini. Tout repose sur la notion d'« imminence du danger », qui reste interprétée au cas par cas.

Ailleurs, l'arrêt est prévu avant le danger ; en France, le ou la salarié-e doit encore prouver le risque.

Et attention, si, en théorie, le droit de retrait protège le ou la salarié-e confronté-e à une situation dangereuse, dans les faits, son exercice individuel laisse bien souvent le ou la travailleur-se seul-e face à l'employeur, exposé-e à des pressions, à des mises à l'écart ou à des modifications de poste et de tâches. Même si la sanction est interdite en droit, la réalité du travail dissuade souvent les salarié-es d'y recourir seul-es.



INTÉGRATION DU CLIMAT DANS LES PLANS DE PRÉVENTION DES RISQUES EN LES RENFORÇANT

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) reste l'outil pivot pour mettre en cohérence climat, santé et organisation du travail. Or une entreprise sur deux n'est pas en règle, et les risques liés aux dérèglements climatiques (chaleur, inondations, pollution de l'air...) restent très peu intégrés. Partout où la CGT est présente, le DUERP doit être mis en place, en y intégrant le risque climatique comme les épisodes de chaleur et hivernaux. La CGT exige que le climat devienne un facteur central du DUERP, avec un plan d'action obligatoire : ventilation, isolation, équipements, seuils d'alerte, formation, continuité d'activité. Elle demande aussi des plans de prévention renforcés pour les métiers, missions, travaux en extérieurs.

Le décret de 2025 impose d'intégrer les « épisodes de chaleur intense » dans le DUERP, mais laisse aux entreprises le soin de définir elles-mêmes leurs mesures. Aucun calendrier, aucun moyen minimal, aucune liste d'actions obligatoires n'est fixé au niveau national.

Objet	Ce que revendique la CGT	Situation actuelle en France	Exemples à l'étranger
AMÉNAGEMENT DES HORAIRES EN PÉRIODE DE CANICULE	- Une modification du Code du travail fixant des seuils de températures en fonction des codes couleur de Météo France qui tiennent des différences de ressenti et des sanctions en cas de non-respect. - Accords prévoyant des horaires décalés (tôt le matin/en soirée), réduction du temps de travail les jours les plus chauds, seuils de déclenchement clairs (30 °C en intérieur, 32 à 35 °C en extérieur selon l'activité), baisse des cadences et suspension de certaines tâches.	Pas de température maximale fixée par le Code du travail. Obligations générales d'adaptation (L. 4121-1) et décret de 2025 sur les épisodes de chaleur intense, mais sans seuil chiffré ni règle précise d'organisation du travail.	ESPAGNE Arrêt ou adaptation du travail extérieur en cas d'alerte orange/rouge. GRÈCE Suspension des travaux pénibles au-dessus 40 °C, arrêt des livreur-ses. ITALIE/PORTUGAL Arrêt ou réaménagement du BTP en cas de pic de chaleur. ÉTATS-UNIS (Californie, Oregon, Washington) : obligations d'adapter horaires et pauses dès 30 °C QATAR Interdiction de travail extérieur de 10 heures à 15 h 30 l'été.
ACCÈS À DES LIEUX RAFRAÎCHIS ET À L'EAU POTABLE	Salles fraîches sur chaque site, ventilation renforcée, zones d'ombre, eau fraîche en quantité suffisante, glacières et points d'eau proches des postes, obligation à la charge de l'employeur.	Obligation générale de « température adaptée » et d'« eau potable » dans les locaux, sans exigence précise de salles fraîches ni de points d'eau supplémentaires. Le décret de 2025 renforce l'obligation d'adaptation, mais laisse les modalités à l'employeur.	ESPAGNE Zones d'ombre et eau fraîche obligatoires en cas d'alerte chaleur. CALIFORNIE Règle Cal/OSHA § 3395 (eau fraîche, ombre, pauses de refroidissement, plan écrit).
PROTECTION DES TRAVAILLEUR-SSES EN EXTÉRIEUR (BTP, AGRICULTURE, LOGISTIQUE...)	Zones d'ombre obligatoires, rotations de postes, reprogrammation des tâches pénibles, interdiction de certaines opérations aux heures les plus chaudes, intégration systématique dans le DUERP et les plans de prévention.	Le décret chaleur 2025 rappelle l'obligation d'adaptation mais ne fixe ni mesure type ni seuil. Pas de régime spécifique aux métiers en extérieur ; protections très dépendantes de la négociation ou de la « bonne volonté » patronale.	GRÈCE, ITALIE, CALIFORNIE Règles spécifiques pour les travaux en extérieur lors des vagues de chaleur (suspension, horaires adaptés, prise en charge par les caisses intempéries ou employeur). La France est en retard.
DROIT DE RETRAIT CLIMATIQUE	Reconnaissance explicite du droit de retrait en cas de chaleur extrême, d'orage violent, de pic de pollution ou de risque climatique, avec seuils de référence et protection contre les sanctions.	Droit de retrait général (danger grave et imminent) sans reconnaissance spécifique du climat. Décret 2025 : obligation de mesures adaptées selon les niveaux de vigilance, mais pas de droit de retrait automatique ni de seuil national.	DANS PLUSIEURS PAYS Les mesures d'arrêt ou de suspension sont prévues en amont (Espagne, Grèce, Italie), ce qui sécurise de fait l'exercice du retrait.

B. Pollution de l'air : un tueur silencieux qui frappe d'abord les classes populaires et leurs enfants

La pollution de l'air a des effets à la fois sur les salarié·es directement exposé·es sur leurs lieux de travail et sur la population. La commission d'enquête du Sénat évalue le coût de la pollution atmosphérique entre 70 et 100 milliards d'euros par an, elle provoque de l'asthme, des maladies respiratoires, l'aggravation des pathologies chroniques...

B.1. Impacts concrets sur le travail et la vie quotidienne

Sur la période 2016-2019, Santé publique France estime que chaque année près de 40 000 décès seraient attribuables à une exposition des personnes âgées de 30 ans et plus aux particules fines.

L'État multiplie les annonces, notamment avec son plan national d'adaptation au changement climatique. Mais au-delà des effets d'annonce, les financements, l'ensemble des engagements publics ne suivent pas. Ce que nous ne mettons pas en place aujourd'hui sous prétexte de déficit public, de libre concurrence, de respect du marché ou de non-contribution des plus riches, l'ensemble de la population en pâtira au centuple dans quelques années.

Pour la CGT, le plan national d'adaptation du changement climatique (PNACC) affiche des ambitions rele-

vées, des besoins d'investissement réévalués autour des 90 milliards d'euros par an, mais reste cependant beaucoup trop flou, sans financement dédié, et laisse les collectivités et les services publics « se débrouiller » alors qu'ils manquent déjà de moyens. La CGT déplore aussi l'absence d'un véritable droit d'intervention des travailleur·ses, la faiblesse des protections pour les salarié·es face aux fortes chaleurs, et le risque d'une adaptation inégale selon les territoires.

Au contraire, l'adaptation doit passer par des investissements massifs, le renforcement des services publics, des conditions strictes, travaillées avec les organisations syndicales attachées aux aides aux entreprises, et la construction d'une stratégie industrielle et sociale protectrice de l'emploi.

B.2. Revendications CGT dans l'entreprise ou l'administration

EXPLOITATION DES DONNÉES DE DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE, DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'ADMINISTRATION, POUR LUTTER CONTRE LES POLLUTIONS QUI EN SONT ISSUES

La transposition en droit français de la directive européenne CSRD oblige, quant à elle, les grandes entreprises cotées de 500 salarié·es qui dépassent 40 millions d'euros de chiffre d'affaires net ou 20 millions d'euros de total de bilan, à publier un rapport sur la durabilité comprenant des informations détaillées en matière environnementale, sociale et de gouvernance.

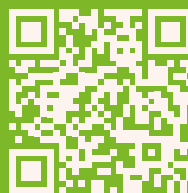
Il s'agit là d'outils permettant d'obtenir des informations utiles à partager avec les salarié·es, qui peuvent permettre de réfléchir avec elles et eux à des actions à mettre en œuvre afin d'améliorer l'impact environnemental de l'entreprise, dont les salarié·es sont les premières victimes.

L'outil radar travail/environnement de notre Union générale des ingénieur·es, cadres et technicien·nes (Ugict) est un facilitateur de la mise en œuvre de la démarche, qui propose notamment des webinaires utiles à son appropriation. C'est également un outil de syndicalisation par la rencontre et l'échange avec les salarié·es.

L'article L. 4141-1 du Code du travail dispose que :

« L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier. »

SUR LE SUJET



Réutiliser l'eau à 60 % de la consommation de l'usine



Exode écologique des industries : des sanctions !

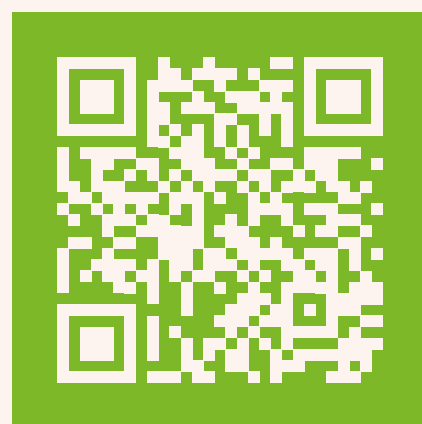
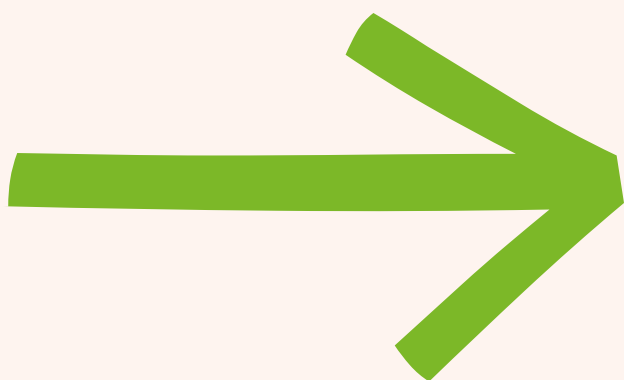
MOBILITÉ PLUS DURABLE FINANCÉE PAR L'EMPLOYEUR

Pour réduire l'empreinte carbone et la pollution de l'air liée aux déplacements domicile-travail des travailleur·ses, des accords collectifs ambitieux, incitatifs afin d'accompagner les salarié·es vers des usages de mobilité durables plus vertueux que le kilomètre carboné, peuvent être négociés, afin d'obtenir :

- la prise en charge par l'employeur de tout ou partie des abonnements de transport en commun pour inciter réellement à l'usage des transports collectifs et réduire la dépendance à la voiture individuelle ;
- la mise en place d'un forfait mobilité durable annuel d'un montant significatif, mobilisé par le ou la salarié·e sur simple présentation de justificatifs, pour toute dépense liée à la mobilité douce (achat, location ou entretien d'un vélo,

vélo électrique, trottinette et équipements de sécurité et de protection pour les usager·es, y compris piéton·nes, ou tout autre moyen individuel de transport non polluant) ou partagée (covoiturage, autopartage) avec participation à des abonnements de stationnement sécurisé.

Les délégué·es syndicaux·les et le CSE doivent pouvoir être associé·es au suivi et à l'évaluation du dispositif.



L'outil radar travail/environnement

2. CATASTROPHES « NATURELLES » ET VULNÉRABILITÉ DES INFRASTRUCTURES, DES TERRITOIRES... JUSQU'ÀUX RISQUES INDUSTRIELS

À ces vagues de chaleur s'associeront des sécheresses estivales de plus en plus longues qui deviendront la norme dans de nombreuses régions. Ces épisodes alternent avec des pluies plus violentes et concentrées dans le temps, avec des phénomènes d'inondations. Les conflits d'usage se multiplieront et des choix seront nécessaires pour définir les priorités.

Les deux phénomènes combinés sont de véritables bombes climatiques apportant les conditions favorables à la multiplication des mégafeux de forêt, quelle que soit la région et quelle que soit la saison. Ils aggravent aussi les risques industriels : canicules, sécheresses, vents violents, incendies et inondations mettent sous tension les installations, fragilisent les stockages, les dispositifs de refroidissement, les réseaux électriques et les systèmes de sécurité, et peuvent provoquer des accidents majeurs (incendies, fuites, explosions) et des pollutions accidentelles, avec des effets domino sur les sites voisins et les populations.

Les catastrophes naturelles et industrielles (inondations, glissements de terrain...) ont un impact important sur la biodiversité mais aussi sur les infrastructures. Par exemple la catastrophe de Valencia en Espagne a montré une grande vulnérabilité de l'économie, et le coût de la reconstruction se compte en plusieurs dizaines de milliards d'euros. Celle de la Bérarde dans les Alpes réveille la possibilité de survenue d'une lave torrentielle dans des villes de taille plus importante. Les inondations rapides ou lentes de ces

dernières années ont eu des conséquences déjà considérables (Vallée de la Roya en 2021, Pas-de-Calais en 2023, bassin-versant de la Garonne cet hiver), tant humaines, que sociales. Lors de ces catastrophes, les coupures de voies, de routes représentent un coût économique colossal, souvent supporté par la seule puissance publique, et peuvent aussi perturber la continuité d'activité des sites industriels, l'accès aux secours et la gestion des risques (évacuation, confinement, alimentation en eau, logistique des produits dangereux).

À chaque fois, ce sont :

- des jours de travail perdus, des ateliers à l'arrêt, des chantiers suspendus ;
- des salarié-es qui ne peuvent plus se déplacer ou doivent faire plusieurs heures de détours ;
- des services publics fragilisés (écoles fermées, hôpitaux saturés, secours débordés) ;
- des territoires entiers déstabilisés, où se cumulent déjà chômage, difficultés d'accès aux services, affaiblissement des services publics de proximité, déserts médicaux, etc.
- et, dans les zones industrialisées, des risques supplémentaires d'accidents et de pollution, qui exposent d'abord les travailleur-ses, puis les riverain-es, et qui exigent des investissements de sûreté et de prévention adaptés au climat qui se réchauffe.





3. SERVICES PUBLICS EN TENSION

Les services publics sont le socle indispensable de la solidarité, de la citoyenneté, de la démocratie, de l'émancipation et du développement économique. Ils sont un puissant levier de transformation pour une société plus juste, solidaire, émancipatrice, respectueuse de l'environnement et adaptée aux nouvelles conditions climatiques, fondée sur l'intérêt général. Ils doivent échapper à toute logique de marché et être présents sur l'ensemble du territoire.

Les services publics doivent assurer l'engagement effectif de la France et la concrétisation de ses engagements internationaux, en termes de lutte contre le réchauffement climatique, contre les pollutions et contre l'effondrement de la biodiversité.

Les politiques d'austérité limitant le financement des services publics affaiblissent leur capacité à répondre aux besoins des populations, y compris lorsqu'ils sont liés au dérèglement climatique. Qu'il s'agisse des services de prévention, d'appui et contrôle des collectivités locales et entreprises (aménagement du territoire, urbanisme, avis sur la prise en compte de l'environnement et la santé), d'entretien des infrastructures et réseaux, et de suivi des risques climatiques, des services de contrôle et de protection des travailleur·ses, des consommateur·ses ou de l'environnement, des services d'intervention et de sécurité civile ou de santé... tous doivent être renforcés, au contraire de ce que prévoient les politiques à l'œuvre actuellement.

A. L'exemple de l'éducation et du bâti scolaire

Dans la fonction publique, la diversité des acteurs et les restrictions budgétaires ne laissent que peu de marge de manœuvre pour adapter le bâti aux exigences climatiques. Bâti qui continue à se construire souvent sans prise en compte des épisodes de fortes chaleurs ou hivernaux. La climatisation constitue souvent un pansement et la seule réponse possible à des mauvaises conceptions.

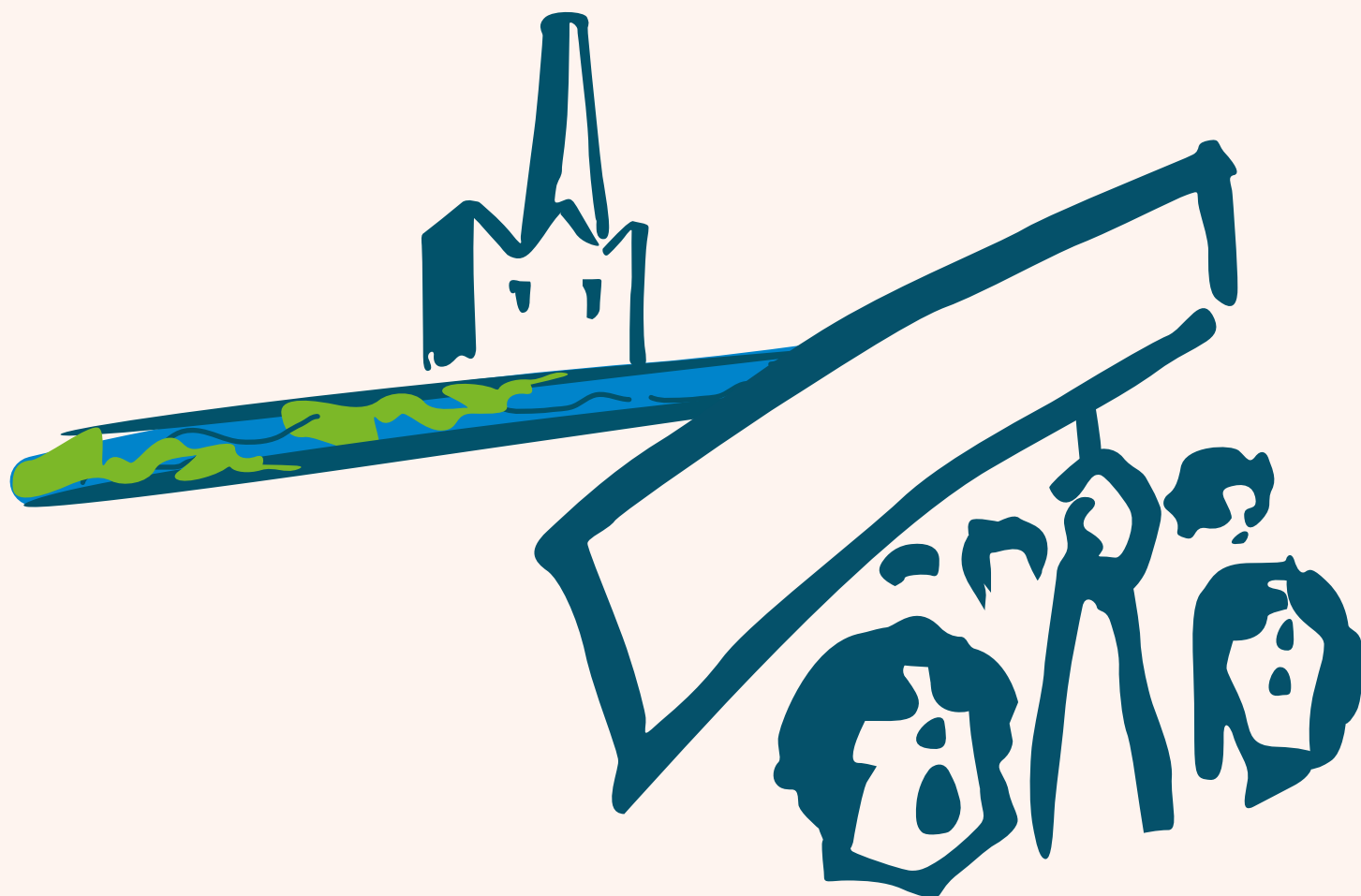
Par exemple dans l'Éducation nationale, la question du bâti scolaire est centrale. Aux problématiques de températures s'ajoutent souvent la présence d'amiante et la vétusté des locaux. Les communes pour les écoles, les conseils départementaux pour les collèges, les conseils régionaux pour les lycées constituent une diversité de collectivités ne favorisant pas une évolution rapide de la situation. Les rénovations et la prise en compte des enjeux dépendent trop des choix poli-

tiques des collectivités asphyxiées par le désengagement de l'État. Pourtant les exemples de rénovation (avec une isolation adaptée) et de revégétalisation des cours de récréation prouvent l'intérêt et l'importance d'engager ces travaux. La CGT Educ'action, avec l'intersyndicale FSU-SUD Éducation et des ONG, des AES (accompagnant·es éducatif·ves et social·es), a engagé une campagne sur le bâti scolaire.

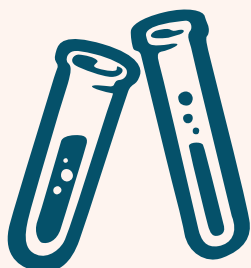
Ce qui se joue dans l'éducation se retrouve dans d'autres services publics : hôpitaux surchauffés, Ehpad où l'on bricole des ventilateurs, bâtiments administratifs énergivores, réseaux d'eau fragilisés. La question posée est celle d'un véritable plan d'investissement public pour l'adaptation, décidé démocratiquement, avec les personnels et leurs organisations syndicales.

chapitre 2

LES PFAS ET LA POLLUTION CHIMIQUE: UN SCANDALE SANITAIRE ET SOCIAL



1 | QU'EST-CE QUE LES PFAS (PRODUITS CHIMIQUES PER- ET POLYFLUOROALKYLÉS, OMNIPRÉSENTS ET DANGEREUX) ?



Les leçons de la tragédie de l'utilisation de l'amiante dans l'industrie ne semblent toujours pas comprises face au nouveau scandale sanitaire que sont les composés perfluoroalkylés et polyfluoroalkylés (PFAS), appelés plus couramment « polluants éternels ».

Ces molécules synthétiques, développées dans les années quarante pour un usage militaire par l'industrie chimique des États-Unis, n'ont, depuis, plus cessé leur essor. La toxicité de la plus historique d'entre elles, le PFOA, a été découverte dans les années soixante-dix par les industries chimiques DuPont et 3M puis a été sciemment cachée aux employé·es et aux consommateur·ices par les industriels eux-mêmes.

LES PFAS : UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENTALE

Les PFAS sont omniprésents dans nos industries, notamment dans les secteurs de la chimie, de la pharmacie, de la plasturgie, de l'automobile, de l'électroménager, du textile, du matériel de cuisine, du caoutchouc et de l'électronique. Il est difficile de trouver une activité industrielle qui n'utilise pas ces polluants éternels.

Pire encore, il n'existe pas de consensus scientifique sur le nombre exact de substances PFAS. En France, on estime qu'il en existe plus de 15 000. Malgré leur présence massive dans l'environnement et dans nos activités domestiques et industrielles, il existe trop peu d'études toxicologiques sur leur impact sur la santé, souvent par manque de courage politique.

Dans des pays comme les Pays-Bas, l'Allemagne ou le Danemark, les liens entre PFAS et cancers, troubles hormonaux, diminution de la réponse immunitaire, faible poids et petite taille à la naissance sont largement reconnus. Certaines PFAS sont également des perturbateurs endocriniens. Leur présence dans l'environnement représente un risque considérable pour les générations actuelles et futures.

Enfin, il faut souligner que tous les PFAS ne partagent pas les mêmes caractéristiques physico-chimiques et toxicologiques, ce qui complique encore leur gestion.

LES TRAVAILLEUR·SES, PREMIÈRES VICTIMES DES PFAS

Les salarié·es sont les premier·es exposé·es. Pourtant, la législation française sur les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) ne prend en compte que quelques PFAS.

Il est impératif de :

- détecter systématiquement la présence de PFAS chez les salarié·es ;
- mettre en place des examens médicaux

spécifiques pour établir les liens entre les expositions professionnelles et les maladies ;

- prioriser la prévention des risques par des protections collectives, plutôt que par des protections individuelles souvent privilégiées par les employeurs.

Sur nos sites industriels, nous devons cartographier la présence des PFAS pour mieux adapter le suivi des travailleur·ses. Une telle cartographie devrait également être réalisée pour les populations riveraines.

UN FUTUR SANS PFAS : MAINTENIR NOS INDUSTRIES ET NOS EMPLOIS

Il est temps de réfléchir à un monde sans PFAS, tout en traitant les PFAS déjà disséminés sur nos sites industriels et dans l'environnement.

Le traitement des PFAS doit s'appuyer sur le principe du pollueur-payeur. En 2023, le marché des PFAS, porté par des producteurs comme Arkema, 3M, Solvay et Daikin, représentait plusieurs centaines de milliards d'euros.

Nous devons éviter des situations comme celle du site chimique de Salindres (Gard), où Solvay a fermé son usine en laissant derrière elle des salarié·es exposé·es et un environnement lourdement pollué, à l'intérieur comme à l'extérieur du site.

Par ailleurs, nous devons être vigilant·es : attention ne pas se faire prendre au piège de la socialisation des coûts sanitaires, de dépollution, de mises en conformités des usines, et de la privatisation des profits, le chantage à l'emploi des industriels ne doit pas se traduire par le financement public de toutes les problématiques citées, le principe de pollueur payeur doit rester la règle.

Les industriels qui ont rendu les PFAS incontournables doivent trouver des solutions alternatives pour mettre fin à cette dépendance.

Des recherches explorent actuellement :

- des technologies de substitution basées sur des silices, du carbone ou des polymères biodégradables ;
- des enzymes capables de dégrader les PFAS

– bien que cette technologie soit encore à ses débuts.

Le passage à une situation respectueuse de la santé humaine et de l'environnement nécessitera du temps. Nos structures syndicales UD, UL, syndicats d'entreprises et du secteur public pour le local et la CGT au niveau national doivent pousser les industriels à prévenir et réparer les dégâts tout en bâtissant une industrie sans PFAS et en préservant les emplois de qualité.

2 | ACTIONS POSSIBLES POUR LES REPRÉSENTANT-ES DU PERSONNEL ET LES SYNDICATS

A. Premiers repères syndicaux

Ce chapitre n'a pas vocation à faire un cours de toxicologie ou de sécurité industrielle. Il vise d'abord à armer les salarié-es et les militant-es : comprendre ce qui se joue derrière les produits, les fumées, les odeurs, les incidents « banalisés », pour savoir où intervenir et avec quels outils syndicaux. Il s'agit donc de proposer quelques clés de lecture simples et des pistes d'action concrètes, à partir du travail réel.

Dans chaque entreprise, administration, service, on peut commencer par se poser quelques questions simples :

- Quels produits sont utilisés ? Où sont les fiches de données de sécurité ? Sont-elles lisibles, accessibles ?
- Y a-t-il des odeurs, des fumées, des poussières visibles ?
- Qui fait les tâches les plus exposées (nettoyage, décapage, pulvérisation, maintenance) ? Intérimaires ? Sous-traitants ?
- Y a-t-il des ventilations, captations à la source, sas, systèmes d'aspiration système et procédure d'alerte efficace et fonctionnel en cas de danger, personnels formés ? Fonctionnent-ils vraiment ?
- Quels sont les symptômes récurrents : maux de tête, toux, irritations de la peau, yeux qui piquent, essoufflement, malaises, etc. ?
- Y a-t-il des cas de cancers, de maladies graves, de pathologies similaires dans un même atelier ou un même service ?

Le Code du travail donne une définition des agents chimiques et y intègre les mélanges, la mise ou non sur le marché, les déchets et créations non intentionnelles (article R. 4412-2). Il s'ensuit toute une réglementation pour ceux-ci et en particulier les agents chimiques dangereux dits ACD et les produits cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques dits CMR.

L'employeur a une obligation générale d'évaluation des risques, pour les procédés de fabrication, les substances ou préparations chimiques (articles L. 4121-1 à 6). Elle doit être exhaustive. Elle est obligatoirement consignée dans le document unique d'évaluation des risques (articles R. 4412-5 et 6, article R. 441-10).

Le problème est que les deux tiers des produits échappent à un vrai contrôle objectif (article L. 4411-3) et à l'obligation de respecter la hiérarchie de la prévention, qui met en priorité la substitution et la suppression du risque par l'absence d'exposition (article L. 4121-2).



B. Les droits de base des élu-es du CSE et de la commission SSCT :

- droit d'accès aux informations. Il ne peut être opposé aux élu-es un quelconque secret de fabrication, commercial ou autre ;
- droit de désigner un cabinet d'expertise ;

- compétence en matière de conditions de travail des sous-traitants ;
- compétence en matière d'environnement.

Selon la gravité de la situation, le syndicat ou le CSE peut saisir le ou la juge des référés, qui peut prendre dans l'urgence une décision de retrait ou autre.

C. D'autres outils puissants existent

LE DROIT D'ALERTE ENVIRONNEMENTAL

C'est l'un des premiers leviers à mobiliser lorsqu'un produit, un procédé ou une pratique fait peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement. Tout-e salarié-e ou membre du CSE peut le déclencher, dès lors qu'il ou elle estime, de bonne foi, qu'il existe un risque grave. Il n'est pas nécessaire d'apporter une « preuve » préalable : le signalement sert précisément à faire ouvrir une enquête.

Concrètement, le ou la salarié-e ou l'élu-e informe l'employeur de la situation dangereuse ; l'employeur doit inscrire l'alerte dans le registre spécial des alertes sanitaires et environnementales (pages numérotées, consultables par les représentant-es du personnel) en précisant les produits ou procédés concernés, les risques, les éléments utiles d'appréciation.

L'employeur doit examiner les faits avec l'élu-e qui a déclenché l'alerte et l'informer des suites : investigation, mesures correctives, modifications des procédés, voire arrêt temporaire de l'activité.

Si l'employeur ne répond pas dans un délai d'un mois, ou si la réponse est manifestement insuffisante, le ou la salarié-e, l'élu-e ou le CSE peut saisir le ou la préfet-e. En l'absence d'action de l'État, la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement peut être saisie par une organisation syndicale représentative au niveau national.

La loi prévoit en outre une protection renforcée : si un accident du travail ou une maladie professionnelle survient alors qu'un risque avait été signalé par cette procédure, la faute inexcusable de l'employeur est automatiquement reconnue.

Les articles L. 2312-60, L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4 du Code du travail encadrent ce droit et en font un outil majeur pour faire entrer les risques sanitaires et environnementaux dans le champ du travail réel, et non les laisser dans l'angle mort des directions.



DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) « CHIMIQUE »

Il doit intégrer des substances, des expositions, des tâches les plus dangereuses, des sous-traitants.

Ce document doit notamment être présenté par l'employeur aux membres du CSE, mais il intègre encore très peu la dimension environnementale : 37 % des répondant-es à l'enquête conduite par le Cese sur le DUERP indiquent que celui-ci n'inclut pas les risques professionnels induits par le dérèglement climatique et 42 % indiquent qu'ils ou elles ne le savent pas !

En fait, seul-e un-e acteur-ice sur cinq interrogé-e constate que le DUERP intègre des facteurs de risque liés au climat. Il y a un manque de « sensibilisation » au sein des organisations à l'initiative des employeurs masquant à peine la volonté de déconnecter risques environnementaux et risques professionnels. Ce manque d'engagement (voire cette esquivé) est encore plus fort dans les plus petites structures.

Avant le 31 mars 2022, toutes les entreprises étaient tenues d'actualiser tous les ans l'inventaire des risques. Cette obligation ne s'applique désormais qu'à celles d'au moins 11 salarié-es.

EXPERTISE CSE EN CAS DE RISQUE GRAVE

Dans les entreprises de 50 salarié-es et plus, la loi donne au CSE un pouvoir d'expertise en santé et sécurité au travail, notamment lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, est constaté dans l'établissement, qu'il soit ou non révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle ; en cas d'introduction de nouvelles technologies ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (*article L. 2315-94 du Code du travail*).

Dans ce cadre, le CSE peut délibérer et désigner un expert habilité, y compris spécifiquement compétent sur l'environnement de travail : expositions chimiques, physiques, biologiques, effets du climat, etc. (*selon les exigences de certification fixées par l'arrêté du 7 août 2020*).

Le coût de l'expertise est, dans ce cas, intégralement à la charge de l'employeur, qui peut contester la nécessité de l'expertise (à compter de la délibération), le choix de l'expert, la durée, l'étendue, le coût prévisionnel (à compter de la notification du cahier des charges) ou le coût final, mais il doit le faire dans un délai de dix jours pour chacun de ces points.

L'expertise permet d'obtenir un diagnostic indépendant, d'analyser les procédés, de mesurer les expositions, d'identifier les failles de prévention et de proposer des mesures concrètes. C'est un appui décisif pour les revendications, la négociation et, si besoin, la mise en cause de la responsabilité de l'employeur.



RÉFÉRENCE AU PNSE ET AUX DONNÉES PUBLIQUES

La santé environnementale recouvre les relations entre des variables environnementales (pollutions, nuisances, qualité de l'air, du sol, de l'eau, bruit, etc.), des facteurs liés à l'alimentation, à l'environnement intérieur et les conditions de travail (exposition à des produits dangereux, stress, etc.).

Depuis 2004, la France élabore tous les cinq ans un Plan national santé-environnement (PNSE), décliné en plans régionaux. Le quatrième PNSE, « Un environnement, une santé » (2021-2025), repose sur quatre axes :

- s'informer, se former, informer sur l'état de l'environnement ;
- réduire les expositions environnementales qui affectent la santé humaine et celle des écosystèmes ;
- démultiplier les actions concrètes des collectivités dans les territoires ;
- mieux connaître les expositions et leurs effets sur les populations et les écosystèmes.

Ces données (cartes, études, indicateurs, programmes d'action) sont des appuis précieux pour les CSE et les syndicats pour contester les discours rassurants des employeurs, exiger des mesures de prévention et relier conditions de travail, risques environnementaux et choix industriels.

C'est aussi un terrain pour porter les revendications CGT en matière de politique industrielle : production utile, emplois de qualité, prévention active de la santé des salarié·es et des populations avoisinantes, sortie d'une logique de rentabilité à tout prix.

Il ne faut pas oublier le rôle :

- de la médecine du travail et du service de santé au travail qui sont, de par la loi, les conseillers des représentant·es du personnel (article L. 4622-2). La médecine du travail a également un devoir d'alerte encadré par une procédure (article L. 4624-9) ;

- de l'Inspection du travail, qui peut se faire aider par des ingénieur·es prévention dont disposent les directions du travail ;
- du service prévention de la Carsat, qui dispose d'ingénieur·es et technicien·nes spécialistes en prévention et parfois de laboratoires d'analyses ;
- de l'INRS et de ses outils. Ceux-ci ont notamment les moyens d'exiger la composition exacte de l'intégralité des produits chimiques et non uniquement, comme dans les fiches de données de sécurité, des seuls ingrédients dangereux classés par le CLP.

Il est aussi nécessaire d'utiliser les structures de la CGT. Les fédérations, certaines unions départementales, régions se sont dotées de commissions sur la santé au travail. Informer et utiliser nos représentant·es dans les services de santé au travail, les comités régionaux des Carsat, les comités régionaux d'orientation des conditions de travail, etc.

LUTTE CONTRE LES PFAS: LA CGT PLEINEMENT ENGAGÉE POUR FAIRE RECONNAÎTRE LEUR DANGÉROSITÉ ET PROTÉGER LES TRAVAILLEUR·SES

La CGT a dénoncé les risques encourus par les salarié·es et la population en créant un collectif confédéral auquel plusieurs fédérations CGT ont participé, après avoir engagé localement des travaux entre syndicats de salarié·es de plusieurs entreprises comme Arkema et Solvay, des unions départementales, des associations de citoyen·nes et ONG spécialisées, coordonnés par le comité régional.

L'objectif était de mobiliser notamment les pouvoirs publics et les parlementaires pour faire évoluer la législation : une première victoire a été remportée avec le vote d'une loi qui interdit certains produits – une étape qui doit en amener d'autres.

Pour la CGT, il faut prévenir les risques pour la santé et l'environnement, trouver des solutions alternatives pour préserver l'emploi, les entreprises et les filières concernées afin que toutes ces substances soient définitivement interdites. Notre stratégie se décline en quatre mots-clés : « prévenir, réparer, substituer, interdire ».

chapitre 3

ADAPTATION

JUSTE—

PARTIR DU

TRAVAIL:

LA DÉMARCHE

CGT



Voir le dérèglement climatique à travers le prisme du travail et de la vie quotidienne, ce n'est pas « rétrécir » la question écologique : c'est au contraire la rendre concrète, partagée et en faire un sujet de revendications et de luttes.

Quand on parle :

→ de l'atelier à 35 °C ;

→ du chantier sans point d'eau ;

→ du bus qui ne passe plus après une inondation ;

→ de l'école invivable en juin...

On parle de réalités que les salarié·es, la population, les usager·es connaissent, comprennent et sur lesquelles ils et elles peuvent se mobiliser.

Pour la CGT, la construction des revendications sur le climat commence donc au plus près du vécu.

1 | DOCUMENTER : RENDRE VISIBLES LES SITUATIONS

Première étape : documenter, c'est refuser que la chaleur, les inondations, la pollution ou les risques industriels soient traités comme des « imprévus » ou des « coups du sort ». C'est en faire des faits établis, sur lesquels les syndicats peuvent s'appuyer.

Concrètement, cela peut passer par :

- des enquêtes syndicales : questionnaires, entretiens, temps d'échange en équipe sur les effets de la chaleur, des pics de pollution, des intempéries, des coupures d'eau ou d'électricité ;
- des visites de sites : aller voir les ateliers les plus exposés, les chantiers, les dépôts, les écoles, les Ehpad, relever les températures, l'exposition aux risques naturels et technologiques, noter les conditions réelles, prendre des photos ;
- des recueils de témoignages : paroles de salarié·es, d'usager·es, d'habitant·es, qui racontent ce qu'ils et elles vivent et ce qu'ils et elles mettent déjà en place pour « tenir » ;

- le recours à des expertises (CSE, formation spécialisée ex-CHSCT, médecine du travail, cabinets d'experts) pour objectiver ce que les directions minimisent : températures, niveaux de pollution, défauts de ventilation, insuffisance des protections, fragilité des bâtiments ou des réseaux.

Documenter permet de sortir du « ressenti individuel » pour produire un constat collectif : ce n'est plus : « je n'en peux plus de la chaleur », mais « dans tel service, la température dépasse 32 °C toutes les après-midi, avec tant de malaises, tant d'arrêts de travail prescrits, tant de retards ».

C'est ce constat qui donne du poids aux revendications.

“ Documenter permet de sortir du « ressenti individuel » pour produire un constat collectif : ce n'est plus « je n'en peux plus de la chaleur », mais « dans tel service, la température dépasse 32 °C toutes les après-midi, avec tant de malaises, tant d'arrêts de travail prescrits, tant de retards ».

”

2 | NOMMER LES CAUSES ET LES RESPONSABLES : CE N'EST PAS LA MÉTÉO, CE SONT DES CHOIX

Deuxième étape : nommer ce qui a été observé. Ce n'est pas culpabiliser les individus, c'est relier les situations aux choix qui les produisent.

Par exemple, *Si un atelier atteint 35 °C, ce n'est pas une fatalité liée à la chaleur; mais le résultat de choix :*

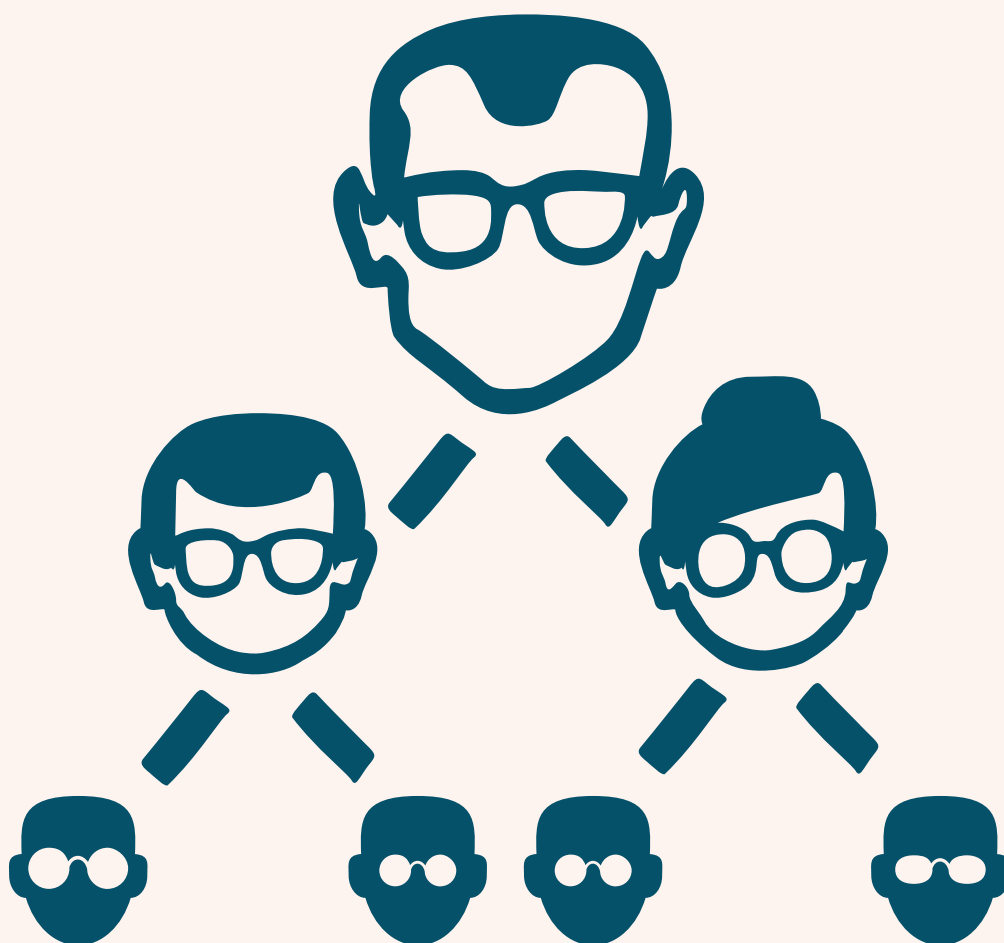
- absence d'isolation de la toiture ;
- recours à des matériaux bon marché inadaptés ;
- refus d'investir dans la ventilation ;
- maintien de cadences et d'horaires incompatibles avec la santé des travailleur·ses.

De même, si une école ou un hôpital deviennent invivables en cas de canicule, ce n'est pas la « fatalité climatique », ce sont des années de sous-investissement, de lois de rigueur, de priorités budgétaires décidées contre les besoins.

Si les salarié·es sont exposé·es à des fumées, des solvants, des pesticides, ce n'est pas une « erreur individuelle », c'est une façon d'organiser la production, de gérer les déchets, de sous-traiter les tâches les plus dangereuses.

Nommer les causes, c'est donc :

- nommer les responsables : actionnaires, direction, donneur d'ordre, gouvernement, choix d'aménagement du territoire ;
- montrer que d'autres décisions sont possibles : d'autres investissements, d'autres organisations du travail, d'autres priorités et choix politiques ;
- relier ces constats à un système plus large, qui sacrifie la santé, les territoires et le vivant au nom de la rentabilité à court terme.



3 | TRANSFORMER : FAIRE DES CONSTATS DES LEVIERS DE LUTTE

Troisième étape : ne pas en rester à la dénonciation, mais transformer ces constats en rapport de force, en revendications concrètes, en mandats de négociation et en campagnes publiques – d'autant que le cadre juridique actuel reste très insuffisant face aux risques environnementaux et climatiques.

LEVIERS LÉGAUX

Juridiquement, l'employeur a l'obligation d'évaluer et de prévenir les risques professionnels (article L. 4121-1 du Code du travail) et d'adapter le travail aux conditions réelles, y compris lorsqu'elles sont modifiées par la chaleur, les intempéries ou d'autres facteurs environnementaux. Toutefois, comme ces obligations ne sont pas précisément « normées », elles sont difficilement opposables, d'où la nécessité pour les syndicats de négocier des accords qui fixent clairement des seuils, des moyens, des procédures et des garanties.

En effet, le Code du travail ne fixe ni température maximale, ni définition opérationnelle de la canicule par exemple. Il se contente de renvoyer à l'employeur l'obligation générale d'évaluer et de prévenir les risques liés aux températures élevées et aux facteurs ambiants, en appliquant les principes de prévention (adapter le travail à l'homme, planifier la prévention, privilégier les protections collectives). Ces principes sont vastes et peu normés : leur manque de précision limite les possibilités de sanction et explique la rareté de la jurisprudence intégrant réellement les enjeux climatiques et environnementaux dans la santé au travail.



DES LEVIERS POUR PRÉVENIR

En pratique, les dispositifs de prévention existent mais restent sous-utilisés et peinent à intégrer l'aggravation des risques induite par le réchauffement. L'essentiel dépend encore de l'interprétation locale, de la bonne volonté de l'employeur... et de la pression exercée par les représentant·es du personnel.

Cela peut prendre plusieurs formes complémentaires (secteur privé ou fonction publique, les enjeux sont les mêmes) : protéger la santé, le travail et les services publics face au climat et aux pollutions. Dans le privé, ce sont surtout le CSE et la CSSCT qui portent ces batailles ; dans le public, ce sont le comité social et la formation spécialisée F3SCT.

Mais partout, les leviers se ressemblent : faire remonter les situations, exiger des plans d'action et avoir la capacité de les « challenger » syndicalement quand ils sont formalisés, utiliser les droits d'alerte et d'expertise, imposer des réorganisations du travail qui protègent les salarié·es, investir l'anticipation des changements dans les métiers et les compétences, intervenir dans les « plans de transition » pour garantir l'employabilité, les revenus et les conditions de travail.

L'objectif reste commun : refuser le chantage à l'emploi et mettre l'adaptation et la transition écologique au service des besoins sociaux, pas de la rentabilité :

- inscrire ces sujets à l'ordre du jour du CSE ou CSA, des instances de proximité, des commissions santé et sécurité ;
- utiliser les droits d'alerte et d'expertise quand il y a un risque grave, projet important ou atteinte à la santé et à l'environnement ;
- revendiquer des moyens supplémentaires en termes de plan de formation, de mise en place d'une commission environnement, d'heures de délégation...
- élaborer des plateformes revendicatives sur la chaleur, l'organisation du travail, les protections, l'aménagement des locaux, la prise en compte du climat dans le DUERP, le Papripact, les plans de prévention et la sous-traitance.

Les CSSCT (commissions santé, sécurité et conditions de travail) ou les F3SCT ont un rôle particulier à jouer sur pollution et climat. Elles sont en première ligne pour :

- documenter la chaleur, la pollution de l'air, le bruit, l'exposition à des substances chimiques, les conditions de travail en extérieur ;

- repérer et qualifier les facteurs aggravants : pénibilité, exposition aux risques, incidence sous-évaluée sur les compétences et sur les fonctionnements réels ;
- exiger l'adaptation des postes de travail, des bâtiments et des organisations au changement climatique (chaleur, canicules, inondations, orages violents, etc.) ;
- pousser à une meilleure gestion des déchets et des ressources (eau, sols, énergie) au sein des sites de travail ;
- articuler risques professionnels et risques environnementaux, en intégrant ces dimensions dans le DUERP et les plans de prévention.

4 | RENDRE VISIBLE LES SITUATIONS ET LES FAIRE PRENDRE EN COMPTE

A. Dans la négociation collective

Il est possible de porter des revendications précises prenant en compte les problématiques liées au climat dans les négociations annuelles obligatoires (NAO), les accords qualité de vie et conditions de travail (QVCT), les accords égalité pro, les accords de gestion des emplois et des compétences : organisation des horaires en période de canicule, seuils d'arrêt de certaines activités, garanties sur les équipements et l'accès à l'eau, droit au télétravail ou à des lieux rafraîchis, reconversion des postes exposés, etc.

On peut aussi exiger que les plans « climat » ou « RSE » des entreprises ne se limitent pas au greenwashing, mais intègrent réellement les impacts sur l'emploi, les conditions de travail et les territoires.



B. Dans l'espace public et les territoires

Les situations peuvent être rendues visibles dans les UL, UD, fédérations, Ceser, conseils municipaux, départementaux, régionaux.

Des campagnes publiques qui montrent le lien entre climat, santé, emploi, services publics peuvent être construites (par exemple sur les écoles invivables, les hôpitaux surchauffés, les zones industrielles à risque, les pénuries d'eau, les réseaux et nœuds routiers à ciel ouvert).

Tisser des alliances avec associations de riverain·es, collectifs écologistes, associations environnementales, comités d'usager·es, peut être efficace pour défendre des projets d'aménagement et de réindustrialisation utiles, propres et socialement justes.

Par ailleurs, l'environnement et l'aménagement du territoire relèvent de plus en plus des collectivités locales, en raison des lois de décentralisation et de leur proximité avec le terrain. Le SRADDET est le pilier central de l'aménagement régional ; les PCAET structurent les politiques climat-air-énergie à l'échelle intercommunale ; les PLU et PDU structurent l'aménagement et les déplacement intercommunal ; les SDAGE et SAGE traitent de la gestion quantitative et qualitative de la ressource en eau.

L'ensemble de ces plans et programmes, ainsi que les plus grands projets industriels font l'objet d'avis de l'Autorité environnementale à destination du grand public. Elle donne un avis sur la prise en compte de l'environnement et de la santé humaine, joint au dossier d'enquête publique. Ces avis sont de bonnes bases pour prendre connaissance de ces dossiers qui impactent les travailleur·ses et les habitant·es. Les PAT sont des outils concrets pour articuler les enjeux de santé, d'environnement, d'agriculture et de cohésion sociale à l'échelle des territoires.

Ces plans et programmes doivent être conçus démocratiquement. Les décisions relatives à l'eau, aux transports, à l'énergie, à l'alimentation, à la production agricole ou à l'urbanisme doivent être discutées dans des instances représentatives locales.

Les Ceser (conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux), les comités de bassin ou encore les commissions environnement constituent des espaces de dialogue à investir dans lesquels nous devons être présent·es et affirmer nos positions. Il faut donc une gouvernance territoriale renforcée, fondée sur la transparence, la solidarité et avec l'expertise des travailleur·ses. Pour garantir cela, le rôle des services publics est également central – le service public doit être au cœur de la transition. L'État et les collectivités doivent créer un cadre d'action cohérent et solidaire dans le territoire mais aussi entre territoires. Les PCAET, schémas régionaux et politiques industrielles doivent être en cohérence.

Il n'existe pas de cadre obligatoire reliant directement les politiques d'adaptation climatique et la représentation des travailleur·ses. La participation syndicale dépend des invitations locales et du volontariat institutionnel. Le décret de 2025 ne traite pas de gouvernance territoriale.

LES EXEMPLES AILLEURS :

- **En Espagne**, les syndicats participent aux comités de coordination lors des alertes chaleur.
- **En Grèce**, le ministère du Travail coordonne en direct avec les syndicats les mesures d'arrêt des activités.
- **En Italie**, les régions associent souvent les organisations syndicales à l'élaboration des mesures de prévention.



Travail, santé, climat : ce que dit le Cese

Dans son avis d'avril 2023 « *Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?* », le Cese :

- **confirme que le dérèglement climatique aggrave les risques professionnels** (accidents, maladies, risques psychosociaux) et renforce les inégalités sociales de santé ;
- **défend une approche de santé globale et d'exposome**, qui relie santé au travail, santé publique et santé environnementale ;
- **demande de renforcer la prévention primaire** (agir en amont sur les causes), de mieux utiliser le DUERP et les données de santé, et de mobiliser une partie des excédents AT-MP pour financer prévention et recherche ;
- **propose de conditionner certaines aides publiques** au respect des obligations de prévention et d'actualisation du DUERP ;
- **appelle à renforcer la formation et les droits des représentant-es du personnel**, à développer des formations communes employeurs/salarié-es et à élargir les consultations du CSE aux conséquences environnementales des choix d'entreprise.

Autant de points qui confortent la démarche de la CGT : faire du climat, de la santé et de l'environnement un objet central du rapport de force, dans l'entreprise comme sur les territoires.

chapitre 4

LES REVENDICATIONS CGT POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE



1 | PLANIFICATION DÉMOCRATIQUE DE LA TRANSITION INDUSTRIELLE

Pour la CGT, la transition écologique et l'adaptation au changement climatique ne peuvent pas se réduire à « encaisser » les effets du réchauffement et les restructurations qui en découleraient mécaniquement.

AGIR SUR LA TRAJECTOIRE CLIMATIQUE

Il s'agit aussi d'agir sur la trajectoire climatique elle-même, en réduisant les émissions et en transformant l'appareil productif pour atténuer l'ampleur du réchauffement et donc ses impacts sur le travail, la santé et les territoires. Cela implique des transformations parfois profondes dans les entreprises, mais celles-ci doivent être anticipées, débattues et planifiées, afin de maintenir les salarié·es dans l'emploi, sécuriser les parcours et accompagner entreprises et travailleur·ses vers de nouveaux métiers, sans casse sociale.

RENFORCER LES DROITS DES SALARIÉ·ES ET LEURS REPRÉSENTANT·ES

Les représentant·es du personnel et les organisations syndicales jouent un rôle particulièrement important dans ces transitions. Il faut leur donner tous les moyens nécessaires pour influencer sur les décisions de l'employeur et jouer leur rôle en termes de protection de l'emploi et de l'environnement.

Il faut renforcer les droits d'intervention des salarié·es dans l'entreprise :

- augmenter les moyens alloués aux CSE (heures de délégations, nombre d'élu·es, formations, budgets, notamment pour réaliser des expertises), pour leur permettre d'exercer leurs prérogatives environnementales et en matière de santé au travail ;
- mieux assurer la représentation des travailleur·ses précaires, dont certain·es sont particulièrement exposé·es aux risques climatiques ;
- attribuer un droit de veto aux élu·es des CSE, notamment lorsque le projet de l'entreprise a un impact environnemental négatif ;
- réinstaurer les CHSCT qui assumeraient la prérogative de traiter les problèmes de santé au travail dans un monde qui se réchauffe ;
- élargir la participation des salarié·es aux conseils d'administration des entreprises à partir de 50 salarié·es ;
- intégrer la santé-environnement dans la BDESE en prévoyant les thèmes précis qui devront y être traités et en invitant les partenaires sociaux à négocier des accords dans les entreprises sur le sujet ;
- passer, en termes de démocratie sociale, d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention en intégrant l'impact du dérèglement climatique dans les négociations et en veillant à ce que les mesures négociées contribuent à l'effort général de sobriété. Le seuil de 300 salarié·es pour négocier une GEPP intégrant les enjeux de transition écologique doit être supprimé ;
- intégrer les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation périodique de branche.

Il est également nécessaire de rendre les syndicats acteurs sur les thématiques de l'environnement et de l'écologie, en leur attribuant des moyens supplémentaires.



2 | RECONVERSION DES SITES POLLUANTS : DÉPOLLUTION, TRANSFORMATION INDUSTRIELLE ET PROTECTION DES EMPLOIS

FAIRE PAYER LES POLLUEURS, PROTÉGER LES SALARIÉ·ES

L'application effective du **principe pollueur-payeur** doit obliger les employeurs des sites polluants à assumer pleinement leurs responsabilités : financer la dépollution des sites, investir dans la transformation de l'appareil productif et garantir la reconversion des salarié·es. Il n'est pas acceptable que les travailleur·ses paient deux fois : d'abord par l'exposition aux pollutions sur leur lieu de travail et dans leur environnement, puis par la perte de leur emploi lorsque l'activité est arrêtée ou délocalisée. La reconversion doit être pensée comme un **droit collectif**, assorti de garanties de maintien dans l'emploi, de salaire et de qualification.

SOLVAY : LE CAS EMBLÉMATIQUE D'UNE IRRESPONSABILITÉ INDUSTRIELLE

Ce principe est d'autant plus essentiel que les premiers responsables du dérèglement climatique et des pollutions industrielles tentent trop souvent de se défaire de leurs responsabilités. L'exemple de l'usine **Solvay de Salindres (Gard)** est à cet égard particulièrement révélateur. Depuis des décennies, ce site – et les entreprises qui l'ont précédé – rejette dans la rivière Avène et dans les nappes phréatiques des quantités importantes d'acide trifluoroacétique (TFA), un polluant « éternel » appartenant à la famille des PFAS, aujourd'hui retrouvé dans l'eau potable de dizaines de communes en aval.

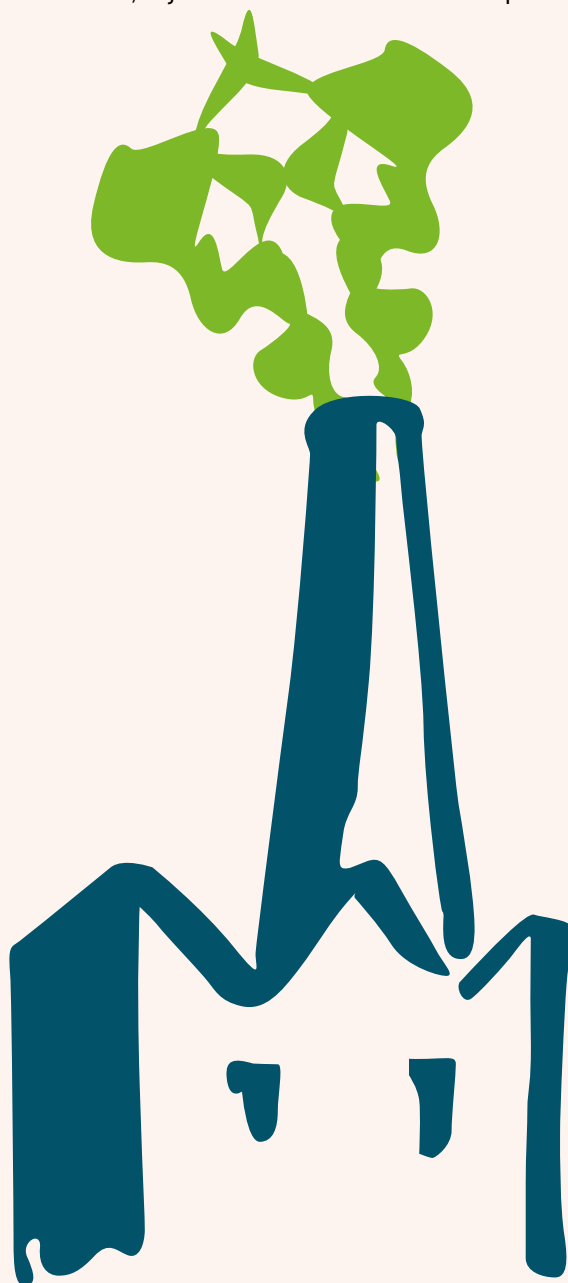
En septembre 2024, Solvay a annoncé l'arrêt de l'activité du site, laissant derrière elle **100 hectares de terrains industriels lourdement contaminés**, chargés de résidus toxiques, de boues rouges et d'une pollution profonde des sols et des eaux souterraines.

La question est alors simple : **qui paiera l'addition ?** Les salarié·es licencié·es, dont l'exposition chronique n'a pas fait l'objet d'un suivi médical suffisant ? Les riverain·es confronté·es à une contamination de l'eau potable dépassant les seuils sanitaires ? Les collectivités locales contraintes d'assumer les coûts de dépollution ? Ou l'État, resté trop longtemps sourd aux alertes ?

En quittant le site, Solvay laisse une **ardoise environnementale et sanitaire considérable**, dont aucun industriel ne semble aujourd'hui prêt à assumer pleinement le coût. Ce cas est loin d'être isolé. Dans le domaine des PFAS comme dans d'autres secteurs industriels, des groupes tels que Chemours, Arkema, Téfal ou BASF ont accumulé des profits considérables tout en externalisant les coûts environnementaux et sanitaires de leurs activités.

UNE EXIGENCE DE JUSTICE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

C'est pourquoi l'application stricte du principe pollueur-payeur est une exigence démocratique, sociale et écologique : **celles et ceux qui captent les profits doivent assumer les coûts qu'ils ont générés**. Les entreprises responsables des pollutions doivent financer la dépollution, réparer les dommages causés aux populations et garantir l'avenir des salarié·es. Sans cela, la transition écologique se fera une nouvelle fois au détriment des travailleur·ses et des territoires.



3 | FAIRE DE LA FORMATION CONTINUE UN PILIER DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET INDUSTRIELLE

LA FORMATION : UN LEVIER STRATÉGIQUE DE LA TRANSITION...

La formation professionnelle initiale et continue est un levier essentiel pour faire face à la hausse des températures, qu'il s'agisse de reconversions professionnelles ou d'adaptation des pratiques de travail. L'anticipation des besoins de formation doit aller de pair avec une véritable stratégie industrielle.

... MAIS EN COURS DE DÉMANTÈLEMENT

Pourtant, alors même que la transition écologique et la réindustrialisation nécessitent un investissement massif dans les qualifications, le gouvernement engage un démantèlement progressif du service public de la formation professionnelle. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), opérateur public majeur, est fragilisée, tandis que de nombreux acteurs publics ou parapublics sont menacés : groupements d'établissements (Greta), lycées professionnels, centres régionaux du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), établissements publics du sport, chambres des métiers ou structures de l'économie sociale et solidaire. La disparition de Centre Inffo au 1^{er} janvier 2026 illustre cette dynamique.

La formation professionnelle publique est ainsi progressivement affaiblie au profit d'un marché privé lucratif, dans un contexte de réduction des moyens publics.

DES INÉGALITÉS DANS LES TERRITOIRES

Ce démantèlement a des conséquences concrètes dans les territoires : derrière chaque fermeture de centre ou abandon de plateau technique, ce sont des femmes qui ne peuvent plus accéder à une formation faute de mobilité, des jeunes privé·es de seconde chance, des senior·es sommé·es de travailler plus longtemps sans possibilité de reconversion, et des travailleur·ses précaires empêché·es de rebondir. Les territoires ruraux, populaires ou périurbains

perdent ainsi un outil essentiel de promotion sociale et d'égalité.

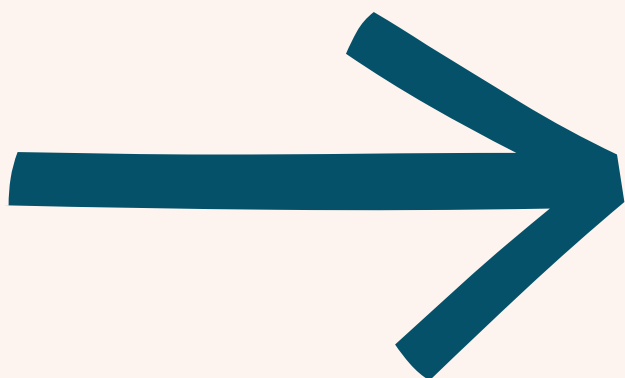
INVESTIR MASSIVEMENT POUR SÉCURISER LES PARCOURS

Il sera impératif de doubler, voire tripler les financements consacrés aux projets de transition professionnelle, seul dispositif de financement qui permet aujourd'hui aux salarié·es d'accéder, à leur initiative, de manière sécurisée, à des formations longues de reconversion. Le maintien du salaire devra être garanti jusqu'au retour à un emploi durable de qualité.

Pour faire face aux changements climatiques, toutes les salarié·es devront avoir accès aux formations de maintien à jour de leurs connaissances et savoir-faire sur les pratiques durables. La formation des travailleur·ses aux enjeux climatiques devra faire partie des obligations des employeur·ses, et les fonds mutualisés de la formation professionnelle devront de nouveau être accessibles à toutes les entreprises de moins de 250 salarié·es. Cela ne pourra pas se faire sans augmenter la contribution légale des entreprises, avec a minima un retour au taux de 1,6 % de la masse salariale brute annuelle en vigueur avant la loi de 2014. La CGT revendique un investissement de 2 % de la masse salariale dans la formation professionnelle au regard des besoins. Ainsi que la création d'un grand service public de la formation professionnelle continue, d'insertion, d'orientation et de certification, articulé autour des organismes publics existants en respectant les spécificités.

TRANSFORMER LE TRAVAIL, PAS SEULEMENT LES COMPÉTENCES

Mais la formation, à elle seule, ne suffit pas : on ne peut pas demander aux salarié·es de « s'adapter » à coups de reconversions et de modules, si l'organisation du travail, les équipements, les bâtiments et les procédés restent inchangés, et si les entreprises continuent de reporter les coûts sur les travailleur·ses.



4 | L'ÉCOLE AU CŒUR DES ENJEUX CLIMATIQUES

L'éducation au changement climatique et aux enjeux écologiques doit être intégrée de manière structurante dans les politiques éducatives nationales. Tout au long de leur scolarité, les élèves doivent pouvoir acquérir les connaissances scientifiques, économiques et sociales leur permettant de comprendre les transformations en cours et leurs implications pour les sociétés et le travail.

FORMER À COMPRENDRE LES CAUSES, PAS SEULEMENT LES EFFETS

Cet enseignement ne peut se limiter à des injonctions portant sur les comportements individuels. Il doit permettre d'analyser les causes structurelles de la crise écologique, notamment les logiques économiques qui conduisent à la surexploitation des ressources d'un monde fini.

Les programmes doivent être élaborés et évalués avec les personnels de l'Éducation nationale et leurs représentant·es. À l'issue de la scolarité obligatoire, chaque élève doit avoir acquis les connaissances nécessaires pour comprendre les enjeux climatiques, écologiques, sociaux et économiques de la transition.

DES CONTENUS CONSTRUITS AVEC LES PERSONNELS ET LEURS REPRÉSENTANT·ES

La rénovation des diplômes et des formations professionnelles est également indispensable afin d'intégrer pleinement les enjeux écologiques dans l'ensemble des filières, qu'il s'agisse des métiers de la production ou des services. Cela implique de revoir les référentiels de formation et d'adapter les plateaux techniques.

5 | RENFORCER LES NORMES ENVIRONNEMENTALES ET LES CAPACITÉS DE CONTRÔLE PUBLIC

DES SERVICES PUBLICS AFFAIBLIS, UNE CAPACITÉ D'ACTION RÉDUITE

Nombre des missions citées plus haut (accompagnement des collectivités, inspection des entreprises à risques, prévision des crues, établissement des plans de prévention des risques naturels et technologiques, avis sur la prise en compte de l'environnement et la santé humaine, entretien des routes et autoroutes nationales non concédées, voies navigables etc.) sont effectuées par des agent·es de ce ministère ou de ses établissements et agences (IGN, Météo-France, DIR, DDT, Ademe, OFB, Dreal, Cerema...). Or depuis plusieurs décennies, ces services subissent des restructurations quasiment permanentes, des suppressions d'effectifs et de budget, un repositionnement en tant que distributeurs de subventions, des reculs du droit. Cela se traduit concrètement par une baisse de capacité à exercer les missions d'intérêt général, une perte de sens au travail, du mal-être au travail.

REMETTRE LES SERVICES PUBLICS AU CŒUR DE LA TRANSITION

La CGT revendique pour ces services, de les remettre au centre des politiques publiques nécessaires aux changements majeurs demandés par le GIEC et l'IPBES. Elle revendique un ministère de la Transformation écologique, fer de lance en France, en Europe et à l'international, d'une planification écologique accélérée, indépendante des multinationales et des différents lobbies qui leur sont alliés (Medef, agriculture et sylviculture intensive, chasse, etc.).

Cela exige aussi des lois avec des objectifs, des moyens, des délais et des engagements de l'État, des collectivités et des entreprises.

DES RÈGLES CONTRAIGNANTES POUR SORTIR DU GREENWASHING

Cela exige des normes opposables, des moyens de contrôle et de sanction, et une planification publique des investissements d'adaptation et de décarbonation (bâtiments, process, énergie, logistique, organisation du travail). Sans cadre contraignant, l'adaptation se fait au détriment des salarié·es, et la « transition » se réduit au greenwashing.

IL EST DONC INDISPENSABLE :

- de transformer les objectifs environnementaux en obligations contraignantes (calendriers, seuils, prescriptions techniques), plutôt que des engagements volontaires ;
- d'étendre la portée des normes à toute la chaîne de valeur : donneurs d'ordres, sous-traitants, plateformes logistiques, intérim, importations (pour éviter le dumping) ;
- d'obliger les entreprises à internaliser les coûts : dépollution, prévention, remise en état, traitement des passifs, et contribution au financement des reconversions ;
- de mettre en place des garanties financières et des provisions obligatoires pour éviter les abandons de sites et les faillites organisées ;

- de renforcer fortement les moyens et pouvoirs des services de contrôle (Inspection du travail/Dreets, Dreal/inspection des ICPE, OFB, DDT[M], ARS), avec capacité d'injonction, d'astreinte et, si nécessaire, suspension d'activité en cas de danger grave;
- des services publics de proximité, renforcés en effectifs et budgets, débarrassés des tutelles préfectorales et de leurs droits à « l'expérimentation » (dérogation à la loi), de leurs accointances politiciennes:

- reconstruire un service public « technique et scientifique » de l'État dans une logique écologique pour mettre en place la transition énergétique et satisfaire les besoins sociaux (logement, transports, infrastructures, environnement...):
- appliquer des sanctions qui coûtent plus cher que la fraude : amendes significatives, astreintes, aggravation en cas de récidive, dissimulation ou externalisation du risque via sous-traitance.

6 | DES BESOINS DE FINANCEMENT À LA HAUTEUR DES TRANSFORMATIONS À ENGAGER

DES BESOINS D'INVESTISSEMENT MASSIFS ET DOCUMENTÉS

Les besoins d'investissement liés à la décarbonation et à l'adaptation ne sont pas marginaux : ils se chiffrent en dizaines de milliards par an :

- la mission Pisani-Ferry/Mahfouz estime que l'ensemble des investissements supplémentaires nécessaires atteint environ 66 milliards par an à l'horizon 2030 (~ 2,3 points de PIB) par rapport à un scénario sans mesures de transition ;
- la DG Trésor propose un ordre de grandeur autour de 110 milliards d'euros par an de besoins supplémentaires bruts dans les postes bas-carbone ;
- I4CE (Panorama 2025) estime que les investissements climat devraient augmenter de 87 milliards d'euros d'ici 2030, pour passer d'environ 95 milliards en 2024 à environ 182 milliards d'euros en 2030.

PLANIFIER ET FINANCER, PAS LAISSER FAIRE LE MARCHÉ

Ces ordres de grandeur justifient une exigence cen-

trale : la reconversion ne peut pas reposer sur les seuls arbitrages financiers des entreprises. Elle doit être planifiée, outillée et financée.

Le financement doit combiner plusieurs leviers :

- responsabilité financière des employeurs : internalisation des coûts de dépollution et de transformation ; obligation de provisions et de garanties financières pour éviter l'abandon de passifs ; contribution à des fonds de sécurisation des parcours ;
- aides publiques conditionnées : lorsque l'argent public intervient (subventions, exonérations, prêts/garanties, commandes), il doit l'être sous conditions strictes : maintien et qualité de l'emploi, prévention santé-environnement, trajectoire de transformation, transparence, clauses de remboursement et sanctions si les engagements ne sont pas tenus ;
- outils de financement : prêts longs, garanties, investissements publics en fonds propres, afin d'aligner financement et temporalités industrielles (retours longs, risques technologiques, transformation des sites).



Annexes

**PARCOURS
DE FORMATION
SYNDICALE CGT**

&

**LES PUBLICATIONS
DE LA CGT**

ANNEXE 1 – PARCOURS DE FORMATION SYNDICALE CGT SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La CGT met à disposition des organisations un parcours de formation progressif pour permettre aux militant·es de se sensibiliser, de se former à la démarche syndicale et de construire des revendications sur les enjeux environnementaux.

1. SENSIBILISATION

Une journée de sensibilisation confédéralisée, mise à disposition des organisations, permettant d'introduire les grands enjeux environnementaux et leurs liens avec le travail.

2. APPROPRIATION DE LA DÉMARCHE SYNDICALE

Un module de trois jours de formation confédéralisée pour travailler la démarche syndicale CGT face aux enjeux environnementaux et outiller les militant·es dans leur intervention sur les lieux de travail.

3. APPROFONDISSEMENT THÉMATIQUE

Chaque année, une formation d'une semaine organisée avec les chercheur·ses de l'Université de l'ISST permet d'approfondir une thématique environnementale et ses implications pour le travail et l'appareil productif. Thématique 2026 : « Limitations des ressources et transformation de l'appareil productif ».

4. FORMATION-ACTION

Une formation-action annuelle de trois jours, organisée à Courcelle, visant à accompagner les équipes syndicales dans la mise en œuvre concrète de démarches revendicatives dans les entreprises et les territoires. Première session prévue : décembre 2026.



ANNEXE 2 – LES PUBLICATIONS DE LA CGT SUR L'ENVIRONNEMENT



Projet de
loi climat



Santé
& Environnement



L'enjeu social des questions
environnementales dans le
champ d'action des CSE



Site confédéral dédié
aux problématiques
de l'eau



Note sabotage
climatique



Site confédéral dédié aux
États généraux de l'indus-
trie et de l'environnement

