

LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

GUIDE PRATIQUE POUR LES
REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Etude exploratoire
Valérie-Anne **BARRIAT**, FTU

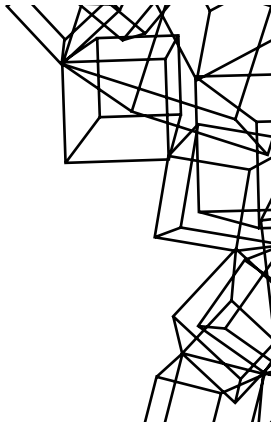
réseau intersyndical
de sensibilisation à l'environnement
csc - fgfb



SYSTEMES DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Guide pratique à destination des
représentants des travailleurs

Valérie-Anne **BARRIAT**, FTU



©FEC, juillet 2003

Formation Education Culture

Chée de Haecht, 579

B-1031 Bruxelles

E-mail mgerard@acv-csc.be

Dépôt légal

D/2003/5991/23

Graphisme, mise en page et dessins : Métadesign

Photographies : Thomas Heirbaut

Imprimé sur papier recyclé à l'encre végétale (imprimerie Van Ruys)

SOMMAIRE

Sommaire	3
Remerciements	4
Préface	5
Mode d'emploi	6
Fiche 1 Le point sur les systèmes de management environnemental	7
Fiche 2 Pourquoi participer à la gestion environnementale ?	13
Fiche 3 Comment convaincre sa direction ?	17
Fiche 4 A quel moment intervenir et que faire lors d'une certification environnementale ?	21
Fiche 5 Les autres outils de gestion de l'environnement	25
Fiche 6 Des enjeux syndicaux plus vastes	29
Contacts divers	31
Quelques références bibliographiques	32

REMERCIEMENTS

Ce guide, composé de 6 fiches, présente de façon synthétique les éléments principaux d'une étude exploratoire « Les systèmes de management environnemental : vers quelle participation des travailleurs ? » de 80 pages qui s'appuie sur une analyse qualitative réalisée dans 5 entreprises ainsi que sur des questionnaires envoyés dans une vingtaine d'entreprises.

Ces fiches ont été réalisées par Valérie-Anne Barriat, à la Fondation Travail-Université à Namur, sous la direction de Gérard Valenduc, responsable scientifique du Centre de recherche Travail & Technologies de la FTU. Myriam Gérard, coordinatrice du projet RISE pour la CSC, a également contribué à la rédaction des fiches 1, 2, 3 et 4.

Nos remerciements vont d'abord à tous ceux et celles qui nous ont fait part de leur expérience, qu'ils soient membres des directions rencontrées lors des interviews, délégués ou chercheurs.

Nous remercions également les relecteurs qui ont bien voulu nous éclairer de leurs conseils : en particulier Jean-Yves Marion, de l'Institut Eco-Conseil et Julie Rigo du CEPAG, coordinatrice du projet RISE pour la FGTB wallonne, ainsi que Myriam Gérard et Bénédicte Vellande de la FEC, Fernand Antonioli, coordinateur des expériences pilotes du projet RISE pour la CSC.

PRÉFACE

De nombreux guides tentent de convaincre les directions d'entreprises des avantages que présentent les systèmes de gestion environnementale tels ISO 14001 et le référentiel européen EMAS.

Valérie-Anne Barriat, auteure de la présente brochure, fait le point sur ces différents systèmes.

Avec beaucoup d'enthousiasme, et en s'appuyant sur les conclusions d'enquêtes de terrain, celle-ci propose aux représentants des travailleurs une argumentation solide ainsi que des pistes pour intervenir à différentes étapes des processus.

ISO 14001 et EMAS sont avant tout des systèmes, des outils potentiellement favorables à la protection de l'environnement ainsi qu'à la qualité de vie au travail. Le hic réside dans la mise en application. C'est l'artiste qui fait l'œuvre, non son outil, aussi performant soit-il. La certification ISO 14001 ou EMAS d'une entreprise ou d'une institution n'offre pas mécaniquement la garantie d'améliorations environnementales pertinentes.

Un minimum de conditions doivent être réunies pour que ces systèmes donnent le meilleur d'eux-mêmes, signale Myriam Gérard dans sa contribution .

La capacité des entreprises à adopter une vision de long terme est un facteur qui nous paraît également déterminant. Ainsi, ces systèmes peuvent faire l'objet d'une application défensive, limitée à une variante sophistiquée de la gestion des risques, ce qui est davantage le cas semble-t-il dans le monde anglo-saxon.

A l'opposé, ces systèmes peuvent être utilisés comme un véritable outil stratégique de développement organisationnel et d'amélioration significative de l'environnement et des conditions de travail. C'est dans cette perspective plus ambitieuse et délibérément tournée vers l'avenir que nous nous situons, rejoignant ainsi le playdoyer du syndicat espagnol CC-00. Comme le disent nos amis et camarades du sud de l'Europe, notre contribution syndicale - et ce dossier en est une - est de soutenir toutes les potentialités de ces systèmes.

Pour nous, une des clefs de voûte de la réussite est la participation active des travailleurs, rendue possible par des dispositifs de formations ainsi que de communication horizontale et verticale. Comme la réglementation européenne le mentionne, les représentants des travailleurs sont invités à se montrer proactifs.

Cet ouvrage ainsi que le réseau RISE sont à votre disposition pour soutenir votre créativité et vos initiatives.

Bonne lecture et bon travail.

Jean-Claude VANDERMEEREN,
Secrétaire général de la FGTB wallonne.

Pino CARLINO,
Secrétaire national de la CSC.

Renvois

Renvois à l'étude exploratoire de la FTU :

Le lecteur qui souhaite des informations plus détaillées trouvera ci-dessous quelques renvois aux différents chapitres ou parties de l'étude « Les systèmes de management environnemental : vers quelle participation des travailleurs ? », V-A Barriat, FTU, 2002.

Ce dossier de 80 pp est disponible pour tous à la FTU et à la FEC sur demande 📧.

Fiche 1	Chap 1 pp 5 à 18, ainsi que Chap 2, pp 21-26
Fiche 2	Chap 2, pp 25; Chap 3 et Chap 4, pp 43-50
Fiche 3	Chap 3, pp 34-42
Fiche 6	Chap 5, pp 59-67

Principaux SIGLES utilisés

SME : Système de Management Environnemental

ISO 14001 : norme définie par l'Institute of Standard Organisation. Les plus connues sont les normes de la série ISO 9000 (systèmes qualité)

EMAS : European management and audit System (système communautaire de management environnemental et d'audit) : règlement européen n°761/2001



Les renvois à la page « contacts divers » sont indiqués avec 📧 dans le texte.

Les renvois aux références bibliographiques sont indiqués par 📖 dans le texte.

LE POINT SUR LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

FICHE 1

Audit d'environnement, enregistrement EMAS, certification ISO 14001 : difficile d'échapper à cette terminologie dès qu'il s'agit de gestion de l'environnement dans les entreprises. Que recouvre ce vocabulaire à la mode ? Où en est-on en Wallonie ?



LA DÉFINITION D'UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Un système de management environnemental (SME) est un outil créé pour les entreprises ou pour les institutions, qui a pour objectif d'améliorer leur gestion et leurs performances environnementales. Il s'agit d'une démarche volontaire : à chaque entreprise de décider d'adopter ou non un SME. Cette décision sera prise au plus haut niveau, par exemple celui de la direction centrale d'un groupe. Cependant, pour que ces systèmes aient réellement un impact sur l'amélioration de l'environnement, l'ensemble des acteurs de l'entreprise ou de l'institution doit être impliqué et assurer la pérennité du système.

Le SME ne se substitue pas à la législation en matière d'environnement, il la complète en intégrant des procédures nouvelles à la gestion des activités quotidiennes de l'entreprise ainsi qu'en instaurant une approche systématique et formalisée. Cet outil n'est pas seulement réservé au monde industriel et aux multinationales : il est aussi accessible aux PME, aux entreprises de services et au secteur public.

LES OBJECTIFS ET IMPACTS D'UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Les objectifs du SME

Un SME favorise l'intégration de l'environnement dans la gestion globale de l'entreprise.

Il poursuit les objectifs suivants :

- identifier, évaluer et prévenir les risques environnementaux;
- repérer les lacunes dans les processus de production ou de management;
- définir les alternatives possibles qui permettent d'améliorer les performances environnementales.

Les impacts induits par un SME

La mise en place d'un SME ne concerne pas seulement l'environnement, elle a aussi un impact sur l'organisation et la structure de l'entreprise. Les principaux changements portent essentiellement sur les moyens techniques et sur les moyens organisationnels. Le processus de production de l'entreprise peut être réaménagé (réduction des émissions, des déchets, des risques d'accident et de l'utilisation des produits toxiques ou dangereux) et l'organisation du travail est souvent modifiée.

Exemple

Lors de la mise en œuvre d'un SME (ISO 14001), une entreprise de fabrication de plastiques a dû réaménager l'ensemble de son système de ventilation. Son ancien système générait un taux de poussière important et occasionnait un grand inconfort à cause du bruit. Les nouveaux aspirateurs installés sont bien plus performants. Ils réduisent considérablement le niveau de pollution de l'air ainsi que l'exposition au bruit. Les conditions de travail dans l'usine sont améliorées.

L'INTÉRÊT DU SME POUR L'ENTREPRISE/ INSTITUTION

La mise en place d'un SME dans une entreprise représente bien sûr certains coûts, et demande du temps. Cependant, outre le bénéfice d'un meilleur respect de l'environnement, voici ses principaux avantages :

- améliorer l'image de marque et le positionnement de l'entreprise sur le marché;
- augmenter la cohérence du groupe : les grands groupes veulent souvent imposer la certification à l'ensemble de leurs filiales dans un objectif de standardisation;
- économiser les matières premières (eau, énergie) en amont et par le recyclage, ce qui réduit d'autant la facture finale;
- optimiser le processus de production;
- réduire les coûts liés à la réparation des dommages environnementaux ou au paiement de taxes et redevances;
- se mettre dans les meilleures conditions pour anticiper la réglementation environnementale, grâce à l'intégration des nouvelles législations dans la gestion de l'entreprise.

ISO 14001 OU EMAS ? UN PEU DE JARGON À MAÎTRISER

Le système européen EMAS et la norme internationale ISO 14001 sont aujourd'hui les deux principaux outils mettant en place un SME complet, intégré, reconnu et faisant l'objet d'une certification européenne ou internationale.

La norme ISO 14001 a été initialement publiée en 1996. Ce modèle, créé par les entreprises au travers de l'« Institute of Standard Organisation » basé à Genève, a la particularité de ne pas prescrire d'exigences en matière de performance environnementale. Il se limite à un engagement à se conformer à la législation et à suivre le principe de l'amélioration continue. Ce modèle a été conçu pour être applicable partout dans le monde, quel que soit le type et la taille de l'organisation, et surtout quel que soit le niveau d'exigence de la législation en vigueur.



EMAS est un règlement européen qui renforce la politique de prévention dans les entreprises ou les organisations. (Règlement révisé (CE) n° 761/2001 du PE et du Conseil du 19 mars 2001, assorti de la Recommandation de la Commission du 7 septembre 2001 relative à des orientations pour la mise en œuvre).



Une fois que la direction s'est engagée dans la mise en œuvre d'EMAS, elle doit se plier à toutes les exigences du règlement (notamment la conformité à la législation environnementale) et a aussi une obligation de résultat. En théorie, ce modèle est plus contraignant que le système ISO 14001 car le contrôle des pouvoirs publics et la participation des travailleurs y sont plus développés, de même que la communication vers le grand public.

Différences significatives entre les 2 outils

ISO 14001	EMAS
Norme internationale conçue par le privé.	Règlement européen.
Applicable à tout ou partie d'un site (par exemple : certification d'une seule ligne de production, certification du service commercial).	Applicable sur tout le site (enregistrement de tout le site).
Engagement à la conformité avec la réglementation.	Obligation d'être en conformité avec la réglementation.
Amélioration du système de management environnemental (amélioration du système en lui-même) : objectifs axés sur les procédures. L'amélioration des performances environnementales n'est pas explicite.	Amélioration continue des performances environnementales (diminution des émissions, de la consommation...) : objectifs axés sur les résultats.
Information et formation des travailleurs suggérées.	Information et formation des travailleurs obligatoires.
Participation des travailleurs suggérée.	Participation des travailleurs obligatoire Association des représentants des travailleurs comme tels s'ils en font la demande.
Déclaration environnementale facultative.	Rédaction et diffusion d'une déclaration environnementale obligatoire (transparence).

Le système EMAS va beaucoup plus loin que le système mis en place par la norme ISO 14001 en rendant obligatoire un certain nombre de points :

- l'obligation de respecter la réglementation environnementale;
- l'obligation de respecter les objectifs d'amélioration fixés;
- la vérification par l'autorité publique;
- la rédaction d'une déclaration environnementale (transparence);
- la participation des travailleurs.

Quelques mots sur la déclaration environnementale :

La déclaration environnementale vise une meilleure transparence vis-à-vis de toutes les parties prenantes : actionnaires, clients, grand public, riverains, pouvoirs publics, travailleurs etc.

Toute organisation candidate à la certification EMAS doit faire état au minimum de 7 types d'informations, fixées dans l'annexe III, art. 3, point 2 du Règlement 761/2001 :

- une description claire et sans ambiguïté de l'organisation enregistrée;
- les impacts environnementaux résultant de son activité (direct et indirect);
- une description des objectifs généraux et spécifiques du SME;
- une synthèse des données disponibles sur les résultats environnementaux obtenus grâce au fonctionnement du SME. Ces données chiffrées doivent permettre une comparaison des résultats d'une année à l'autre;
- les résultats obtenus par rapport aux dispositions légales;
- le nom et le n° d'agrément du vérificateur environnemental;
- la date de validation de la déclaration.

LES DIFFÉRENTES PHASES DANS L'INSTALLATION D'UN SME

Pour tout savoir sur la réglementation EMAS ainsi que sur ses annexes

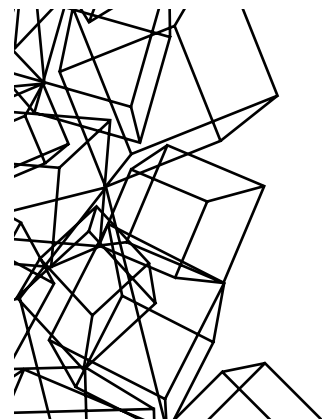
Consultez le site de la Commission.

Ou demandez une copie papier aux responsables de RISE de votre organisation ☒.

Les phases dans la planification du SME	Les étapes dans l'installation du SME	ISO 14001	EMAS
Phase d'élaboration et de planification du SME	1 Analyse initiale de la situation environnementale	Phase fondamentale pour détecter les points positifs et les points négatifs.	Phase fondamentale pour détecter les points positifs et les points négatifs.
	2 Politique environnementale	Conformité facultative vis-à-vis de la législation.	Conformité obligatoire à toute la législation environnementale.
	3 Programme environnemental	Engagement à l'amélioration continue et à une politique de prévention. Définition des objectifs à atteindre.	Réduction de l'impact environnemental. Définition des objectifs à atteindre et obligation de résultats.
Phase d'action	4 Mise en œuvre du SME	Définition de la structure et des responsabilités.	Définition de la structure et des responsabilités.
		Maîtrise de la documentation (manuel), prévention des situations d'urgence.	Maîtrise de la documentation (manuel), prévention des situations d'urgence.
		Information et formation des travailleurs suggérées.	Information et formation des travailleurs obligatoires.
		Participation des travailleurs recommandée.	Participation des travailleurs obligatoire.
Phase de contrôle et d'audit	5 Contrôle et actions correctives du système	Mise en place d'un système de surveillance et de mesure interne qui permet de suivre la réalisation des objectifs définis.	Mise en place d'un système de surveillance et de mesure interne qui permet de suivre la réalisation des objectifs définis. Vérification et contrôle de la déclaration environnementale.
	6 Audit externe	Faire vérifier surtout si les procédures du système fonctionnent.	On s'intéresse surtout aux performances environnementales.
	7 Certification du système	Certification valable de 1 à 3 ans.	Enregistrement valable au maximum 3 ans.
Phase de communication	8 Diffusion de la déclaration environnementale	Déclaration environnementale facultative.	Rédaction et diffusion obligatoire de la déclaration environnementale (rapport validé par un vérificateur dûment agréé par les pouvoirs publics).



L'ÉTAT DE LA CERTIFICATION EN WALLONIE ET EN EUROPE



Compatibilité entre ISO 14001 et EMAS

Il est possible pour une entreprise ayant obtenu une certification de conformité à la norme ISO 14001, de s'engager dans un enregistrement EMAS. Ce passage se fait moyennant la réalisation de l'analyse environnementale préliminaire, une plus grande implication des travailleurs, la mise à la disposition du public des informations relatives aux politiques, programmes et systèmes de management environnemental mis en œuvre, ainsi que leurs résultats en matière d'environnement (à l'occasion de la déclaration environnementale).

Exemple de programme d'action d'une entreprise mettant en place un SME :

Analyse environnementale

L'analyse environnementale met en évidence une consommation d'eau élevée

Politique environnementale

Préserver les ressources naturelles

Objectif 1

Diminuer la consommation d'eau chaque fois que cela est possible avec les technologies à disposition et d'un point de vue rentable

Cible 1 ou objectif environnemental spécifique

Diminuer la consommation de 10% par rapport au niveau actuel, dans les ateliers de production (délai de 2 ans)

Programme environnemental

Action : nouvelle installation de rinçage

Aspect recyclage de l'eau

Désignation de la personne responsable

Source : E. Bauraing, FUL.

Au 1^{er} janvier 2002, le nombre de sites ou d'entreprises ayant un SME est peu élevé en Wallonie :

- 8 sites enregistrés EMAS sur 18 en Belgique;
- 70 entreprises certifiées ISO 14001 sur 130.

Les entreprises ISO 14001 concernent principalement les secteurs de la chimie, de la mécanique et des déchets.

Voici comment la tendance à la certification a évolué en Europe entre 1998 et avril 2003 :

NOMBRE D'ENTREPRISES/ORGANISATIONS ET DE SITES CERTIFIÉS EN EUROPE :

PAYS	SITES EMAS		ENTREPRISES ISO 14001	
	1/8/1998 ¹	25/4/2003 ²	1/8/1998 ¹	1/1/2003 ¹
Allemagne	1625	2414	630	3700
Autriche	136	319	90	301
Belgique	7	20	10	255
Danemark	74	126	150	1088
Espagne	15	286	81	3228
Finlande	13	42	90	750
France	21	24	113	1666
Grèce	0	9	2	66
Pays-Bas	21	27	260	1073
Irlande	5	8	65	170
Italie	6	141	100	1894
Luxembourg	0	1	-	9
Norvège	43	56	42	278
Portugal	0	4	2	137
Suède	110	201	292	2730
UK	57	77	650	2917

¹ Données trouvées sur le site de l'Association Orée : 42 rue du Faubourg Poissonnière, 75010 Paris, www.oree.org.

² Données trouvées sur le site Help Desk EMAS, www.europa.eu.int/comm/environment/emas



La Région wallonne a cependant engagé de gros efforts pour stimuler les entreprises wallonnes à s'engager dans une certification. Ainsi, elle finance depuis le début des années nonante une cellule de conseillers en environnement auprès de l'UWE, et a créé en 2001 le projet Fil de l'éco-gestion chargé de faire la promotion des SME, et hébergé auprès de l'UWE. Dans la même foulée, la Région soutient les syndicats dans leurs efforts de formation et d'information des délégués sur les SME.

En outre, depuis 2002, les stations d'épuration, les parcs à conteneurs et les centres d'enfouissement technique sont obligés par la Région de mettre en place un SME du type EMAS pour obtenir leur permis d'environnement.

EMAS dans une grande diversité de secteurs d'activité :

A titre d'illustration, voici quelques institutions assez inattendues, déjà certifiées EMAS ou en passe de le devenir :

- Avec l'aide de la Région wallonne, trois institutions scolaires se plient à l'exercice de mettre EMAS en œuvre : l'Institut d'enseignement secondaire paramédical et provincial de Mons (certification ISO 14001 obtenue le 14 mai 2003, transition vers EMAS); le collège Ste Véronique à Liège de même que l'Institut Robert Schuman à Eupen.
- La DGRNE (Direction générale des ressources naturelles et de l'environnement) est en plein processus depuis 2002.
- Le cabinet du Secrétaire fédéral de l'Energie et du développement durable du gouvernement arc-en-ciel a été certifié EMAS en 2002.
- La SPAQUE (Société Publique d'Aide à la Qualité de l'Environnement) est la première société publique à caractère commercial à s'être vu délivrer les certificats ISO 9001 (version 2000) et ISO 14001 (version 1996), en date du 26 mai 2003.
- Six organisations d'économie sociale actives dans le recyclage de déchet, de matériel de bureau déclassé se sont également lancées dans l'aventure EMAS. Parmi celles-ci, Oxfam Solidarité, qui a démarré l'analyse initiale en janvier 2003.

Vous souhaitez la liste actualisée des entreprises certifiées en Wallonie ?

Consultez le site du Fil de l'Eco-gestion.

Ou demandez une copie papier aux responsables de RISE de votre organisation.

FICHE 2

POURQUOI PARTICIPER À LA GESTION ENVIRONNEMENTALE ?

13

La mise en place d'un SME dépend de la volonté de la direction. C'est à elle seule que revient la décision de se lancer dans une démarche de certification ou d'enregistrement. Certaines directions ainsi que la grande majorité des délégués interrogés dans l'étude FTU conseillent d'encourager l'implication des travailleurs et de leurs représentants. Ce serait une condition sine qua non de réussite à long terme du SME.




Dites, on aurait besoin assez rapidement d'un certificat ISO !

LE DÉBAT SUR LA PARTICIPATION AU SME

Les entreprises qui développent un SME font appel à la participation des travailleurs selon des degrés très variables. Deux éléments nous paraissent déterminants :

1. Le degré de **conviction de la direction**.

Si de nombreux dirigeants « vivent la gestion environnementale comme une opportunité » , il en est d'autres pour lesquels elle représente surtout une contrainte imposée d'en haut. C'est souvent le cas dans les filiales de grands groupes. Sans conviction propre, le SME a toutes les chances de se réduire à quelques améliorations techniques, sans souci de progression continue. Ce SME court le risque de manquer de vitalité et de rapidement s'essouffler.

2. Le **choix de la personne** en interne ou du consultant en externe pour la conception et la mise en œuvre du SME. Selon la conception du management -soit vision exclusivement technique, soit vision intégrant la complexité des organisations humaines- et en fonction des méthodologies choisies par le responsable, le degré de participation du personnel ainsi que les formes prises par cette même participation pourront fluctuer fortement. Il en va de même des chances de pérennité des améliorations environnementales.

Deux questions importantes :

Lorsque la direction d'une entreprise se lance avec conviction dans un SME et propose des formes de participation, faut-il encourager la participation des travailleurs en tant que délégué syndical ? A l'inverse, dans le cas où la direction n'envisage aucune forme de gestion environnementale, peut-on en tant que délégué suggérer la mise en place d'un SME ?

Au nom des beaux principes, on serait enclin à répondre sans hésiter par l'affirmative aux deux questions. N'y a-t-il pas en effet une sorte d'obligation morale à encourager un système d'organisation qui permette de mieux respecter la législation environnementale, de davantage maîtriser les processus et leurs impacts sur l'eau, l'air, le sol et sous-sol ? Dans la pratique, il est difficile de trouver une réponse simple à ces questions. Indépendamment du volontarisme environnemental propre à chaque représentant des travailleurs, il y a lieu de savoir où on en est : l'entreprise ou l'institution réunit-elle un minimum de conditions favorables au développement d'un SME ? Retenons parmi ces conditions :

- les **caractéristiques économiques, techniques et surtout sociales de son entreprise/institution** : il s'agit de la qualité des relations d'une part entre les interlocuteurs sociaux -en particulier dans les instances du CE et du CPPT-, d'autre part entre direction, travailleurs et délégués. Là où le climat social est désastreux, d'autres priorités vont probablement mobiliser l'énergie des délégués, des travailleurs et de la direction. Par ailleurs, certaines formes d'organisation du travail ou de gestion du personnel sont propices à la participation; d'autres y sont franchement trop étrangères.
- la **cohérence du travail syndical** : si les conditions de travail ne font pas partie intégrante de l'action syndicale quotidienne, les délégués auront du mal à se positionner de manière proactive. L'installation d'un SME peut être l'occasion d'innover dans les pratiques syndicales : par exemple, mettre en place des dispositifs qui permettent

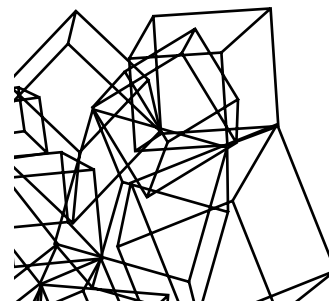


d'associer davantage chaque travailleur à l'amélioration de sa santé et de son environnement. Certaines entreprises ont ainsi connu des évolutions spectaculaires.

- le **type de participation qu'il est possible d'encourager** : il y a deux extrêmes. S'agit-il d'une véritable mobilisation des intelligences et de la créativité de chacun, (peu importe son niveau hiérarchique) qui associe les parties intéressées en amont des décisions ? Ou s'agit-il de faire adhérer les travailleurs à des contraintes supplémentaires non négociées ou non explicitées ? Aucun délégué syndical ne voudra encourager des procédures imposées de manière autoritaire, sans tenir compte de l'avis des travailleurs. Inversement, un dialogue constructif entre toutes les parties peut contribuer à améliorer la qualité de vie au travail, par une meilleure structuration de l'organisation du travail, moins de pertes de temps et moins de stress.

Le temps disponible est souvent invoqué dans les interviews comme obstacle majeur à toute prise d'initiative des travailleurs en faveur de l'environnement. L'expérience réalisée dans le cadre du projet RISE dans les ISPP de Charleroi (hôpitaux, maisons de retraite etc.) par les délégués de la CGSP et de la CCSP démontre que cet obstacle n'est pas insurmontable. A priori, personne n'a le temps de s'occuper d'environnement, et surtout pas les infirmières. Grâce à un patient travail de conviction sur la simplicité de certains gestes ou habitudes quotidiennes à modifier, l'éco-conseiller en charge du projet a su vaincre les résistances des chefs infirmières et obtenir progressivement des résultats probants.

LES AVANTAGES DÉCOULANT DE LA PARTICIPATION AU SME



Pour la plupart des responsables environnement des entreprises

Le SME est l'occasion de donner aux travailleurs des consignes strictes et claires - tout en leur déléguant une part de responsabilité et d'autonomie; celle-ci sera d'autant plus grande s'ils ont été associés à la conception et à la rédaction des procédures.

Exemple

Pour le responsable environnement d'une entreprise travaillant dans le secteur de l'énergie, le SME a été l'occasion de faire évoluer l'organisation interne de la société. Le but était de faire évoluer la mentalité classique en développant l'esprit d'initiative et de responsabilisation des travailleurs. Pour lui, le SME est rentable en termes de management car il lui permet d'anticiper les problèmes avant qu'il ne soit trop tard au niveau interne. Le SME peut être un moyen de changer la culture de l'entreprise et les résultats environnementaux sont une forme d'appui.

Pour les travailleurs et leurs représentants :

la participation au SME offre une série d'avantages. Ils peuvent en effet espérer :

- recevoir plus d'informations pertinentes sur des aspects liés à la santé et à la sécurité, et de manière plus régulière;
- bénéficier, dans bien des cas, d'une formation complémentaire, de nouvelles fonctions et de nouvelles responsabilités;

Exemple

Les délégués syndicaux (d'une PME du secteur de la chimie) se sont mis d'accord pour développer une démarche proactive. La délégation syndicale de l'entreprise s'est investie dans la conception du SME. Afin de garantir la proximité avec le terrain et avec les travailleurs, un employé administratif, membre du CPPT, a été soutenu avec succès par les syndicats comme candidat au poste de responsable environnement.

- favoriser un échange d'informations et de bonnes pratiques entre travailleurs;

Exemple

Dans une entreprise du secteur de la chimie, le fait de sensibiliser les travailleurs dès le début du projet SME a été bien vécu par leurs délégués. Des groupes de 10 à 20 personnes de toutes catégories se réunissaient tous les mois. L'intérêt de l'expérience est de voir que ces réunions se poursuivent encore aujourd'hui, même si la certification a été obtenue (formation continue visant l'amélioration continue). Les délégués remarquent que les sujets s'intègrent de plus en plus : les problématiques sécurité/environnement/qualité sont bien abordées.

- élargir le champ des préoccupations du CE et du CPPT d'une part, celle de l'ensemble des travailleurs d'autre part;
- développer de nouvelles structures - définies de commun accord entre direction et syndicats - permettant l'implication directe des travailleurs (par exemple : leur participation à un comité de pilotage créé par la direction et les syndicats pour assurer un suivi de la mise en œuvre d'un SME) et pérenniser ces pratiques grâce à leur arrimage avec le CPPT (au moyen d'un rapport trimestriel par exemple du comité de pilotage au CPPT);
- bénéficier d'une plus grande transparence dans les prises de décisions au niveau du CE et du CPPT (information transmise, respect de la législation) et voir les prérogatives syndicales mieux respectées (par exemple en obtenant l'inscription systématique d'un point environnement à l'ordre du jour du CE et du CPPT);
- favoriser la création de contacts entre l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise : entre différents départements, avec des sous-traitants, avec les associations et les riverains (au moyen de la déclaration environnementale prévue dans EMAS notamment);
- exercer une influence sur la qualité et la pertinence de la gestion environnementale et sociale de l'entreprise.

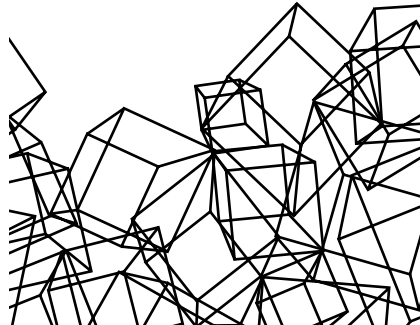
Exemple

« La mise en place d'un SME modifie souvent les actes quotidiens : l'installation des bennes pour les déchets n'est pas toujours cohérente. A la demande des délégués ou du responsable environnement, les travailleurs de plusieurs entreprises ont pu participer au choix de l'emplacement des bennes ».

- assurer une chance de pérennité au SME et à l'amélioration continue de la protection de l'environnement : il s'agit là d'un défi très important. L'expérience montre que deux ans après avoir obtenu une certification, la tendance est à la somnolence et à la mort lente des améliorations dans l'organisation;
- augmenter la cohérence des plans annuels et du plan quinquennal si la mise en œuvre d'un SME y est intégrée (c'est ce qu'ont fait les délégués CPPT du groupe DEXIA en 2003);
- jouer un rôle de catalyseur en faisant des propositions à la direction l'incitant à instaurer un SME (c'est le cas de l'Atelier Central SNCB de Salzinnes).

Exemple

Le SME peut avoir des points positifs pour les travailleurs. C'est ce que pense un délégué syndical d'une entreprise du secteur de l'emballage. Pour lui, il n'y a pas eu de surcharge de travail après l'installation de l'ISO 14001. Il y a même eu un gain de temps. Pourquoi ? Tout simplement parce que cela s'est fait en concertation avec tout le monde. La grande victoire a été l'embauche de 5 nouvelles personnes, pour s'occuper exclusivement de la gestion des déchets (un par pause). Ces personnes ont reçu une formation interne spécifique. Un responsable de la station d'épuration et un responsable environnement ont également été embauchés.



Le risque de la non-participation

La non-participation des syndicats lors de l'installation d'un SME leur fait courir le risque d'une perte d'influence sur les conditions de travail concrètes de leurs collègues. Ainsi, la question de l'augmentation de l'autonomie et de la responsabilité des travailleurs présente plusieurs facettes, l'une positive, l'autre négative qu'il s'agit d'avoir à l'œil et d'aborder dans ses aspects collectifs.

Il est un autre risque à éviter : que les questions environnementales soient traitées sans coordination avec le CPPT (dans des organes informels comme des groupes de travail), et donc sans cohérence avec le plan quinquennal et le plan d'action annuel. Participer, en tant que délégué, à la mise en place d'un SME ne signifie pas « cautionner la politique de l'entreprise » mais plutôt veiller à avoir une prise sur les évolutions qui se passent dans l'entreprise, favorable aux conditions de travail ainsi qu'à la qualité de l'environnement.

« Se lancer dans un nouveau système permet aussi de se remettre en question au niveau de l'action syndicale en entreprise » déclare un délégué.



Les critères de participation syndicale au SME¹ :

Présupposé : un SME ne garantit pas la réalisation d'une véritable politique environnementale. Il garantit tout au plus l'intégration d'objectifs environnementaux dans le système de management et favorise les activités syndicales.

Aussi, les critères d'une participation syndicale sont les suivants :

1. avoir son propre point de vue sur les impacts de l'entreprise sur l'environnement.
2. développer une politique environnementale autonome basée sur :
 - les procédés, activités et produits
 - la formation et l'information
 - l'emploi
 - la santé et la sécurité au travail
 - des relations avec les autorités, les ONG, la communauté technique et scientifique.
3. faire des propositions d'audits conjoints en fonction des opportunités d'emplois.
4. promouvoir l'implication de tous les membres du personnel.

¹ Extrait du dossier de la Confederacion Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) sur les SME, p25, traduction de l'anglais par la FECU.

COMMENT CONVAINCRE SA DIRECTION ?

FICHE

3

17

Premier cas de figure : l'entreprise n'a pas de projet SME. Si les conditions sont réunies, les syndicats adoptent une attitude proactive en dialoguant avec la direction pour l'inciter à se lancer dans une certification.

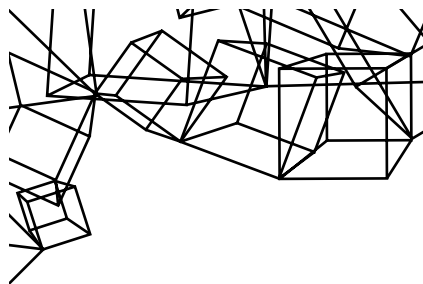
Deuxième cas de figure : l'entreprise envisage fermement de se lancer dans un SME. Les syndicats demandent à y être associés.

En cas de blocage, ils se réfèrent aux dispositions prévues dans le règlement EMAS ou dans la norme ISO et exercent leurs compétences prévues dans le code sur le bien-être et ses différents arrêtés.



ET SI NOUS ESSAYONS D'ABORD LE DIALOGUE AVEC LA DIRECTION ?

Le système de management environnemental est un instrument volontaire. Le rôle proactif des travailleurs et de leurs représentants est fondamental pour garantir un bon fonctionnement du SME. Cependant, trop peu d'entreprises ou de consultants accordent suffisamment d'importance à la participation des travailleurs et de leurs représentants. Aussi, les représentants des travailleurs doivent-ils prouver à leur direction qu'ils sont des interlocuteurs incontournables, et que leur participation devrait se faire dès le début du processus. Les syndicats avec l'appui du CPPT peuvent travailler de manière constructive avec leur direction et développer des pratiques de participation, comme l'instauration de groupes de travail ad hoc, associant travailleurs, chefs de services, etc.



Quels arguments peut-on faire prévaloir face à sa direction ?

- Les délégués syndicaux sont intéressés à l'amélioration continue de la gestion de l'environnement :
 1. Ils sont citoyens;
 2. Ils sont membres d'organisations syndicales qui accordent une grande priorité au développement durable (voir les positions de congrès de la CSC et de la FGTB de 1990; voir aussi le congrès de la FGTB wallonne sur le développement durable de 2002, la CCT de l'Oréal etc.);
 3. Ils sont intéressés à ce que leur entreprise soit bien gérée et se positionne dans le long terme.

- Les travailleurs sont les principaux utilisateurs des procédures du nouveau système mis en place dans leur entreprise. Pour que les changements introduits puissent exercer des effets positifs sur l'environnement ainsi que sur le climat social, il est nécessaire d'impliquer les travailleurs sur une base volontaire :
 1. par la qualité de l'information transmise;
 2. par la prise en compte de leur expérience;
 3. par de la formation continue.

- Si l'entreprise envisage de développer de nouvelles techniques participatives (réunions informelles, groupes de travail, systèmes des boîtes à idées, cercles de qualité, etc.), les délégués souhaitent :
 1. être tenus informés;
 2. s'associer à la création et à la mise en place du système de participation, par le biais notamment du CPPT ou du CE;
 3. contribuer à le faire évoluer positivement, grâce à un processus d'évaluation continue.

EN CAS D'ÉCHEC,
APPUYONS-
NOUS SUR LES
DROITS ET LES
COMPÉTENCES
FORMELS

Dans les cas où la direction de l'entreprise ne veut pas jouer le jeu de la concertation, les délégués ont intérêt à se montrer proactifs et à faire valoir leurs droits à obtenir certaines informations et à être consultés, sur base des dispositions prévues dans la réglementation. En effet, il est souvent vain d'attendre passivement de l'employeur qu'il fournisse les informations de sa propre initiative, même si la loi l'y oblige.



Les compétences prévues dans le règlement EMAS et dans la norme ISO 14001

1. Au niveau des travailleurs de l'entreprise :
Le nouveau règlement EMAS est innovant. Il prévoit à présent « **la participation active du personnel** dans l'organisation, ainsi que l'instauration de **mesures adéquates de formation et de perfectionnement** leur permettant une participation active aux tâches visant l'établissement et la mise en œuvre de SME » (article 1 du règlement CE n° 761/2001). Le règlement ne précise hélas guère comment évaluer ces « mesures adéquates ». Aussi, faute de précision, cette obligation de participation n'est pas toujours suivie d'effets dans la pratique.
La norme ISO 14001 ne contient **aucune obligation** en terme de participation des travailleurs : libre à l'entreprise de mettre en œuvre la participation des travailleurs ou pas. La norme suggère toutefois l'adhésion, l'information, la formation, la sensibilisation du personnel.
2. Au niveau des représentants des travailleurs :
Le règlement EMAS ne systématise pas la participation des représentants des travailleurs (Annexe 1-B-4). Il se contente de préciser que c'est aux représentants des travailleurs à demander d'être associés. Il s'agira donc bien de montrer clairement son intérêt et ses capacités d'être pro-actif et innovant. Pour la suite, l'attitude de la direction sera bien sûr déterminante.
Quant à la norme ISO 14001, elle ne contient aucune disposition sur la participation des représentants des travailleurs.

Les dispositions prévues dans le code sur le bien-être au travail

Le CPPT dispose de compétences en matière environnementale depuis l'AR du 8/3/1993 et de l'AR 3/5/1999.

L'employeur est tenu de :

- informer le CPPT sur tous les rapports, avis, documents imposés ou non par la réglementation relative à l'environnement;
- donner une information annuelle sur sa politique environnementale;
- répondre à toutes les questions formulées par le CPPT portant sur l'environnement externe.

Logiquement, l'employeur devrait informer le CPPT de sa politique en matière de SME. Cependant, cela se vérifie rarement sur le terrain.

Peu de CPPT mettent par ailleurs cette question à l'ordre du jour, faute d'initiative de ses membres.

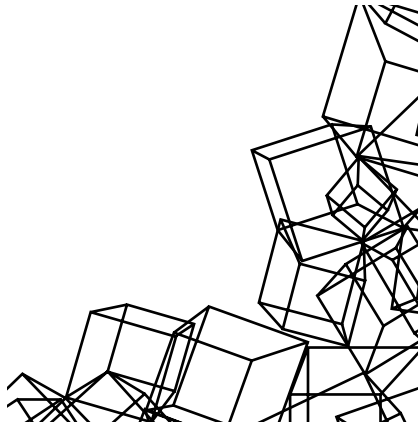
Les membres du CPPT peuvent :

- émettre des avis et formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs, donc indirectement sur l'environnement.
- tenter d'inclure la mise en œuvre d'un SME dans leur plan quinquennal, comme l'ont fait les syndicats dans le groupe DEXIA.

Les compétences du CE

La problématique environnementale n'est pas directement visée dans les informations à remettre au CE mais elle peut toujours être abordée de manière indirecte au travers de :

- la politique commerciale (image de marque, ouverture de marchés);
- la recherche et le développement (recherche de processus de production plus écologiques, de technologies plus propres, de produits plus respectueux de l'environnement);
- des priorités budgétaires;
- l'utilisation des aides publiques (aides de la Région Wallonne au pré-audit fourni par la Cellule des conseillers en environnement de l'UWE; soutien aux PME fourni par l'UCLM; aides spécifiques pour le développement de formations etc).



Une clef du succès des SME :

l'information et la participation des travailleurs et de leurs représentants... une règle d'or pas toujours appliquée.

Alors, soyez proactifs.

Montrez votre intérêt à votre direction.

1. Demandez si elle dispose d'un pré-audit réalisé par la cellule des conseillers en environnement de l'UWE. Celle-ci en a réalisé près de 700 depuis 1994, avec l'aide de la Région Wallonne. Vous y trouverez les principales réglementations ainsi que des pistes pour réduire les impacts sur l'environnement. Même si votre direction ne se décide pas à se lancer dans un SME, c'est déjà une bonne base de travail.
2. EMAS prévoit explicitement votre participation comme travailleur, mais pas comme représentants des travailleurs. C'est à vous de faire explicitement la demande. Attention, EMAS reste assez vague sur la forme de la participation...
3. ISO ne prévoit rien d'explicite mais n'empêche rien non plus....

A vous de jouer...

Exemple

L'aéroport de Bierset est une des expériences pilotes du projet RISE II. Délégués syndicaux et permanents ont convaincu la direction de la société gestionnaire du site SAB de réaliser un EMAS pour l'ensemble du site.

Exemple

Owens Corning, à Battice, avait obtenu une certification ISO 14001. Les délégués, dans un premier temps, ne s'en étaient pas souciés. Dans le cadre de RISE, ils ont convaincu direction et travailleurs de l'utilité de leur participation.

A QUEL MOMENT INTERVENIR ET QUE FAIRE LORS D'UNE CERTIFICATION ENVIRONNEMENTALE ?

Vous apprenez que votre entreprise va s'engager dans une démarche de certification environnementale. Vous avez envie de réagir et de faire connaître vos suggestions et propositions. Nous vous proposons un petit guide d'intervention, à chaque étape de la mise en place d'un SME. Mais tout d'abord, un rappel important : c'est aux représentants des travailleurs à demander à être impliqués dans la démarche, en s'appuyant sur les arguments de la fiche précédente.

Voici quelques pistes pour intervenir dans la mise en place d'une certification ISO 14001 ou d'un enregistrement EMAS. Ce guide d'intervention répond à des questions concrètes : à quels moments est-il important d'intervenir et de participer ? Avec quels moyens ? Dans quel but ?

FICHE 4



*si j'ai bien compris,
vous allez mettre
en place un SME !
... j'ai encore de
l'info intéressante.*



1. Avant l'annonce d'une décision

Dans les entreprises et les institutions où les syndicats bénéficient d'un cadre de négociation stable, il leur est recommandé

de prendre l'initiative et de questionner la direction sur son intention de se lancer dans une démarche de certification.

Objectifs des SYNDICATS

obtenir le pré-audit éventuellement établi par la cellule des conseillers en environnement de l'UWE.

Etre informés de la mise en place d'un SME.

Informers les travailleurs de la mise en place d'un SME.

Moyens

Mettre le point à l'ordre du jour du CPPT et/ou du CE.

Mettre le point à l'ordre du jour du CPPT et/ou du CE.

Diffusion de l'information sous plusieurs formes : papier, intranet, internet, valves, etc.

22 2. Lors de la phase d'élaboration

Avec l'analyse initiale, une photographie de la situation environnementale de l'entreprise est faite. Le but de la participation à l'analyse environnementale est de définir une liste de problèmes rencontrés ou de priorités

exprimées par les travailleurs. La mise au point d'un programme de politique environnementale est l'occasion pour l'entreprise de définir ses priorités d'action.

Objectifs des SYNDICATS

Etre informés à l'avance du fait qu'une analyse environnementale est en cours et obtenir de la documentation.

Etre consultés sur les résultats de l'analyse initiale.

Etre consultés sur la définition des objectifs; apporter des commentaires au cours du processus d'élaboration de la version définitive du programme environnemental.

Moyens

Discuter au sein du CPPT et du CE.

Implication dans les groupes de réflexion ou comités chargés des questions d'environnement. Intégration des objectifs du programme environnemental dans le plan quinquennal.

Objectifs des TRAVAILLEURS

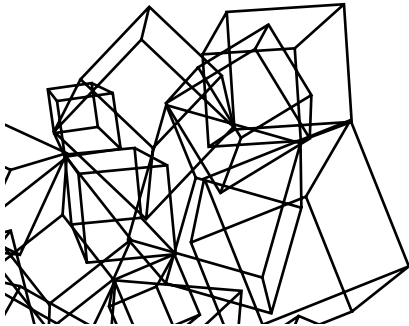
Etre impliqués dès le début dans la phase d'analyse initiale.

Etre informés du programme environnemental.

Moyens

Inventorier les problèmes environnementaux dans leurs ateliers ou sur leur ligne de production, participer à une « chasse aux anomalies » ou l'utilisation de la technique des éco-cartes. Utilisation de grilles d'analyse (eau, air, ressources naturelles, déchets, nuisances collectives). Travail en groupe de réflexion, création de comités chargés des aspects environnementaux : lieu d'expression des mécontentements et des attentes.

Régularité des informations communiquées (tableau, journal, intranet...).



3. Lors de la phase d'action (mise en œuvre)

La phase de mise en œuvre du SME permet la définition de la gestion environnementale quotidienne faite dans l'entreprise.

Objectifs des SYNDICATS

Etre associés à la définition des procédures.

Veiller à ce que les travailleurs soient associés à la rédaction des procédures et que ces procédures écrites aient été transmises aux travailleurs.

Participer à la mise en place des procédures de participation des travailleurs.

Etre consultés sur le contenu de la formation délivrée aux travailleurs ou faire des propositions.

Vérifier que chaque travailleur a reçu toutes les informations, les instructions spécifiques à son poste de travail et les mesures à prendre en cas d'accident.

Vérifier le respect des droits habituels des travailleurs au sujet des réclamations et des procédures disciplinaires dans le contexte du SME.

Moyens

Via les informations transmises et les questions posées au CPPT ou autre organe ad hoc.

Objectifs des TRAVAILLEURS

Etre associés à la définition, voire à la rédaction des procédures.

Etre informés sur les nouvelles méthodes et procédures.

Connaître l'impact de la répartition des tâches et du calendrier sur les conditions de travail.

Surveiller les problèmes de sécurité et d'urgence.

Moyens

Via le système de participation mis en place : réunion, groupes de travail, système de boîte à idées.

Via les moyens d'information et formation mis en place.

Possibilité de déclarer les non-conformités au moyen de fiches d'amélioration et de faire des propositions d'amélioration.

4. Lors de la phase de contrôle et d'audit

Les syndicats ont intérêt à contrôler le suivi du SME : vérifier que l'entreprise remplit bien

ses objectifs environnementaux, vérifier que l'impact sur les conditions de travail est positif et que les travailleurs sont satisfaits des changements produits.

Objectifs des SYNDICATS

Participer au processus d'audit interne et émettre un avis ou à défaut demander une présentation des résultats de l'audit interne lors d'une réunion du CPPT et émettre un avis par la suite.

Etre informés et consultés sur les mesures à prendre suite à l'audit, participer au processus d'amélioration des procédures.

Contact entre le vérificateur, les travailleurs et leurs représentants : entretien avec les travailleurs sur les aspects liés à la sécurité et aux situations d'urgence.

Moyens

Via le CPPT, le CE ou un groupe ad hoc.

Compte-rendus des réunions avec les syndicats, le CPPT et le CE.

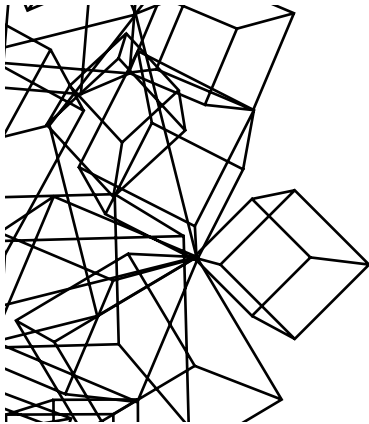
Réunions.

Objectifs des TRAVAILLEURS

Participation à l'amélioration continue du système.

Moyens

Via le système de participation mis en place (réunion, groupes de travail, système de boîte à idées).



5. Lors de la phase de communication

Dans EMAS, l'entreprise s'engage à produire tous les ans une déclaration environnementale qui comprend une présentation du SME. Cette déclaration permet de mettre en place une information plus transparente auprès des travailleurs, des autorités et des riverains. Les travailleurs et leurs délégués doivent recevoir cette déclaration.

Objectifs des SYNDICATS

24

Faire ressortir l'attitude proactive des syndicats : importance de la concertation, de l'implication et de la participation des travailleurs au SME.

Etre informés de la parution de la déclaration environnementale et prendre connaissance du texte.

Vérifier la mise en œuvre de la déclaration environnementale.

Informers les travailleurs.

Moyens

Inclure dans la déclaration environnementale une référence à la consultation des syndicats sur les questions environnementales.

Via le CPPT ou le CE lors des réunions.
Lecture du rapport environnemental (présentation des aspects environnementaux, des coûts, des investissements et avantages) au CE.

Diffuser la déclaration environnementale auprès des travailleurs : diffusion sous plusieurs formes : papier, intranet, internet.

FICHE 5

LES AUTRES OUTILS DE GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

«On peut agir en faveur de l'environnement sans passer par un SME !». C'est une réflexion partagée par un grand nombre de travailleurs et de dirigeants d'entreprise. La certification est un phénomène relativement récent, datant d'une dizaine d'années. Il n'est pas toujours facile de cerner les avantages d'un tel système pour les travailleurs, d'autant plus que la situation varie très fort d'une entreprise à l'autre 📖.

Les systèmes de management environnemental du type ISO 14001 ou EMAS ne sont pas les seuls outils disponibles pour une meilleure gestion de l'environnement dans les entreprises. D'autres alternatives ayant un coût moins élevé que les SME classiques sont possibles. Elles permettent souvent de s'adapter plus facilement à la nature, à la taille et aux types d'activités ainsi qu'aux moyens financiers de l'entreprise concernée. Des initiatives syndicales sont également possibles lors de l'élaboration ou de la mise en œuvre de ces instruments.



LES ÉCO-CARTES : UN INSTRUMENT POUR L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS

Les éco-cartes sont des outils de management plus légers qui permettent, grâce à une méthode participative et directe, de collecter des données sur les problèmes environnementaux. Les travailleurs réunis dans leur unité de production identifient les différentes sources de pollution et leurs conséquences. (www.ecocartes.org) Cette technique utilise surtout une représentation visuelle (une carte du site de l'entreprise) et évalue rapidement les pratiques et les comportements environnementaux. Il peut y avoir plusieurs cartes par types de problématiques : la carte d'implantation urbanistique, la carte des nuisances, les cartes de l'eau, du sol, de l'air, des odeurs, du bruit et des poussières, la carte de l'énergie, la carte des déchets, la carte des risques.

La logique de cette méthode est de :

- Dessiner des cartes,
- Observer le terrain,
- Evaluer et décider des changements à apporter dans les ateliers ou les départements,
- Se documenter,
- Estimer et mesurer,
- Chiffrer le coût.

AVANTAGES DE LA MÉTHODE

Moins encombrant que des centaines de pages et de procédures.

Outil adaptable à tous les types d'entreprises.

Méthode directe qui permet de faire participer les travailleurs à l'analyse de la situation environnementale sur leur lieu de travail.

Peut être mis en œuvre facilement par les délégations syndicales.

INCONVÉNIENTS DE LA MÉTHODE

Absence de contrôle des autorités, suivi difficile de ces outils.

Problème d'adéquation de ces outils par rapport à l'évaluation des procédures de l'entreprise.

La méthodologie ne prévoit pas qui décide de l'utilisation d'éco-cartes et comment se fait l'exploitation des résultats.

Méthode qui fige un état des lieux. Ne s'insère pas toujours dans un processus continu.

LES CODES DE BONNE CONDUITE, LES CHARTES ENVIRONNEMENTALES ET LES GUIDES DE BONNES PRATIQUES

Les codes de conduite, les guides de bonnes pratiques ou les chartes environnementales sont des engagements pris volontairement par des entreprises, des associations professionnelles ou d'autres structures. Ces textes fixent des normes et des principes encadrant le comportement de l'entreprise sur le marché. En suivant cette démarche, les entreprises cherchent à s'autoréguler, à anticiper des nouvelles législations et à préserver leur réputation et leur image de marque. Le contenu de ces codes de bonne conduite et de ces chartes est donc très variable : il y a très peu de référence à des obligations ou à des réglementations, le volontarisme est la règle.

Pour illustrer ce propos, voici la présentation et la comparaison de deux chartes environnementales :

CHARTRE ENVIRONNEMENT DE AIR PRODUCTS

La protection de l'environnement fait partie des facteurs clés de la réussite d'Air Products et nous avons la conviction que :

- ▣ Nous sommes responsables envers les générations futures des efforts que nous accomplissons pour protéger notre environnement,
- ▣ Nous sommes responsables envers toutes les collectivités humaines des mesures que nous prenons aujourd'hui pour la protection de la santé et la sauvegarde de l'environnement,
- ▣ Nous pouvons gérer nos impacts sur l'environnement par une gestion rigoureuse de nos déchets, avec comme objectif ultime un niveau zéro d'émissions toxiques ou dangereuses,
- ▣ Il est primordial de préserver et d'économiser toutes les ressources naturelles de notre planète.

www.airproducts.com



LES PRINCIPAUX POINTS DE LA CHARTRE ENVIRONNEMENT DU GROUPEMENT HÔTELIER ACCOR

Gestion des déchets et recyclage :

- ▣ Collecte sélective des papiers de bureau, des journaux et magazines, du carton, du verre, des cartouches d'encre ainsi que des huiles de friture, à des fins de recyclage.
- ▣ Utilisation prioritaire du papier recyclé.

Contrôle technique :

- ▣ Autocontrôle des consommations d'énergie et d'eau.
- ▣ Bâtiments sans risque d'amiante.

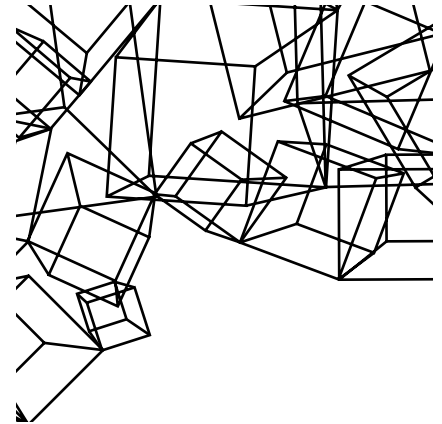
Architecture et paysage :

- ▣ Respect de la charte esthétique Accor sur les enseignes et la signalisation des hôtels.
- ▣ Entretien et mise en valeurs des espaces verts.
- ▣ Chaque année, un arbre au moins est planté aux abords de chaque hôtel.

Sensibilisation et formation :

- ▣ L'ensemble du personnel participe au moins une fois dans l'année à une réunion de sensibilisation sur la politique de prise en compte de l'environnement.
- ▣ Chaque hôtel est partenaire d'une association ou d'une collectivité dans le cadre d'une action en faveur de la protection de l'environnement.
- ▣ Les clients sont informés des actions menées en faveur de la prise en compte de l'environnement dans les hôtels.

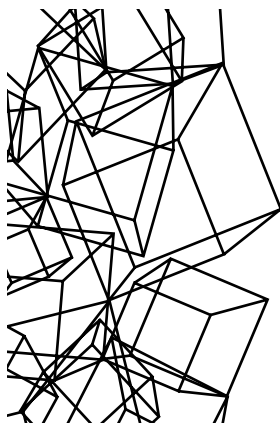
www.accor.fr/sf/groupe/env.htm



Le contenu des informations données varie très fort d'une charte à l'autre. La première charte ne contient aucune disposition concrète, elle énumère des généralités et ne fixe aucun objectif chiffré ni aucune échéance. La deuxième charte est plus précise dans ses objectifs et contient une disposition spécifique pour la sensibilisation et la participation des travailleurs. Serait-il intéressant de développer à l'avenir une participation des travailleurs et de leurs représentants à l'élaboration de ces chartes ou de ces codes, par exemple au moyen des réunions CPPT ou CE ? Il est difficile de donner une réponse générale, tant les situations et les enjeux diffèrent d'une entreprise à l'autre. L'évaluation par les travailleurs de l'utilité concrète de ces déclarations de bonnes intentions est à mener dans chaque entreprise concernée, en fonction de l'état des relations sociales et de la capacité à contrôler le respect des engagements.

Les chartes ou codes de bonne conduite sont des outils simplifiés, qui ont l'avantage de suivre le rythme de l'entreprise. Ils peuvent éventuellement être initiés par les travailleurs et leurs représentants des travailleurs. C'est l'occasion pour eux d'exprimer certaines priorités dans le domaine des conditions de travail (environnement interne) et par rapport à l'environnement externe de l'entreprise. Par ailleurs, les représentants des travailleurs sont bien placés pour savoir si de telles initiatives correspondent à de réels engagements ou si elles n'ont qu'une vocation publicitaire.

LES LABELS ENVIRONNEMENTAUX AUTRES QUE ISO 14001 ET EMAS



Ces labels sont aussi très nombreux sur le marché. Ils portent sur des principes reconnus et validés s'appliquant aux conditions de fabrication d'un produit ou d'élaboration d'un service. Le logo est souvent très important car il permet l'identification d'un produit. L'avantage du label par rapport au code de conduite est d'être généralement élaboré en dehors de l'entreprise et contrôlé par un organisme externe.

L'éco-label européen est un bon exemple de label environnemental attribué à des produits, sur base d'une analyse détaillée des impacts écologiques tout au long de leur cycle de vie. Ses conditions d'octroi sont assez exigeantes. Revers de la médaille : dix ans après l'instauration de l'éco-label européen, peu de catégories de produits sont concernées : les essuie-tout, les couches-culottes, les lave-vaisselles de classe énergétique A+, les ordinateurs, les peintures, les détergents, les amendements pour sols et milieux de culture. (<http://europa.eu.int/comm/environment/ecolabel>)

28

Citons aussi l'exemple du label « Entreprise bruxelloise écodynamique » créé par l'Institut bruxellois de gestion de l'environnement (IBGE). L'entreprise s'engage à mettre en œuvre de façon progressive des bonnes pratiques d'éco-gestion : la réalisation d'économies financières et de ressources naturelles, la conformité avec la législation environnementale, l'amélioration de l'organisation interne de l'entreprise,

la sensibilisation des travailleurs grâce à un effet mobilisateur (www.ibgebim.be).

Les travailleurs et leurs représentants peuvent inciter les dirigeants des entreprises à rechercher l'octroi de labels environnementaux et aussi participer à la mise en place des conditions qui permettent l'octroi d'un label, avec les mêmes avantages et inconvénients que dans le cas des SME.

DÉS ENJEUX SYNDICAUX PLUS VASTES

FICHE

6

ISO 14001, EMAS et les autres instruments ne doivent pas seulement être analysés sous l'angle de la gestion de l'environnement. Ces formes de certification ou d'engagement volontaire mettent en cause certains fondements du droit de l'environnement ou du droit social. Elles illustrent une dérive progressive vers le « droit mou » (soft law). La réglementation environnementale contraignante, avec ses normes techniques et ses sanctions, cède le pas à des certifications de procédures d'autocontrôle, qui n'ont pas de caractère obligatoire.

Dans le domaine des relations collectives de travail, la participation informelle se développe, tantôt de manière complémentaire à la législation sociale, tantôt pour grignoter du terrain face à la concertation institutionnalisée.

Le thème de la responsabilité environnementale et sociale des entreprises est à la mode : quels en sont les enjeux cachés ?

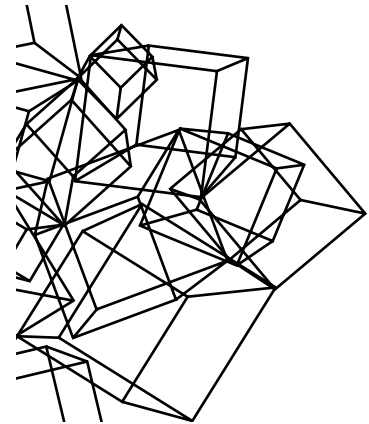


LES ENJEUX DE LA CERTIFICATION

Il existe deux possibilités pour atténuer ou corriger les effets de la mondialisation sur l'environnement et sur le social : la législation d'une part, la régulation par le marché d'autre part. En général, les entreprises souhaitent s'en remettre à la logique du marché pour gérer l'environnement. Elles utilisent plusieurs méthodes et différents types de management comme la création de normes, de labels, de codes de bonnes pratiques. La tendance à l'autorégulation et à la certification, dans des domaines comme la qualité, la sécurité, l'environnement, la santé, les conditions de travail, interpelle particulièrement les milieux syndicaux. Il est assez courant de voir que les entreprises ayant adopté une certification, pratiquent de plus en plus d'autocontrôle. Les travailleurs et leurs représentants doivent veiller à ce que les certifications environnementales ou sociales ne se substituent pas aux dispositions réglementaires existantes. Il faut rester vigilant sur l'élaboration des critères de certification et sur le contrôle de leur application. Le défi des organisations syndicales sera-t-il de devenir de véritables protagonistes en matière d'environnement, à la fois au niveau institutionnel et à au niveau des entreprises, dans ce contexte d'autorégulation ?

LES ENJEUX DE LA PARTICIPATION

Les représentants des travailleurs ont raison de s'interroger sur les conditions nécessaires à leur participation à la gestion environnementale de leur entreprise, ainsi que sur les raisons ou les motivations de cette participation. Ils contribuent au renforcement de la vision traditionnelle du SME proposée par leurs dirigeants : optimiser l'un et l'autre peut relever d'une stratégie « win-win » (c'est-à-dire où une partie ne perd pas ce que l'autre gagne, mais où chacun optimise ses gains). La direction d'une entreprise a souvent besoin d'un relais pour asseoir sa gestion environnementale. En contre-partie, les travailleurs peuvent alors bénéficier d'une formation et acquérir une expertise qui leur donnent les moyens de participer aux débats relatifs aux certifications environnementales. Que faut-il encourager dans son entreprise ? Face aux chartes et codes de conduite adoptés par les entreprises, les systèmes de management environnementaux peuvent être perçus comme un ensemble davantage formalisé, en complément de la législation. Les syndicats cherchent à mieux intégrer les questions environnementales dans leurs stratégies d'action; du chemin reste cependant à faire : les problèmes environnementaux sont encore souvent traités isolément par rapport aux questions d'ordre socio-économique, et vice et versa. L'avènement de nouvelles normes plus globalisantes les amènera-t-ils à une refonte profonde de leur stratégie ?



CONTACTS DIVERS

ORGANISMES COMPÉTENTS

BELCERT

organisme belge d'accréditation pour les vérificateurs EMAS et organisme de certification ISO 14001

Belcert
16 boulevard Roi Albert
1000 BRUXELLES
T 02 206 46 76

DGRNE

organisme belge compétent pour l'enregistrement à l'EMAS en Région Wallonne : Direction générale des ressources naturelles et de l'environnement, Cellule des technologies propres

Contacts :

Marianne Petitjean et Jean-François Rivez
15 avenue Prince de Liège
5100 JAMBES
T 081 33 51 60
F 081 33 51 22
<http://environnement.wallonie.be>

NORMES

IBN

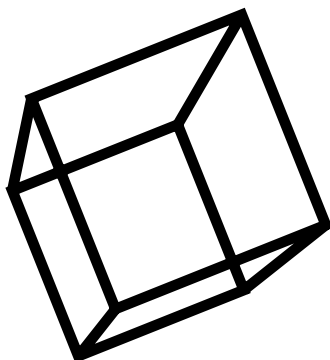
Institut belge de normalisation
29 av. de la Branbançonne
1000 BRUXELLES
T 02 738 00 92

ISO

site officiel de l'International Standard Organisation : www.iso.org

EMAS

site officiel sur l'EMAS : www.europa.eu.int/comm/environment/emas



INSTITUTIONS

UCM

Cellule environnement de l'Union des Classes Moyennes

Contact : Véronique Meeus
42 Blvd d'Avroy
4000 LIÈGE
T 04 221 65 90
www.ucm.be/ rubrique environnement

UWE

Cellule des Conseillers en Environnement

Contact : Didier Nibelle
1/3 Chemin du Stockoy
1300 WAVRE
T 010 45 11 43
didier.nibelle@uwe.be
www.uwe.be (rubrique Cellule environnement)

Commission européenne

Help Desk EMAS
T 02 282 84 54
F 02 282 84 54
emas@cec.eu.int
www.europa.eu.int/comm/environment/emas

Coren asbl

Campagne écoles pour Demain
Contact : Cathy Grimonpont
35 rue Van Elewijck
1050 BRUXELLES
T 02 640 53 23
coren@skynet.be

Fil de l'éco-gestion (UWE)

1/3 Chemin du Stockoy
1300 WAVRE
T 010 47 19 60
Marcel.gehlen@uwe.be
www.ecogestion.be

Fondation Travail-Université

centre de recherche Travail & Technologies
Contact : Valérie-Anne Barriat
5 rue de l'Arsenal
5000 NAMUR
T 081 72 51 24
www.ftu-namur.org

Fondation Universitaire Luxembourgeoise

Contact : Eddy Bauraing
185 avenue de Longwy
6700 ARLON
T 063 23 08 82
www.ful.ac.be

Institut Eco-Conseil

Contact : Jean-Yves Marion
Boulevard de Merckem
5000 NAMUR
T 081 74 45 46
jean-yves.marion@eco-conseil.be
www.eco-conseil.be

Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement

www.rise.be

Pour la FEC/CSC

Contacts :

Myriam Gérard,
Bénédicte Vellande,
Fernand Antonioli
Chaussée de Haecht 579 BP10
1031 BRUXELLES
T 02 246 32 54
T 02 246 32 52
mgerard@acv-csc.be
bvellande@acv-csc.be
fantonioli@acv-csc.be

Pour le CEPAG/FGTB wallonne

Contacts :

Julie Rigo,
Evelyne Jadoul,
Jean-Luc Dossin
Rue Haute 42
1000 BRUXELLES
T 02 506 83 96
julie.rigo@fgtb-wallonne.be
evelyne.jadoul@fgtb-wallonne.be
jean-luc.dossin@fgtb-wallonne.be

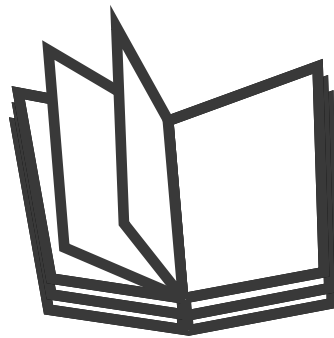
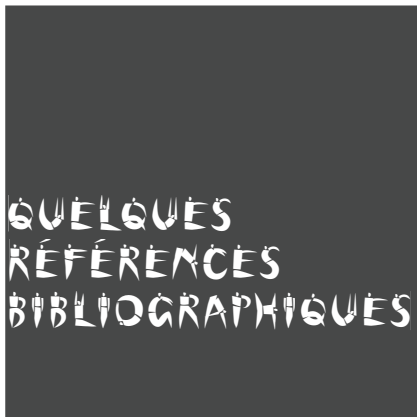
OUTILS

Le site sur les éco-cartes :
www.ecocartes.be

Le site environnement de la Région wallonne :
www.environnement.wallonie.be

L'association Orée qui travaille sur l'utilisation des écocartes et sur l'installation de SME dans des zonings industriels :
www.oree.org

Le site de référence de l'INEM, ong internationale qui regroupe des praticiens de la gestion environnementale :
www.inem.org



Travailler pour le développement durable : les syndicats partenaires dans les négociations collectives sur l'environnement

Académie syndicale européenne, 1997.

Action guide for workers' representatives

Angel MUNOA BLAS, Environmental management systems, edit CC-00 et ISTAS, 2003.

Cellule du Fil de l'Eco-Gestion

▣ **Guide méthodologique de l'éco-gestion**

56pp, UWE; pour une analyse détaillée des étapes des SME, 2003

▣ **Guide pratique de l'éco-gestion**

catalogue de bonnes pratiques, 2003.

Pour une perspective syndicale européenne en matière de développement durable

CES et BTS, Bruxelles, septembre 2001.

Actes du colloque sur EMAS et le label européen « eco-schools »

Coren, mai 2003.

Pourquoi et comment gérer l'environnement dans votre entreprise ?

FEB, Heinz Werner Engel, novembre 1999.

SME, avec ou sans les travailleurs

FEC, actes du colloque du 5 décembre 2002, à paraître.

L'entreprise verte : le développement durable change l'entreprise pour changer le monde

Laville E., Village mondial, 2002.

Les tendances à la certification en entreprise

Margraff C, L'Année sociale, ULB, 1998.

L'influence du SME certifié ISO 14001 sur la politique et la vie sociale de l'entreprise

Martin V., ADEME, Paris, 2000.

L'environnement et l'entreprise : guide pratique pour les travailleurs

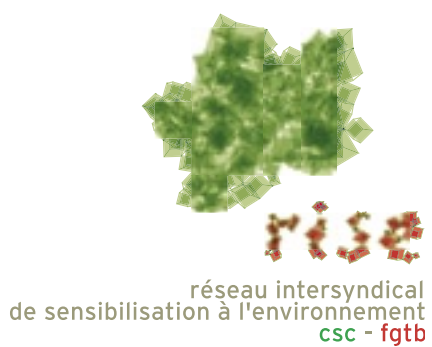
Porot V., Fondation Travail-Université, Namur, édition FEC-IWERF, 1998.

L'environnement, le comprendre pour le reconstruire

Poucet T., édition FEC-Vie Ouvrière, 1992.

Le travail au vert : environnement, innovation et emploi

Valenduc G., Vendramin P., FTU et EVO Société, Bruxelles, 1995.



Ce guide a été réalisé par la FTU (Fondation Travail Université) pour le compte de la FEC (Formation Education Culture) dans le cadre du Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE) qui associe la CSC et la FGFB.

Ce réseau bénéficie du soutien de la Direction Générale des Ressources Naturelles et de l'Environnement (DGRNE) de la Région Wallonne.

