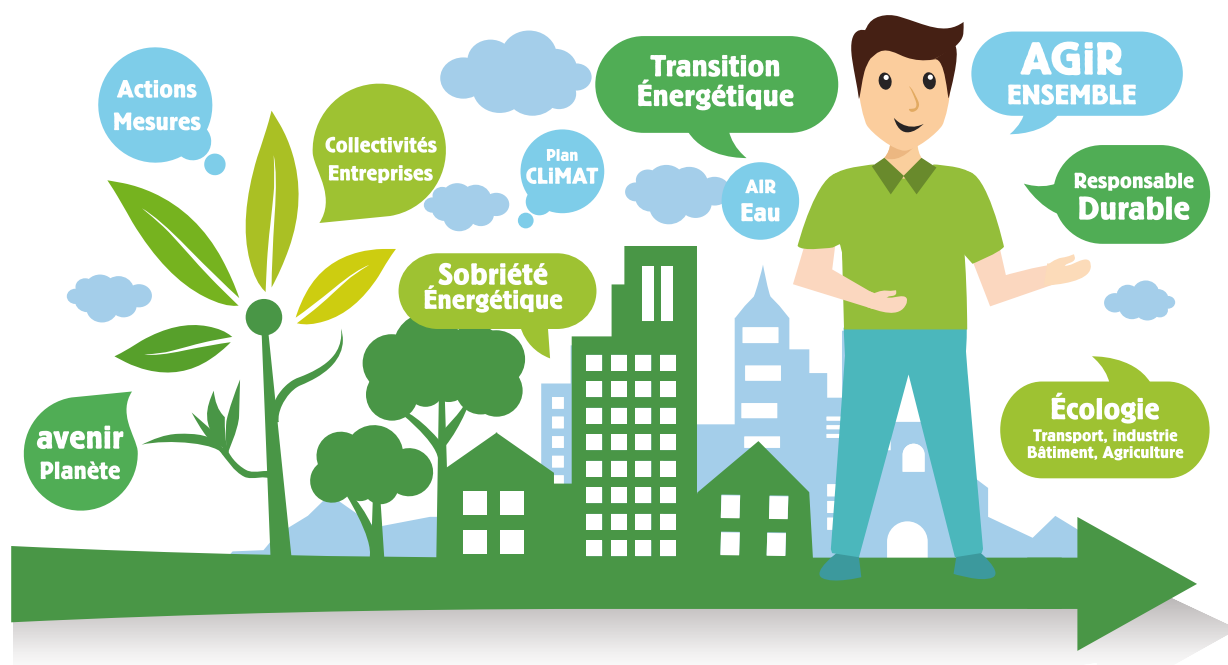


Le BIM.

Numéro
176
Nov./Déc.
2022

La revue qui décrypte l'actualité juridique



FOCUS SUR QUELQUES ÉVOLUTIONS EN DROIT TRAVAIL AU REGARD DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Face à l'enjeu climatique actuel, l'ensemble des acteurs de la société est aujourd'hui concerné et invité à s'investir dans la transaction écologique, dont les entreprises.

Ces dernières années, deux grandes lois sont venues introduire la transition écologique au sein des relations de travail, la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités et celle du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

Dans le cadre de cette publication, nous ferons un tour d'horizon des mesures sociales issues de ces textes qui permettent d'accompagner la réduction de l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise et un focus sur le rôle des représentants du personnel au cœur de la prise en compte des enjeux environnementaux.

L'essentiel

I. Réduire l'impact de l'activité de l'entreprise

Pour accompagner la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise, les actions peuvent être multiples. Nous allons nous focaliser sur la mobilité durable et le télétravail.

A. Privilégier la mobilité durable

La loi d'Orientation des Mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 impose aux entreprises disposant de délégués syndicaux et dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site, de négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, dans le cadre de leurs négociations annuelles obligatoires. En l'absence d'accord, ces entreprises doivent établir un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel.

Les entreprises ont à leur disposition des moyens pour promouvoir les mobilités douces. Nous allons vous présenter ci-dessous les principaux dispositifs.

A.1 Prise en charge des frais de transport

A.1.1 Prise en charge des frais de transports publics

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du coût de l'abonnement des salariés aux transports publics. Cette participation est de 50%. Elle est exonérée socialement et fiscalement. La loi de finances rectificative pour 2022 en date du 16 août 2022 étend ce régime fiscal et social favorable, en prévoyant que la prise en charge patronale des frais peut être exonérée dans la limite de 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics, pour les années 2022 et 2023.

Quant à la « prime de transport », elle n'est pas, en principe, cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ; cependant, la loi de finances rectificative pour 2022 lève cette interdiction pour 2022 et 2023.

A.1.2 Prise en charge facultative des frais de carburant et d'alimentation électrique encore dénommée « prime de transport »

L'employeur peut prendre en charge les frais de carburant (essence, diesel) et les frais d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail (Article L. 3261-3 du code du travail). Cette prise en charge, dénommée « prime transport », est facultative. En conséquence, l'employeur est libre de la mettre en place ou pas.

En principe, l'employeur ne peut verser la prime qu'aux salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel :

- parce que leur résidence ou leur lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, ou bien n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- ou parce que leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports collectifs.

Notons que la loi de finances rectificative pour 2022 a assoupli les conditions d'éligibilité à la prime de transport pour 2022 et 2023. Elle en a étendu le bénéfice **à l'ensemble des salariés engageant des frais de carburant ou des frais d'alimentation de véhicules électriques**, hybrides rechargeables ou à hydrogène pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, **même s'ils ne sont pas contraints d'utiliser leur véhicule.**

La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène est **exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite** prévue au b du 19° ter de l'article 81 du code général des impôts **soit 200 euros par an et par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 500 euros pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène.** A titre dérogatoire, la loi de finances rectificative pour 2022 a relevé, pour les années 2022 et 2023, la limite d'exonération d'impôt sur le revenu de 500 € à 700 €, dont 400 € maximum pour les frais de carburant. Elle est portée à 900 €, dont 600 € pour les frais de carburant, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion et à Mayotte.

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par accord d'entreprise ou par accord interentreprise, et à défaut par accord de branche. A défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe.

A.2 Le forfait mobilités durables

Créé par la loi du 24 décembre 2019, le forfait « mobilités durables » regroupe les frais de transport liés :

- à l'utilisation par le salarié d'un cycle personnel;
- au covoiturage, que le salarié soit conducteur ou passager ;
- au recours à d'autres services de mobilité partagée définis par le décret du 9 mai 2020, comme étant :
 - la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d'engins de déplacement personnel motorisés ou non (ex. : trottinette, gyropode, scooter);
 - les services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène).
- à l'utilisation par le salarié des transports publics de personne hors abonnement.
- à l'utilisation par le salarié d'un « engin de déplacement personnel motorisé », depuis le 1er janvier 2022.

La prise en charge par l'employeur de ces frais a un caractère facultatif. S'il souhaite mettre en place le forfait « mobilités durables », il est nécessaire de le faire par accord d'entreprise, ou à défaut, par accord de branche, ou, en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique, s'il existe.

L'employeur, qui décide d'assurer la prise en charge des frais de transports personnels de ses salariés via le forfait « mobilités durables », en fait « bénéficier l'ensemble des salariés de l'entreprise éligibles selon les mêmes modalités ». (Article R3261-13-2 code du travail)

L'allocation est versée sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet en sollicitant de chaque bénéficiaire pour chaque année civile, un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur, relatif à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement visés par le dispositif.

La prise en charge du forfait mobilités durables est exonérée de cotisations et de CSG/CRDS, dans la limite de 500 € par salarié et par an.

À titre dérogatoire, la loi de finances rectificative pour 2022 a relevé, pour les années 2022 et 2023, la limite d'exonération d'impôt sur le revenu de 500 € à 700 €. Elle est portée à 900 € en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion et à Mayotte.

Par ailleurs, la prise en charge du forfait mobilités durables est **cumulable avec la prise en charge des frais de transports publics**. Toutefois, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne pouvait pas dépasser 600 € par an ou le montant de la prise en charge des transports en commun si elle excède déjà ce montant (CGI art. 81, 19° ter b). La loi de finances rectificative pour 2022 a relevé le plafond d'exonération fiscale et sociale, à un montant maximum de 800 euros au lieu de 600 euros.

Enfin, la prise en charge du forfait mobilités durables est **cumulable avec la prime de transport**. Toutefois, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut pas, au regard de l'exonération d'impôt, de cotisations et de CSG/CRDS, dépasser 500 € par salarié et par an, dont 200 € maximum pour les frais de carburant dans le cadre de la prime de transport.

À titre dérogatoire, pour 2022 et 2023, cette limite globale est portée à 700 € par an, dont 400 € maximum pour les frais de carburant. Elle est portée à 900 €, dont 600 € pour les frais de carburant en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion et à Mayotte.

A.3 Le titre mobilité

Plutôt que de procéder par remboursement, l'employeur peut, le cas échéant, prendre en charge les frais de transport personnel de ses salariés via une solution de paiement dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité », définie aux articles L. 3261-5 à L. 3261-10 du code du travail.

Le décret du 16 décembre 2021 a fixé les modalités d'application du titre-mobilité, notamment les mentions, conditions d'utilisation ...

B. Utiliser le télétravail

En vertu de l'article L.1222-9 du code de travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

En principe, le télétravail est basé sur le volontariat pour le salarié comme l'employeur.

L'employeur peut mettre en place le télétravail, par accord collectif ou à défaut, par une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Cet accord ou cette charte doit préciser :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en oeuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du Code du travail.

Rappelons que selon l'article L.1222-11 du code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en oeuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

II. Le rôle des représentants du personnel en matière environnementale

A. Information et consultation du CSE

A.1 Consultation du CSE sur les préoccupations environnementales

Depuis l'entrée en vigueur de la loi portant lutte contre le dérèglement climatique le 25 août 2021, les dispositions légales relatives aux consultations du CSE se sont enrichies d'un volet environnemental.

Lorsque le CSE est consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, il est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures en question.

De même, le rôle confié au CSE, à savoir d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts, s'exerce notamment au regard des conséquences environnementales des décisions de l'employeur.

En pratique, le CSE est donc consulté sur les conséquences environnementales de projets, comme par exemple, la fermeture de site ou de déménagement.

Les consultations récurrentes d'ordre public sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière ainsi que sa politique sociale, ses conditions de travail et d'emploi sont accompagnées d'information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. (Article L2312-17 du code du travail)

A.2 Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Fort d'un nouveau rôle en matière écologique, le CSE a besoin d'accéder à des données et informations pertinentes, lui permettant de mener cette mission.

La BDES, base de données économiques et sociales, a été en conséquence transformée en BDESE, base de données économiques, sociales et environnementales depuis le 25 août 2021.

Le contenu de la BDESE fixé par les dispositions du Code du travail ne s'applique qu'à titre supplétif, c'est-à-dire en l'absence d'un accord d'entreprise fixant un contenu différent. Même si un tel accord intervient, l'employeur est tenu d'assurer l'existence d'une rubrique de la base consacrée aux conséquences environnementales.

Le décret du 26 avril 2022 vient compléter et préciser le contenu de la BDESE pour les entreprises n'ayant pas d'accord collectif sur le sujet, en incluant une 10^{ème} rubrique « Environnement », qui définit les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE.

B. Formation des élus

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 août 2021 dite loi Climat, la notion « environnementale » a été ajoutée au congé de formation économique, sociale, et syndicale, qui se nomme dorénavant le « Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ». Il s'agit de permettre à ce congé de porter également sur des sujets liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

C. Moyens d'action du CSE

Les enjeux environnementaux sont désormais pris en compte dans les expertises du CSE. En effet, la mission de l'expert-comptable auquel peut recourir le CSE en vue des consultations récurrentes porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social mais aussi environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, des orientations stratégiques de l'entreprise ou de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Conformément à l'article L2312-60 du code du travail, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut exercer les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent dans les conditions fixées aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du code du travail ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues aux articles L. 4133-1 à L. 4133-4 du code du travail.

III. Négociation collective

A. Négociation obligatoire sur la mobilité

Lors des négociations périodiques obligatoires relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et la qualité de travail, et sauf à avoir écarté ce thème dans un accord sur le contenu de cette négociation, toute entreprise d'au moins 50 salariés disposant d'une représentation syndicale et dans lesquelles au moins 50 salariés sont employés sur un même site,

doit intégrer l'amélioration de la mobilité domicile-travail au sein des négociations obligatoires.

Les mesures envisagées portent sur l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail :

- en réduisant le coût de la mobilité ;
- en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ;
- en prenant en charge tout ou partie des frais de transports engagés dans les conditions prévues aux articles L.3261-3 du code du travail (frais de carburant ou frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène) et L.3261-3-1 du code du travail (forfait mobilités durables).

À défaut d'accord, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de mobilité employeur, conformément aux dispositions de l'article L 1214-8-2, II du code des transports.

Le plan de mobilité employeur vise à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre, de polluants atmosphériques, de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports.

B. La GEPP et la transition écologique

La loi Climat du 22 août 2021 assigne un nouvel objectif à la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, celui de répondre aux enjeux de la transition écologique. Cette dimension environnementale des négociations poursuit l'objectif d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins en formation pour les salariés.

Sources :

- Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022
- Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019
- Décret n°2020-541 du 9 mai 2020
- Décret n°2021-1663 du 16 décembre 2021
- Loi portant lutte contre le dérèglement climatique n° 2021-1104 du 22 août 2021
- Décret n°2022-678 du 26 avril 2022

Parole d'expert

Interview

réalisée le 6 décembre 2022

En préambule, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

J'ai rejoint l'équipe du MEDEF Hauts-de-France en septembre 2022 pour accompagner les entreprises sur les questions ayant trait au développement durable, aux enjeux de transformation écologique, de la transition énergétique et au développement économique en général.

Auparavant, j'ai effectué une partie de mon parcours professionnel à la DATAR (Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale), transformée en 2014 en tant que Commissariat Général à l'Égalité des Territoires, lui-même devenu, début 2020, l'Agence Nationale à la Cohésion des Territoires.

Economiste de formation, j'ai occupé différents postes et mené différentes missions dans le domaine des mutations économiques, de la gestion des PAT (Primes à l'Aménagement du Territoire), du pilotage des pôles de compétitivité et des clusters d'entreprises, du lancement des programmes d'actions Territoires d'industrie et Territoires d'innovation, des politiques d'aménagement du territoire, de transformations numériques et écologiques. Je suis aussi intervenant auprès d'étudiants en cycles d'ingénieur pour les sensibiliser aux enjeux actuels des stratégies publiques en matière de Transition Ecologique.

Quelles sont les principales difficultés énergétiques connues par les entreprises ? Quels secteurs sont concernés ?

Les tensions inflationnistes sur les prix de l'énergie concernent toutes les entreprises et pas seulement les entreprises énérgo-intensives. Bien sûr, ces entreprises énérgo-intensives sont les premières concernées et sont concentrées dans quelques secteurs d'activité : sidérurgie, industrie chimique, industrie du papier-carton, verrerie...



Christophe PAYS

Responsable Transition Ecologique et Energétique au MEDEF Hauts-de-France

À Dunkerque, la plus grande aluminerie d'Europe a décidé de réduire sa production de 22 %. À Arques, Arc International éteindra quatre à six fours, sur les neuf que compte l'entreprise, et va utiliser ponctuellement du fioul domestique comme substitut au gaz pour passer l'hiver. Mais aujourd'hui, d'autres secteurs d'activité et de nombreuses PME sont touchés comme en atteste par exemple les difficultés rencontrées par les endiviers dans notre région.

Pour l'heure, l'activité résiste mais les indicateurs économiques en cette fin d'année 2022 commencent à inquiéter. Les coûts de production explosent, des arrêts d'activités temporaires sont prévus avec des mesures d'activité partielle. Le risque pour la compétitivité des entreprises est donc bien réel. Dans ce contexte, le Medef a appelé dès le début à un plafonnement du prix du gaz et de l'électricité à l'échelle de l'Union européenne, tout en maîtrisant la sécurité de l'offre et de la demande, pour réduire efficacement les factures d'énergie des entreprises et des particuliers.

Quels sont les conséquences pour l'économie, les entreprises, les particuliers ?

Sur le plan macroéconomique, la tension sur les prix de l'énergie impacte l'ensemble de l'économie française et notamment la demande avec l'inflation ou encore le renchérissement des taux d'intérêt... La transition climatique est une grande transformation qui va affecter la croissance, l'inflation, les finances publiques, la compétitivité, l'emploi et les inégalités, en France et au niveau international.

Actuellement, beaucoup d'entreprises s'interrogent sur le renouvellement de leur contrat d'énergie au niveau des engagements qu'elles doivent prendre en termes de prix. Cette crise concerne aussi les particuliers avec des questions de pouvoir d'achat voire de précarité énergétique. Cela a aussi un impact fort sur la question des négociations salariales pour les entreprises avec une pression sur les salaires qui s'accroît notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires d'entreprise (NAO).

Coupure, délestage... Quelles mesures en cas de pénurie d'électricité ? ?

Effectivement, en plus du prix de l'énergie, se pose pour cet hiver la question de l'approvisionnement. Il y a quelques jours, RTE (Réseau de Transport d'Electricité) a annoncé que des difficultés d'approvisionnement sont à prévoir dès janvier sur le réseau. Le gouvernement a dévoilé les premiers éléments de son plan de crise en cas de coupures d'électricité. Les préfets auront notamment la charge de prévenir les entreprises situées dans les secteurs où des "délestages" sont possibles. Cette situation exceptionnelle est fortement dépendante de la situation météorologique, en l'occurrence en cas de grands froids. Nous participons aux réunions organisées par la préfecture de département et avons fait remonter les informations pour compléter l'Annexe à l'Arrêté Préfectoral fixant la liste des usagers du service prioritaire de l'électricité. Nous en saurons plus dans les prochains jours concernant les mesures concrètes en cas de délestage.

Le Gouvernement a lancé le 6 octobre dernier un plan de sobriété énergétique. Que prévoit-il pour les entreprises ?

Ce plan est d'abord fondé sur le volontariat des entreprises. Les objectifs sont simples : un plan de sobriété énergétique avec un objectif volontaire d'ici 2024 de réduction de 10% de la consommation d'énergie par rapport à 2019. A plus long terme, les mesures prises aujourd'hui pour réduire la consommation d'énergie (gaz, électricité, carburant) peuvent concourir à l'objectif national de réduction de 40% de la consommation d'énergie à l'horizon 2050.

L'Etat avec les organisations patronales et syndicales et les fédérations se sont engagés à proposer à l'ensemble des entreprises, y compris industrielles, un plan d'actions de sobriété. Il contient 15 actions concrètes à mettre en œuvre.

Toute entreprise peut souscrire à ce plan de 15 actions sur la plateforme « Les entreprises s'engagent ». Parmi ces actions, nous travaillons actuellement sur la mise en place d'une formation pour le référent ou ambassadeur de la sobriété énergétique.

Quelles sont les actions concrètes que peuvent mettre en œuvre les entreprises afin d'engager la sobriété énergétique ?

Le MEDEF Hauts-de-France en partenariat avec Réseau Alliances a organisé une grande matinale le 10 novembre 2022 pour informer les entreprises et débattre sur la sobriété énergétique. La participation importante aux « Ateliers de la sobriété énergétique » a témoigné des préoccupations actuelles fortes des entreprises en la matière.

Cinq ateliers étaient proposés avec des solutions autour de 5 leviers d'action :

- Comprendre qui sont nos fournisseurs et quelles sont nos consommations ;
- Changer nos comportements ;
- Accélérer la rénovation énergétique de nos bâtiments ;
- S'appuyer sur les smart technologies pour optimiser ses consommations ;
- Produire sa propre énergie.

Les solutions en sobriété énergétique sont les plus simples à mettre en place et visent à réduire nos consommations d'énergie par des changements de modes de vie et des transformations sociales rapidement et sans investissements : baisser le chauffage, adapter notre éclairage, utiliser une mobilité durable, s'organiser en télétravail, gérer nos mails...). Si l'on prend l'exemple de la voiture, la sobriété peut être ainsi d'usage (écoconduite), de substitution (prendre le vélo ou les transports en commun plutôt que la voiture), dimensionnelle (utiliser un véhicule adapté à nos besoins) ou encore collaborative (covoiturage, autopartage...).

L'efficacité énergétique est plus axée sur la performance du process et donc en partie la technologie. Elle nécessite plus d'investissements et se comprend sur la durée.

De nombreux professionnels et experts nous permettent ainsi de mieux comprendre le contexte actuel et surtout nous proposent des pistes de solutions. J'invite ainsi les lecteurs à consulter les podcasts récents de Mathias Povse et de Myriam Maestroni sur le site du MEDEF Lille Métropole. Le premier podcast permet de comprendre comment sont fixés les prix de l'énergie, le second pose les bases des solutions concrètes à mettre en place.

« Décarboner l'économie, combien cela va coûter ? »

D'abord en termes d'objectifs, la trajectoire actuelle de la France ne lui permettra pas d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050. Il faut aller plus vite et les investissements à réaliser sont très significatifs. Le coût sera donc très élevé. Des études sont en cours pour quantifier les grandes transformations en cours comme la dernière note de France Stratégie « L'action climatique : un enjeu macroéconomique » ou l'étude du MEDEF sur « les enjeux économiques de la décarbonation en France ». Elles démontrent que compte-tenu du rythme et de l'ampleur de l'effort à fournir dans la lutte contre le réchauffement climatique, il devient indispensable de prendre en compte dès maintenant son impact sur l'économie.

Comme toujours, cela dépend aussi de la manière d'appréhender le sujet. La question peut être reformulée dans le sens inverse en se demandant « combien cela peut rapporter ? ». Nicolas Dufourcq, Directeur Général de BpiFrance, est intervenu à Entreprises et Cités lors d'un déjeuner conférence le 24 novembre pour présenter les engagements du plan France 2030 dont notamment, en lien avec l'ADEME, les programmes de financements dédiés aux PME et ETI françaises pour accélérer la décarbonation.

Pour terminer cet entretien, quel est votre sentiment sur les difficultés actuelles ? Vont-elles perdurer ? Quelles sont les solutions de demain ?

La réduction des consommations d'énergie a toujours été une préoccupation des entreprises bien avant l'explosion des prix des énergies que nous connaissons actuellement. Ainsi en 2021, plus d'une entreprise française sur quatre a investi pour consommer moins d'énergie.

En 2022, avec la hausse des prix de l'énergie, les craintes de coupure cet hiver et le dérèglement climatique, les entreprises comme les ménages doivent encore plus s'adapter et investir dans le champ de l'action climatique et des économies d'énergie.

On va probablement et durablement vers de l'énergie plus chère. Il y a la dépendance au couple gaz-électricité mais il y a aussi le fait qu'on passe d'énergies fossiles faciles à stocker et bon marché, à des énergies renouvelables plus chères. Au-delà de l'énergie, la question de la ressource en eau se posera aussi dans les prochaines années. Ce qui est sûr aussi aujourd'hui, c'est que nous devons évoluer dans un contexte en transformation avec de nombreuses incertitudes pour les entreprises. Mais c'est aussi un contexte porteur d'opportunités en termes de nouveaux marchés et de modernisation avec des investissements qui se porteront massivement sur la décarbonation afin de permettre la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

La transition énergétique et écologique s'impose dorénavant au cœur de toutes nos actions, des politiques publiques comme celle des entreprises et des particuliers. Le choix a été fait de se tourner vers la croissance verte avec l'enjeu de la technologie mais notre monde de demain passera aussi, sans parler de décroissance, par une réflexion sur nos modèles économiques et de consommation, notamment quand on voit l'excessive obsolescence de certains produits. Comme l'indique le président du MEDEF, Geoffroy Roux de Bézieux, il est urgent de passer à une croissance plus « responsable » et « sobre ».

Pour en savoir plus :

- <https://www.bpifrance.fr>
- <https://www.ademe.fr>
- <https://www.ecologie.gouv.fr>
- <https://cd2e.com>
- <https://www.e5t.fr>
- <https://www.medef.com/fr>

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole

Campus Entreprises et Cités
40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35
lacitedesentreprises@citeonline.org

Directeur de la publication :

Yann ORPIN

Rédacteur en chef : Rédactrice :

Arnaud COUSIN

Astrid FEUILLET

Responsable de la Communication :

Marion SIGIER



Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents sur le site internet :

www.lacitedesentreprises.com

