



1er syndicat de France, la CFDT compte plus de 600 000 adhérents, à quasi-parité de femmes et d'hommes, qui travaillent dans tous les secteurs professionnels, des petites aux grandes entreprises, dans le privé et dans le public, et dans tous les territoires.

La CFDT est un syndicat qui préfère trouver des solutions par le dialogue et la négociation. Là où le dialogue est rendu impossible, la CFDT sait se mobiliser fortement pour défendre ses revendications au niveau international, national, à l'intérieur des lieux de travail, des branches professionnelles et des territoires.

Le monde change ; la CFDT sait réinterroger ses revendications pour faire face aux évolutions de la société, du monde du travail, aux enjeux de la transition écologique juste ou encore des mutations numériques, etc. Elle se mobilise pour transformer notre modèle de développement vers davantage de progrès social et environnemental.

Contacts : www.cfdt.fr
transitionjuste@cfdt.fr

Le point de vue de la CFDT sur le 3^e PNACC : « La France s'adapte – vivre à + 4°C »

Le PNACC 3, un exercice démocratique en devenir

La transition écologique juste constitue la boussole de la CFDT. Les choix des transformations à opérer et leur mise en œuvre doivent être construits démocratiquement afin de renforcer la confiance et l'acceptabilité des citoyen.nes, ainsi que des travailleurs et travailleuses.

A cet égard, la CFDT salue les ateliers préparatoires qui ont permis d'enrichir collectivement le 3^e plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC). Elle accueille par ailleurs avec satisfaction cette étape de consultation qu'il conviendrait de pérenniser.

► La CFDT revendique que le PNACC devienne un exercice démocratique systématique.

Anticiper les effets du changement climatique est clé pour réussir la transition écologique juste. En effet, anticiper, c'est moins de risques et plus d'opportunités pour les citoyens et les travailleurs, mais aussi pour les entreprises et les administrations ([Lire le Manifeste CFDT pour une transition écologique juste](#)).

Par ailleurs, la CFDT salue l'intégration d'une trajectoire de réchauffement climatique de référence (TRACC) dans cet exercice de planification, à savoir se préparer à une trajectoire de + 2,7°C en 2050 et à + 4°C en 2100, par rapport à 1990. Cette trajectoire doit désormais s'insérer dans l'ensemble des documents de planification, nationaux et territoriaux, ainsi que dans les stratégies des activités économiques, comme l'exprime le PNACC 3. Dit autrement, nous devons systématiquement penser adaptation ; c'est un pas essentiel franchi à travers ce PNAAC 3.

A cet égard, il convient de structurer une approche intégrée pour construire une cohérence globale entre l'ensemble des documents de planification, en particulier avec le Plan santé au travail (PST), le plan national santé-environnement (PNSE), etc.

Articuler à la TRACC une trajectoire de financement pluriannuelle sécurisée

Cette étape décisive dans l'histoire du PNACC doit désormais s'articuler à une trajectoire de financement sécurisée en matière d'adaptation, afin de mettre en adéquation les ambitions du PNACC 3 et les moyens garantissant son effectivité.

Une meilleure prise en compte de l'adaptation au changement climatique dans les financements publics en faveur de la transition (mesure 27) est visée ; notamment à travers les outils de contractualisation tels que les contrats pour la réussite de la transition écologique (CRTE) ou les aides publiques via le Fonds vert. Cependant, ni la Stratégie de financement de la transition écologique (SPAFTE) ni les textes et débats budgétaires ne reflètent en l'état cette ambition. Des incohérences s'observent même entre les projets budgétaires et de planification, notamment s'agissant du fonds vert, annoncé en baisse. D'autant que le volet atténuation requiert lui aussi des besoins de financements considérables qui vont peser sur les budgets à répartir. Il est urgent de se donner les moyens d'anticiper afin de minimiser, à terme, les coûts pour les finances publiques, les ménages et les entreprises. Le coût de l'action est infiniment inférieur à celui de l'inaction.

► C'est pourquoi la CFDT revendique des Assises de financement de la transition écologique juste, associant l'ensemble des parties prenantes, afin d'identifier les moyens alloués à l'atténuation, mais aussi à l'adaptation. L'objectif est de coconstruire démocratiquement une loi de programmation pluriannuelle contraignante au service des deux volets dédiés à la transition écologique juste.

C'est également l'opportunité de mieux identifier les besoins d'accompagnement et d'aides financières au bénéfice des ménages, en particulier les plus modestes. Nous ne sommes en effet pas tous égaux face aux impacts du changement climatique, ni des transformations qu'implique la nécessaire adaptation et atténuation.

Le dispositif d'aide à la rénovation thermique *Ma Prim'renov* devrait tendre, par exemple, à monter en force s'agissant de la prise en compte du confort d'été (mesure 9). Mais le frein du reste à charge pour les ménages leur permettant de réaliser des travaux performants et d'ampleur demeure.

► La CFDT revendique de renforcer les aides à la trésorerie pour les ménages modestes et, pour ceux proches des seuils d'éligibilité, à mobiliser des mécanismes de tiers investissement (sans avance de trésorerie) ou de tiers financement et de prêts spécifiques (selon les capacités de remboursement).

Plus globalement, anticiper les impacts du changement climatique permet de lutter contre l'aggravation des inégalités déjà existantes (en matière de cadre de vie, de santé, par exemple). A cet égard, le PNACC 3 prévoit de tenir compte spécifiquement des populations vulnérables (mesures 10, 14, 15 et 28 notamment), en particulier face à la chaleur (enfants, personnes âgées, populations précaires...). Mais il convient d'aller plus loin afin de ne pas passer à côté d'inégalités invisibilisées ou sous-estimées.

► La CFDT revendique le développement systématique d'un axe « justice sociale » dans tous les documents de planification publique qui doivent désormais intégrer la trajectoire de réchauffement climatique.

Enfin, par souci d'usage efficient des deniers publics et afin de ne pas accroître les vulnérabilités des entreprises, la CFDT a œuvré pour que les enjeux d'adaptation soient pris en compte dans la mobilisation des dispositifs d'aides aux entreprises (mesure 34), notamment s'agissant des aides à la décarbonation ou d'activité partielle en cas d'aléas climatiques. La CFDT se félicite donc que ce cap soit désormais posé dans le PNACC 3.

► La CFDT suivra les travaux d'évaluation des aides publiques (dispositifs Ademe, France 2030, BpiFrance, prêts verts garantis...) et la bonne prise en compte des enjeux d'adaptation. A cet égard, la CFDT souhaite que cette avancée soit aussi l'occasion de suivre la bonne articulation des enjeux d'adaptation avec les grands plans d'aides en matière de décarbonation (*50 sites les plus grands émetteurs*) ou de sobriété hydrique (*50 sites les plus consommateurs d'eau*). Sur ce dernier point, les filières artisanales et commerciales devraient, elles aussi, être tenues prochainement d'élaborer un plan en la matière (mesure 21). La CFDT rappelle à cet effet que les transformations opérées dans le cadre de ces plans percutent directement les emplois et le travail. Aussi, elles doivent être discutées dans l'entreprise, avec les représentants élus du personnel dès lors que c'est possible. En outre, présente dans ces entreprises, la CFDT a la capacité

d'alerter sur les manquements et les insuffisances, ou de mutualiser les bonnes pratiques dans le cadre de ces travaux.

► De la même manière, la CFDT salue l'intention posée au sein du PNAAC 3 de mieux responsabiliser les branches et les entreprises, en les incitant à prendre des engagements en matière d'adaptation (évolution du modèle économique, formation des salariés, évolution de la qualité de vie au travail...). A cet égard, la CFDT et, plus globalement, les partenaires sociaux sont des parties prenantes essentielles à la réflexion qui s'ouvre quant à l'évolution du dispositif d'activité partielle (mesure 34) – en particulier du fait de la participation financière de l'UNEDIC au dispositif.

Ces engagements, en partie identifiés au sein du document de planification, doivent être l'objet de dialogue social dans les branches et les entreprises :

- l'évolution du modèle économique de l'entreprise pour s'adapter aux nouveaux enjeux induits par le changement climatique ;
- la formation des salariés placés en activité partielle afin d'adapter leurs compétences et leur permettre, le cas échéant, de se reconverter vers des activités à forte perspective d'emploi ;
- l'adaptation des conditions de travail des salariés ;
- l'aménagement des locaux et de l'outil de travail de l'entreprise.

La CFDT défend le principe de responsabilisation des entreprises en matière d'adaptation et alerte sur le fait que cela ne doit en aucun cas se répercuter sur les salariés. Une grande vigilance doit donc être apportée dans la réflexion globale de révision et de l'éventuelle hiérarchisation des dispositifs (mesure 34).

Mieux anticiper pour mieux protéger avec les travailleurs

Anticiper les impacts du changement climatique, c'est garantir la continuité des activités de l'entreprise. Pour les travailleuses et travailleurs, c'est aussi l'opportunité d'améliorer les conditions de travail, de lutter contre la pénibilité au travail, de mieux maîtriser l'aggravation des risques professionnels physiques et psychosociaux, ou encore d'anticiper les déficits d'activité (temporaires ou permanents) ; enfin, c'est redonner du sens au travail.

De la même manière, anticiper dans les administrations, c'est permettre une meilleure

continuité des services publics en cas d'aléas climatiques tout en protégeant les agents.

► A cet égard, la CFDT salue le lancement de deux concertations avec les partenaires sociaux, l'une dans le secteur privé (via le Conseil d'orientation des conditions de travail), et l'autre dans les fonctions publiques, sur les conditions de travail dans un contexte de forte chaleur (mesures 11 et 12). Il s'agit de construire des plans d'actions prévoyant des mesures de prévention renforcée. La CFDT veillera à y prendre toute sa part afin de porter une stratégie visant à intégrer, en anticipation, une approche structurelle et systémique des risques et non pas une simple approche de gestion de crise a posteriori, comme c'est encore trop souvent le cas aujourd'hui. Ces exercices de concertation devraient par ailleurs pouvoir bénéficier de l'expertise de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

La méthode de concertation avec les représentants des travailleurs doit être poursuivie s'agissant de l'intégration de la TRACC dans les plans de prévention des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), dont les établissements Seveso (mesure 19).

L'importance de ces concertations est majeure : les besoins en emplois dans la transition écologique soulèvent des enjeux d'attractivité et de fidélisation qui doivent absolument être traités dans le cadre du dialogue social. D'autant plus que les métiers de la transition écologique sont souvent les plus percutés par les impacts du changement climatique. Or ces métiers sont déjà, pour la plupart, en tensions de recrutement, compte tenu des conditions de travail et de rémunération des couvertures conventionnelles. Nous devons être à la hauteur des enjeux sur les questions de travail, au risque, sinon, de freiner la transition écologique elle-même !

► La CFDT a œuvré pour réviser le régime BTP-Intempéries pour prendre en charge de manière pérenne les conséquences économiques des arrêts de travail liés aux vagues de canicule – devenues récurrentes – au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics. Pour la CFDT, cet élargissement du périmètre du BTP-Intempéries au risque canicule doit devenir une réflexion plus globale pour l'ensemble des métiers pénibles pourtant essentiels à la transition écologique, tout en responsabilisant les branches et les entreprises.

► Enfin, une réflexion collective doit s'ouvrir sur la prise en charge des difficultés consécutives aux aléas climatiques que peuvent rencontrer les travailleurs, comme l'a revendiqué l'Union régionale interprofessionnelle CFDT des Hauts-de-France pendant les périodes d'inondation (droits à congés supplémentaires, solidaires, évolution de l'activité partielle, ou toutes autres types de couverture...). Le dispositif d'activité partielle couvre en effet les périodes d'inactivité de l'entreprise en période d'aléas ; cependant, rien ne permet de couvrir les salariés lorsque l'activité reprend, bien que les conditions ne soient pas encore totalement réunies pour les travailleurs (crèche fermée, habitation à remettre en état, etc.).

Un PNACC 3 qui invite les entreprises à passer d'une logique de gestion de crise à une stratégie d'anticipation en matière d'adaptation

Pour les entreprises, anticiper les impacts du changement climatique, c'est mieux maîtriser les risques de ruptures d'approvisionnements ; c'est gagner en autonomie stratégique et en compétitivité ; c'est réduire les risques de discontinuité d'activité ; ce sont moins de risques liés aux infrastructures et aux bâtis ; moins de risques industriels et technologiques ; une plus grande qualité des services rendus par la nature ; une meilleure réputation ; une meilleure réponse aux exigences environnementales et sociales des financeurs et assureurs ; moins de tensions de recrutement (attractivité, fidélisation).

A cet égard, la CFDT accueille avec satisfaction l'obligation d'un plan d'adaptation à partir de 2025 (mesure 33) pour les grandes entreprises et les entreprises stratégiques (gestionnaires d'infrastructures de transport et d'énergie, opérateurs d'importance vitale).

► La CFDT veillera aux travaux du groupe de travail inter-filières au sein du Conseil national de l'industrie (CNI) visant une meilleure appropriation des enjeux d'adaptation au changement climatique par les entreprises. De la même manière, elle suivra le bilan annuel des politiques d'adaptation des entreprises soumises à des règles de rapportage extra financier sur les risques climatiques et d'adaptation (mesure 40), telles que prévues dans la CSRD et la taxonomie.

► Pour les entreprises qui ne sont pas soumises à ces obligations, l'intégration de l'adaptation au

changement climatique dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) devra être renforcée, comme annoncé au sein du PNACC 3 (mesure 40). Reste à opérationnaliser l'intention.

► Un guide sera déployé dès 2025 pour faciliter l'engagement des acteurs économiques (mesure 41). Ce guide devra identifier les évolutions en matière d'emplois, de compétences et de travail, que les mesures d'adaptation nécessitent.

► De la même manière, la CFDT souhaite pouvoir contribuer aux travaux engagés au sein des filières pour élaborer des guides sectoriels d'évaluation des vulnérabilités afin de poser des points de vigilance en matière de qualité des emplois et du travail, ainsi que de compétences. Comme le souligne le PNAAC 3, ces guides devraient en effet contenir des recommandations quant à la co-construction et à l'évolution des plans de continuité d'activité, par exemple.

Enfin, la CFDT salue l'ensemble des mesures (30 à 39) visant à renforcer la résilience de plusieurs filières (bois, agriculture, agroalimentaire, gestionnaires d'infrastructures et opérateurs de transport régional, opérateurs d'importance vitale...). Il conviendra de donner à voir les progrès réalisés en la matière, ce qui pose l'enjeu du suivi du PNACC de manière plus générale.

Pour une gouvernance partagée du PNACC au niveau national et territorial

Il est urgent de mieux donner à voir aux citoyen.nes dans quelle direction nous allons et quels progrès nous faisons en matière d'adaptation autant que d'atténuation (santé, réduction des inégalités, répartition des efforts, etc.). A défaut, les campagnes de désinformation prennent le dessus et l'extrême droite prospère.

Le rôle du Conseil national de la transition écologique (CNTE) et sa commission dédiée à l'adaptation doivent donc être confortés pour assurer le suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre du PNACC 3 (mesure 46). A ce titre, le dialogue avec le CESE sera renforcé dès 2024.

► Pour la CFDT, le CNTE devra pouvoir suivre les actions d'évaluation sur l'ensemble des axes du PNACC 3 et contribuer à la réflexion à mener sur les indicateurs de suivi (mesure 26).

► Enfin, les COP territoriales, qui seront le cadre de la territorialisation du PNACC 3, devront intégrer les acteurs de la société civile et les représentants des travailleurs qui ont toute légitimité à prendre part aux travaux, en particulier au regard des enjeux d'emplois, de compétences et de travail que ce plan d'adaptation soulève.

Ces COP régionales constituent en outre l'opportunité de mieux donner à voir les progrès réalisés dans les territoires.

Coconstruire une feuille de route emplois-compétences-travail à +4°C pour opérationnaliser le PNACC 3

Si la CFDT marque sa satisfaction quant aux progrès réalisés en matière de responsabilisation des entreprises dans le PNACC 3, elle souhaite alerter quant à l'absence de réelle stratégie emplois-compétences-travail en matière d'adaptation. Une telle feuille de route est pourtant décisive si l'on souhaite mettre en œuvre l'ensemble des mesures du PNACC 3.

Plus d'une dizaine de mesures (8, 10, 20, 24, 35, 36, 43, 44, 49...) comprises dans ce PNACC ne pourront être opérationnalisées que si les besoins en matière d'emplois et de compétences sont anticipés. Garantir le développement d'une filière française de systèmes de rafraîchissement innovants et à moindre impact environnemental (mesure 10) nécessite de traiter en amont les enjeux d'emplois, d'attractivité et de fidélisation des travailleurs – donc des conditions de travail, des parcours de rémunération, de l'organisation du travail, de la couverture conventionnelle. De la même manière, mieux intégrer les enjeux d'adaptation aux activités nécessite d'enrichir le panel de compétences des travailleurs et travailleuses, en particulier de compétences transversales.

La démarche d'identification des besoins en emplois et en compétences est envisagée dans plusieurs mesures du PNACC 3 (au sein des services du ministère de la Transition écologique ; dans l'agri- et l'aquaculture ; dans le cadre d'un renforcement de la prise en compte de l'adaptation dans les marchés publics ; etc.). Mais être à la hauteur des enjeux nécessite de répliquer la démarche pour l'ensemble des administrations publiques et l'ensemble des activités économiques. Nous avons collectivement besoin de visibilité en la

matière, d'autant plus que le volet atténuation nécessite également d'anticiper ces enjeux. Les parcours professionnels doivent par ailleurs être accompagnés, en particulier dans les secteurs d'activités les plus impactés par les impacts du changement climatique (le tourisme ou les transports, par exemple).

► Pour la CFDT, il est urgent de créer un Haut Conseil multipartite Emplois et transitions, lieu de coordination des acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de la certification, ainsi que des acteurs de marché (représentants des travailleurs et employeurs) et environnementaux (experts, société civile). Ce Haut Conseil serait chargé de produire des diagnostics partagés, de construire du consensus, de consolider et mettre en cohérence les études prospectives (entre filières et en inter-filières, mais aussi en articulant les volets atténuation et adaptation), d'anticiper les créations/destructions d'emploi (en particulier dans les énergies fossiles), ainsi que les parcours et passerelles professionnels possibles. Son rôle serait de rendre lisible ces évolutions et effective leur appropriation par les acteurs.

► Les filières doivent accompagner un diagnostic partagé et affiné au service des branches qu'elles couvrent en matière d'emplois et de compétences pour faire face aux enjeux d'adaptation ; ces travaux doivent intégrer tous les membres de droit des comités stratégiques de filière du Conseil national de l'industrie.

► Ces feuilles de route doivent permettre d'enclencher des agendas sociaux de branche, intégrant les enjeux d'attractivité et de fidélisation (reconnaissance des compétences, amélioration des conditions et de l'organisation du travail, droits conventionnels à enrichir...). Les filières devront suivre leur état d'avancement et les pouvoirs publics être partie prenante de la démarche et garants de son effectivité.

► Les COP régionales doivent traduire leurs plans d'action, en matière d'adaptation, en évolution des emplois et des compétences, ainsi qu'en prenant en compte les enjeux d'attractivité et de fidélisation, en y associant les acteurs économiques, sociaux et environnementaux. Ces diagnostics partagés doivent nourrir les espaces de dialogue territoriaux dédiés aux enjeux sociaux et économiques (Croct, Crefop,

conférences sociales, comités de filières régionaux, CESER...). La dynamique doit alimenter les démarches de contractualisation territoriales et d'aides publiques régionales pour se mettre au service d'un projet de territoire en transition, voire en reconversion.

► Enfin, la CFDT revendique la création d'une Assurance Transition Emploi offrant un socle universel

de droits minimum à tous les demandeur.es d'emploi et salarié.es (être informé, accompagné, disposer d'un revenu en période de formation et de reconversion). Evitons le passage par la case chômage pour rendre les transitions acceptables !