

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

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

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

### De l'importance du dialogue social dans les entreprises

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

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

#### À lire aussi

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

**Sur [rds.asso.fr](http://rds.asso.fr) :** "Dialogue social, levier de la transition écologique ?"



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

