Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 9 juillet 2026
relatif à la transition environnementale des entreprises

NOR : *ASET2650797M*
IDCC : *1486*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le changement climatique et la dégradation de la biodiversité, étroitement liés aux activités humaines et aux modes de production, constituent un défi majeur pour les économies et les organisations. La hausse des températures, les événements climatiques extrêmes, la raréfaction des ressources et la pression réglementaire croissante se traduisent par de nouveaux risques professionnels, des transformations des modèles économiques et des exigences accrues de transparence environnementale.

La transition écologique vise à rendre les activités humaines compatibles avec les limites planétaires. Elle comprend la transition environnementale, centrée sur la réduction des impacts sur l'environnement, et la transition énergétique, dédiée aux modes de production et de consommation d'énergie. Le présent accord se concentre sur le volet environnemental qui relève des relations entre employeurs et salariés : réduction de l'empreinte directe des entreprises, adaptation au changement climatique et développement des compétences.

Ces évolutions commandent une double réponse. D'une part, l'atténuation : réduire les émissions de gaz à effet de serre, gérer plus sobrement les ressources naturelles, l'énergie, les déchets et les mobilités. D'autre part, l'adaptation : ajuster les activités, les organisations et les modèles d'affaires aux conséquences du dérèglement climatique, renforcer la continuité d'activité face aux aléas et anticiper l'évolution des besoins des clients.

Les entreprises de la branche des bureaux d'études, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil présentent une caractéristique structurelle qui oriente l'ensemble du présent accord : elles sont fortement prescriptrices d'impacts environnementaux et influencent plus qu'elles n'émettent. À ce titre, elles sont doublement concernées : d'une part, par l'empreinte environnementale de leurs propres activités (numérique et intelligence artificielle, déplacements professionnels, locaux et équipements) ; d'autre part, par leur responsabilité de prescription : leurs recommandations et livrables orientent des décisions d'investissement dont l'impact peut excéder largement celui de leurs activités internes.

Le cadre juridique applicable connaît des évolutions notables auxquelles les entreprises doivent s'adapter ou se préparer : la directive CSRD [1] et ses normes ESRS (changement climatique, pollution, ressources en eau, biodiversité, économie circulaire), la loi AGEC [2], la directive CSDDD [3] à transposer en juillet 2028, ainsi qu'un ensemble d'obligations légales rappelé dans le présent accord.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans la dynamique initiée par l'accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social, et en déclinent les principes à l'échelle de la branche, en les adaptant aux spécificités de ses entreprises.

Les partenaires sociaux considèrent que la prise en compte des enjeux environnementaux constitue un facteur de pérennité, de compétitivité et d'attractivité pour toutes les entreprises de la branche. Elle appelle des évolutions concrètes dans les pratiques professionnelles, les modes d'organisation, les compétences mobilisées et les outils de pilotage. Le présent accord trace les orientations opérationnelles retenues dans le champ des relations entre employeurs et salariés, sans préjudice des cadres propres à chaque structure.

La branche s'inscrit dans la trajectoire nationale de réduction des émissions de gaz à effet de serre fixée par la stratégie nationale bas-carbone. Compte tenu de la diversité des activités, des tailles et des données disponibles, le présent accord ne fixe pas d'objectif chiffré de réduction agrégée, mais oriente les pratiques des entreprises pour qu'elles contribuent à cette trajectoire et puissent fixer leurs propres objectifs, sans préjudice de l'organisation en vigueur dans l'entreprise, notamment s'agissant de la durée et des modalités d'organisation du temps de travail, ainsi que des règles applicables en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il vise à :

– structurer le dialogue social et la gouvernance autour de ces enjeux ;

– accompagner la montée en compétences des salariés et des représentants du personnel ;

– soutenir la réduction de l'empreinte environnementale et l'adaptation de l'activité au changement climatique, ainsi qu'une gestion plus responsable des ressources, des déchets et des mobilités ;

– orienter l'épargne salariale vers le financement de la transition environnementale.

Cet accord repose sur une mise en œuvre proportionnée et pragmatique, au regard de la taille, de l'activité, des moyens et de l'implantation territoriale des entreprises.

[1] Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite « directive CSRD »).

[2] Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire.

[3] Directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du conseil du 24 mai 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (dite « directive CSDDD ») dont la transposition est reportée au 26 juillet 2028 par la directive (UE) 2026/470 du 24 février 2026 (dite « Omnibus »).

Thème 1 Piloter et organiser la transition environnementale

La transition environnementale nécessite une organisation interne adaptée et l'implication pérenne des salariés. Elle repose sur des échanges réguliers, des indicateurs communs et la définition d'une trajectoire revue périodiquement. Les entreprises de la branche disposent pour cela d'un cadre conventionnel et légal éprouvé dans lequel les enjeux environnementaux trouvent désormais leur place. Pour les TPE-PME, où les instances représentatives du personnel sont souvent absentes ou réduites, des modalités proportionnées d'échange avec les salariés produisent les mêmes effets structurants.

Article 1er | *Inscrire les enjeux environnementaux dans le dialogue social*

Le dialogue social constitue, à tous les niveaux où il s'exerce, le cadre privilégié d'élaboration et de mise en œuvre des engagements des entreprises. Les partenaires sociaux affirment la nécessité d'y inscrire pleinement les enjeux environnementaux et climatiques, dans le respect des prérogatives de chaque acteur et selon des modalités proportionnées à la taille et à la configuration de chaque entreprise.

1.1. Au niveau des entreprises

Les entreprises de la branche organisent l'association des salariés à la transition environnementale selon des modalités proportionnées à leur effectif, à leur organisation et à la présence éventuelle d'institutions représentatives du personnel.

Entreprises de moins de 10 salariés

Il est recommandé aux entreprises de moins de dix (10) salariés de mettre en œuvre les actions suivantes :

– formaliser, sur le modèle de l'annexe 1 du présent accord, un document de suivi simplifié recensant trois (3) à cinq (5) actions prioritaires ;
– organiser, au moins une (1) fois par an, un échange avec les salariés pour partager le diagnostic et les actions retenues, sous la forme la plus adaptée à l'organisation (point en réunion d'équipe, note interne, courriel) ;
– s'appuyer sur les ressources de la branche et des pouvoirs publics accessibles sans frais, présentées aux articles 4 et 5 du présent accord.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Il est recommandé aux entreprises de dix (10) à quarante-neuf (49) salariés de mettre en œuvre les actions suivantes :

– associer les salariés à l'établissement du diagnostic, sous une forme participative adaptée à la structure (cartographie simplifiée des flux, atelier, échange en réunion d'équipe) ;
– organiser, au moins une (1) fois par an, un échange dédié sur l'avancement des actions environnementales, à l'occasion duquel les salariés peuvent formuler des propositions d'amélioration environnementale ;
– mobiliser des outils de suivi allégés : tableau de bord environnemental simplifié et indicateurs partagés avec les équipes ;
– formaliser les actions retenues dans un plan d'action, sur le modèle de l'annexe 1 du présent accord, remis aux salariés et aux nouveaux embauchés et actualisé annuellement ; ce document peut être intégré aux parcours d'accueil et aux entretiens annuels.

Entreprises pourvues d'un CSE et/ou de délégués syndicaux

En complément des recommandations qui précèdent, les entreprises pourvues de délégués syndicaux engagent les négociations périodiques sur la rémunération, l'égalité professionnelle et

la qualité de vie et des conditions de travail. Les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés négocient également sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)[1].

Il est recommandé d'examiner les enjeux environnementaux à l'occasion de ces négociations obligatoires.

Les négociations facultatives constituent également un levier : les entreprises peuvent se doter d'un agenda social organisant les chantiers de mise en œuvre de la transition environnementale, notamment lorsque leurs locaux entrent dans le champ du dispositif éco-énergie tertiaire[2].

Pour accompagner la négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche (ci-après « OPIIEC »), qui tient à jour les référentiels des métiers et des compétences en intégrant les transformations liées à la transition écologique, et les ressources mises à disposition par l'opérateur de compétences Atlas (cf. articles 4 et 5 du présent accord). Les attributions environnementales du CSE sont précisées à l'article 2 du présent accord.

1.2. Au niveau de la branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à intégrer une clause relative à la prise en compte des enjeux environnementaux dans les négociations menées à ce niveau, sauf à motiver l'absence de pertinence au regard de l'objet de la négociation.

Par ailleurs, ils s'engagent à intégrer des critères de responsabilité sociale et environnementale dans les appels d'offres définis paritairement pour le choix des prestataires participant aux travaux de la branche.

La commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) assure le suivi de l'exécution du présent accord, sur la base des indicateurs définis à l'article 11.

Article 2 | *Associer les salariés et le comité social et économique (CSE) à la transition environnementale*

L'association des salariés et, lorsqu'il existe, du comité social et économique (CSE) aux décisions ayant des incidences environnementales constitue une condition de réussite et de légitimité de la transition écologique de l'entreprise. Les partenaires sociaux entendent rendre pleinement effectives les attributions environnementales reconnues par le code du travail au CSE et aux représentants du personnel.

2.1. Les attributions du CSE en matière environnementale

Le CSE est obligatoirement informé et consulté sur les conséquences environnementales des projets de l'entreprise, notamment l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail[3].

Lors des consultations récurrentes du CSE, telles que celles relatives aux orientations stratégiques, à la situation économique et financière et à la politique sociale, l'employeur doit

[1] Articles L. 2242-1 à L. 2242-22 du code du travail.

[2] Décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 (« éco-énergie tertiaire ») : objectifs de réduction de la consommation énergétique applicables aux bâtiments à usage tertiaire de plus de 1 000 m² (– 40 % en 2030, – 50 % en 2040, – 60 % en 2050).

[3] Article L. 2312-8 III du code du travail.

obligatoirement informer le CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise[1].

Dans les entreprises de cinquante (50) salariés et plus, les risques climatiques sont pris en compte pour l'élaboration d'actions de prévention consignées au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT). Dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, ces actions sont consignées dans le DUERP et dans ses mises à jour.

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent créer au sein du CSE une commission environnement chargée d'analyser les conséquences environnementales des activités de l'entreprise, de préparer les avis rendus sur les projets qui lui sont soumis et de formuler des propositions d'actions visant à améliorer l'empreinte environnementale de l'entreprise.

2.2. La formation des représentants du personnel

Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, les membres titulaires du CSE bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée de cinq (5) jours, pris en charge par le CSE, comprenant un volet relatif aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise[2].

Il est recommandé aux CSE d'intégrer cette dimension environnementale dans le plan de formation de leurs membres. Les ressources de formation accessibles aux représentants du personnel sont présentées à l'article 5 du présent accord.

2.3. Les activités sociales et culturelles durables

Dans le cadre de son autonomie de gestion des activités sociales et culturelles[3], le CSE peut intégrer des critères environnementaux dans la définition et l'attribution de ces prestations. À ce titre, il peut définir des critères de sélection des prestataires prenant en compte l'impact environnemental de l'activité, la présence de labels ou certifications, la réduction des émissions liées aux déplacements, ou l'offre de loisirs de proximité. Il peut également mettre en place des actions de sensibilisation des salariés sur les pratiques responsables et les informer de l'impact écologique des prestations proposées.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur qui met en place des activités sociales et culturelles peut procéder selon les mêmes orientations.

Article 3 | *Mesurer et piloter l'empreinte environnementale de l'entreprise*

La capacité des entreprises à mesurer, restituer et piloter leur empreinte environnementale conditionne la sincérité des engagements pris et la portée des trajectoires définies. Les partenaires sociaux soulignent la valeur des instruments existants qui constitue le socle d'un pilotage exigeant.

3.1. La base de données économique, sociale et environnementale (BDESE)

Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, la BDESE accessible aux représentants du personnel, comprend obligatoirement les informations environnementales de l'entreprise couvrant la politique générale en matière environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique[4].

[1] Article L. 2312-17 du code du travail.

[2] Article L. 2315-63 du code du travail.

[3] Articles L. 2312-78 et suivants du code du travail.

[4] Articles R. 2312-8 10° et R. 2312-9 10° du code du travail.

Les entreprises pourvues de délégués syndicaux peuvent négocier le contenu de la BDESE pour y intégrer des indicateurs liés aux investissements respectueux de l'environnement, aux coûts de l'énergie, aux risques climatiques et aux plans d'action mis en œuvre, et y préciser les périmètres d'émissions de GES couverts (scope 1, 2 ou 3), ainsi que les indicateurs de consommation et de déchets suivis, ainsi que des indicateurs propres à l'empreinte numérique de l'entreprise, tels que les achats de matériels informatiques, la gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), le recours aux services d'hébergement et de cloud et les usages de l'intelligence artificielle.

3.2. Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

Les entreprises de plus de cinq cents (500) salariés en métropole et de plus de deux-cent-cinquante (250) salariés en outre-mer doivent obligatoirement établir un bilan des émissions de GES tous les quatre (4) ans[1]. Les entreprises non soumises à cette obligation sont invitées à réaliser un bilan simplifié en mobilisant les ressources du site bilans-ges.ademe.fr et, le cas échéant, l'appui des DREAL.

Les entreprises sont invitées à piloter la réduction de leurs émissions de GES en suivant par exemple l'évolution de leur intensité carbone, rapportée au nombre de salariés, au chiffre d'affaires, ou encore au nombre et à la nature des projets de l'entreprise.

3.3. Le rapport de durabilité

La directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises[2] (directive CSRD) soumet les grandes entreprises à une obligation de publication d'un rapport de durabilité intégré à leur rapport de gestion, structuré selon les normes européennes d'information en matière de durabilité ESRS (European Sustainability Reporting Standards) et couvrant cinq (5) domaines environnementaux : changement climatique, pollution, eau, biodiversité, économie circulaire.

Cette obligation s'applique aux entreprises dépassant simultanément les deux (2) seuils suivants : mille (1 000) salariés et quatre-cent cinquante (450) millions d'euros de chiffre d'affaires net.

L'employeur doit obligatoirement informer et consulter le CSE sur le rapport de durabilité avant sa publication[3].

Les entreprises non soumises à la directive CSRD sont invitées à s'astreindre à la norme VSME[4] qui fournit un cadre simplifié et adapté aux micro-entreprises et PME. Cette norme constitue le cadre de référence pour la transmission d'informations de durabilité aux clients et donneurs d'ordre soumis à la directive CSRD, au sein de la chaîne de valeur.

3.4. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)

Les outils centraux de pilotage des risques professionnels, y compris des risques liés au changement climatique sont le DUERP et, pour les entreprises de cinquante (50) salariés et plus,

[1] Article L. 229-25 du code de l'environnement.

[2] Directive (UE) 2022/2464 du parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite « directive CSRD ») modifiée par la directive (UE) 2026/470 du parlement européen et du conseil du 24 février 2026 (dite « Omnibus I »). Les seuils issus de la directive Omnibus s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2027 ; leur transposition en droit français, requise au plus tard le 19 mars 2027, est engagée dans le cadre du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE).

[3] Article L. 232-6-3 du code de commerce.

[4] Norme européenne voluntary sustainability reporting standard for non-listed SME.

le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Leur déclinaison opérationnelle au regard des enjeux environnementaux fait l'objet de l'article 8 du présent accord, complété par l'annexe 2 (méthodologie d'intégration au DUERP).

3.5. Le devoir de vigilance

Les entreprises employant au moins cinq mille (5 000) salariés en leur sein et dans leurs filiales dont le siège est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille (10 000) salariés en incluant les filiales étrangères doivent établir et mettre en œuvre un plan de vigilance comportant une cartographie des risques graves pour l'environnement, des procédures d'évaluation régulière et des mesures d'atténuation adaptées [1]. Ce plan et son compte rendu de mise en œuvre sont rendus publics dans le rapport de gestion [2].

La directive CSDDD [3], devant être transposée avant le 26 juillet 2028, étendra ce dispositif à compter de 2029. Les adaptations éventuelles à apporter au présent accord seront examinées par la CPPNI dans les conditions prévues à l'article 11 du présent accord.

Thème 2 Renforcer les compétences environnementales des salariés

Les compétences exercées dans les entreprises de la branche se transforment plus rapidement que dans la plupart des autres secteurs sous l'effet de la transition environnementale. Cette transformation procède d'une caractéristique structurelle : ces entreprises sont fortement prescriptrices, de sorte que les compétences environnementales de leurs consultants, ingénieurs et chefs de projet conditionnent non seulement leur performance interne, mais aussi celle de leurs clients. Identifier ces compétences, les développer par la formation et les valoriser auprès des salariés et des donneurs d'ordre constitue un investissement de long terme pour les entreprises comme pour la branche.

Article 4 | *Identifier les compétences environnementales et anticiper l'évolution des métiers*

La transition écologique transforme en profondeur les métiers exercés au sein de la branche, et appelle un renouvellement des compétences attendues des salariés. Les partenaires sociaux confient à l'OPIIEC le soin d'éclairer cette transformation par ses travaux prospectifs, et invitent les entreprises à s'en saisir dans la conduite de leurs politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

4.1. Typologie conventionnelle des compétences environnementales

Pour faciliter le déploiement opérationnel des plans de développement des compétences, les partenaires sociaux distinguent deux familles de compétences environnementales :

Compétences métier :

– éco-conception et évaluation environnementale : éco-conception (ouvrages, recommandations, services et infrastructures numériques [4]), analyse de cycle de vie, mesure et réduction de l'empreinte, intégration des risques climatiques ;

[1] Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

[2] Articles L. 225-102-1 et L. 225-100 du code de commerce.

[3] Directive (UE) 2024/1760 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (corporate sustainability due diligence directive – CSDDD).

[4] Notamment le référentiel général d'écoconception de services numériques (RGESN).

– sobriété numérique et IA frugale[1] : optimisation des infrastructures, maîtrise des impacts énergétiques du numérique et de l'IA, sobriété d'usage, éco-conception logicielle. S'appuie sur les compétences clés de l'étude OPIIEC[2] (webdesign, UI/UX, infrastructure, cloud, éco-conception logicielle), référence sectorielle commune.

Compétences transversales :

– conformité réglementaire et RSE : maîtrise du cadre réglementaire ; déploiement d'une politique RSE, suivi de durabilité ;
– management de la transition : animation d'équipes en transition environnementale, arbitrage entre contraintes économiques et environnementales, pilotage de trajectoires bas carbone, communication interne sur les engagements ;
– représentation du personnel et dialogue social environnemental : lecture de la BDESE et du rapport de durabilité, identification des risques environnementaux au DUERP, droit d'alerte environnemental, négociation des accords intégrant des critères environnementaux.

4.2. Les référentiels métiers de l'OPIIEC

Les référentiels métiers et compétences actualisés par l'OPIIEC constituent le cadre de référence commun de la branche pour identifier les besoins en montée en compétences liés à la transition environnementale. L'OPIIEC publie régulièrement des études prospectives sur l'évolution des métiers et les besoins en formation.

Les entreprises de la branche, leurs salariés et leurs représentants du personnel sont invités à mobiliser ces travaux dans leurs propres démarches de gestion des compétences.

4.3. L'intégration dans les outils RH

Recommandation applicable à toutes les entreprises de la branche

Les entreprises sont invitées à mobiliser les travaux de l'OPIIEC (cartographie des métiers, études prospectives) pour identifier les compétences environnementales et à les intégrer à leurs plans de développement des compétences, dans une logique proportionnée à leur taille et à leur activité.

Obligation applicable aux entreprises de 300 salariés et plus

Les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés doivent obligatoirement négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) tous les quatre (4) ans. Cette négociation aborde la prise en compte des enjeux environnementaux dans la trajectoire de l'emploi et des compétences, en s'appuyant sur les référentiels métiers de l'OPIIEC.

Les entreprises s'attachent à intégrer progressivement les compétences environnementales dans leurs outils de gestion des ressources humaines, notamment les fiches de poste, les référentiels métiers, les entretiens professionnels et, lorsque cela est pertinent, les critères d'évaluation des salariés.

Article 5 | *Former les salariés*

Le développement des compétences environnementales constitue, pour les entreprises de la branche, tout à la fois une condition de leur capacité d'adaptation et un levier de performance collective. À ce titre, son déploiement doit être rendu accessible à l'ensemble des salariés, par la mobilisation des dispositifs de la branche et de l'opérateur de compétences Atlas, ainsi que des financements publics et conventionnels qui leur sont ouverts.

[1] Référentiel « AFNOR Spec 2314 ».

[2] www.opiiec.fr/etudes/138864.

5.1. Premier niveau : sensibilisation

Les entreprises sont invitées à instituer au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés un socle commun de sensibilisation aux enjeux environnementaux. Pour les entreprises de moins de dix (10) salariés, l'accès gratuit à la plateforme MicrolearningAtlas de l'opérateur de compétences (cf. article 5.2) constitue un point d'entrée suffisant, sans qu'un suivi formalisé soit attendu.

Ce socle couvre :

– les enjeux climatiques, énergétiques et de biodiversité essentiels ;

– les obligations réglementaires applicables à l'activité de l'entreprise ;

– la sobriété énergétique et numérique au quotidien ;

– les principes de l'économie circulaire.

Les modalités de mise en œuvre peuvent comprendre des modules de formation en ligne, des ateliers collaboratifs, des conférences internes ou l'intégration aux parcours d'accueil des nouveaux embauchés.

Une attention particulière est portée à la sensibilisation et à la formation des managers, dont le rôle est déterminant dans l'intégration des enjeux environnementaux dans l'organisation des activités et l'accompagnement des équipes.

5.2. Deuxième niveau : approfondissement

La branche met gratuitement à la disposition des entreprises un ensemble de dispositifs de formation aux enjeux environnementaux :

– la plateforme MicrolearningAltas de l'opérateur de compétences Atlas ;

– l'offre CampusAtlas, susceptible d'être dispensée selon la modalité de l'action de formation en situation de travail (AFEST) ;

– la plateforme Savoirs d'Avenirs (contenus de sensibilisation et de formation) ;

– l'autodiagnostic de maturité RH, de l'opérateur de compétences Atlas.

Le financement des actions de formation peut être assuré, séparément ou cumulativement, par :

– le compte personnel de formation (CPF) ;

– la participation de l'opérateur de compétences Atlas, au titre du plan de développement des compétences ;

– les fonds conventionnels de la branche.

L'employeur peut abonder le CPF de ses salariés pour les orienter vers les formations environnementales qu'il juge prioritaires. La branche peut instituer des abondements conventionnels spécifiquement dédiés. Ces dispositifs sont complétés par les outils d'accompagnement élaborés par la branche, notamment les trames d'autodiagnostic et de plan d'action figurant en annexe du présent accord, actualisées en tant que de besoin par la CPPNI.

5.3. Troisième niveau : reconnaissance et valorisation

La branche ouvre aux salariés deux (2) voies de reconnaissance des compétences environnementales :

– la certification « Ambassadeur de la transition écologique en entreprise » inscrite au répertoire spécifique de France compétences et finançable via le CPF ;

– les micro-certifications numériques (open badges) délivrées par CampusAtlas.

Les entreprises sont invitées à valoriser ces compétences dans le cadre des entretiens professionnels, des bilans de compétences et des procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Thème 3 Réduire l'empreinte de l'entreprise et l'adapter au changement climatique

Déplacements, usages numériques, organisation du travail, gestion des ressources et des déchets, prévention des risques climatiques : ces leviers sont actionnables sans délai, à coût souvent maîtrisé, et produisent des effets mesurables tant sur l'empreinte environnementale de l'entreprise que sur sa résilience face aux aléas. Ils relèvent d'une double logique : atténuation, par la réduction des consommations et des émissions, adaptation, par la prévention des risques pesant sur les salariés et la continuité de l'activité. Plusieurs des orientations qui suivent traduisent en pratique des obligations légales s'imposant à toutes les entreprises sans condition de seuil.

Article 6 | *Adapter l'organisation du travail et la politique de déplacements*

La politique de déplacements et l'organisation du travail constituent les premiers leviers d'action environnementale dans les entreprises de la branche, en raison du poids des trajets professionnels et domicile-travail dans leur empreinte directe.

6.1. Encourager la mobilité durable

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre ou à favoriser :

Pratiques de déplacement bas-carbone

Privilégier le train pour les trajets professionnels lorsqu'un itinéraire ferroviaire de trois (3) heures ou moins existe, sauf circonstances particulières.

Privilégier la visioconférence et les outils collaboratifs pour les réunions internes, formations et déplacements évitables.

Soutenir les pratiques de vélo, de covoiturage et de transports partagés, notamment via le forfait mobilités durables (FMD).

Aménagements et équipements

Développer, dans la mesure du possible, des infrastructures adaptées : stationnement sécurisé pour les vélos et installation de bornes de recharge électrique ; intégrer des critères environnementaux dans la gestion de la flotte de véhicules de fonction ou de service, lorsqu'elle existe (motorisation électrique ou hybride rechargeable).

Gouvernance

Intégrer la question des déplacements dans la planification des réunions, missions et temps de présence.

Adapter les mesures retenues aux réalités territoriales et aux profils de salariés, en particulier dans les zones peu desservies par les transports en commun.

Le plan de mobilité employeur, lorsqu'il est mis en place, constitue le cadre de référence privilégié pour structurer ces actions.

6.2. Adapter l'organisation du travail

Les entreprises sont invitées à faire évoluer leurs modes d'organisation de façon concertée avec les instances représentatives du personnel, notamment afin d'en apprécier les impacts sur les conditions de travail, l'activité et l'environnement. Les leviers à examiner comprennent à titre d'exemple :

– la limitation des déplacements professionnels et domicile-travail dans la mesure du possible et sans préjudice sur la bonne exécution des missions notamment par le recours au travail hybride, aux visioconférences et aux outils collaboratifs ;

– l'optimisation de l'utilisation des locaux, des espaces partagés et des équipements ;
– l'ajustement, lorsque cela est possible, des horaires, des rythmes de présence et des modalités de réunion ;
– la diffusion d'une culture de sobriété énergétique et numérique ;
– l'association des salariés à l'identification des mesures les plus adaptées et respectueuses des équilibres entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'accord de branche du 13 décembre 2022 relatif à l'organisation hybride du travail offre un cadre juridique sécurisé pour la mise en œuvre du télétravail et du travail hybride.

Article 7 | *Maîtriser l'empreinte du numérique et gérer les ressources et les déchets*

Les usages numériques et la gestion des ressources et des déchets relèvent d'une même exigence de sobriété qui privilégie la réduction à la source et la prolongation des usages avant le recours au recyclage et au traitement.

7.1. Sobriété numérique

Les entreprises sont invitées à inscrire leurs usages numériques dans une logique de sobriété qui peut se décliner aux niveaux suivants :

Équipements

Prolonger la durée d'usage des équipements par la maintenance, la réparation, le réemploi et le reconditionnement.

Intégrer des critères environnementaux dans les politiques d'achats afin de privilégier des équipements durables, réparables et compatibles avec une logique de sobriété.

Infrastructures

Limiter les équipements redondants et optimiser les infrastructures et services associés (hébergement, cloud, serveurs).

Pratiques individuelles

Sensibiliser les salariés à leurs usages numériques (messagerie, stockage, intelligence artificielle générative) et les former à des pratiques sobres.

Désigner, le cas échéant, un référent sobriété numérique au sein de l'entreprise.

Services numériques et IA

Intégrer une démarche d'éco-conception dans le développement des services numériques produits par l'entreprise, en s'appuyant sur les référentiels publics disponibles[1].

Privilégier les approches sobres dans le recours à l'intelligence artificielle (« IA frugale ») et mesurer, lorsque cela est techniquement possible, l'empreinte des services et modèles d'IA développés.

Les entreprises peuvent formaliser leurs pratiques parmi les usages listés ci-dessus au moyen d'un plan d'action définissant des objectifs qu'elles déterminent librement. Les indicateurs associés peuvent être intégrés à la BDESE dans les conditions prévues à l'article 3.1.

Les entreprises peuvent s'inscrire dans des démarches collectives sectorielles dédiées à la réduction de l'empreinte environnementale du numérique telle que la plateforme Planet Tech'Care.

[1] Notamment le référentiel général d'écoconception de services numériques (RGESN).

7.2. Gestion responsable des ressources et des déchets

Les entreprises sont soumises, selon leur activité, les volumes de déchets produits et les seuils réglementaires applicables, aux obligations légales et réglementaires en matière de prévention et de gestion des déchets et, plus largement, d'économie circulaire, notamment[1] :

– tri à la source des cinq (5) flux de déchets (papier, métal, plastique, verre, bois) et des biodéchets ;

– traçabilité et remise des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) à des éco-organismes agréés[2] ;

– interdiction des plastiques à usage unique.

Les entreprises de plus de cinquante (50) salariés disposant d'un site de restauration collective doivent obligatoirement procéder à un diagnostic du gaspillage alimentaire et mettre en place des actions de réduction et de suivi des évolutions dans le temps.

Toutes les entreprises sont invitées à favoriser la réduction à la source des consommations de ressources et des déchets produits dont l'effet est systématiquement supérieur à celui du tri ou du recyclage.

Des indicateurs de suivi relatifs à la consommation de ressources, à la production de déchets et à la durée de vie des équipements peuvent utilement être mis en place afin d'objectiver les progrès réalisés et d'alimenter le dialogue social.

Article 8 | *Prévenir les risques climatiques et garantir la continuité de l'activité*

Le changement climatique fait peser sur les entreprises de la branche des risques nouveaux ou aggravés qui mettent en cause à la fois la santé et la sécurité des salariés et la continuité de l'activité.

8.1. Intégration des risques climatiques au DUERP

La prévention des effets du changement climatique sur les conditions de travail relève pleinement de la démarche de santé et de sécurité mise en œuvre dans l'entreprise.

Les entreprises intègrent les risques climatiques dans leur DUERP, notamment :

– les risques liés à la chaleur intense[3] ;

– la dégradation de la qualité de l'air intérieur et extérieur, l'exposition accrue aux pollens, aux allergènes et aux UV ;

– les risques biologiques (légionellose dans les réseaux d'eau chaude, vecteurs émergents tels que moustiques tigres et tiques) ;

– les risques organisationnels susceptibles d'affecter la continuité de service ou la santé des salariés lors d'événements climatiques extrêmes.

La méthodologie d'intégration de ces risques au DUERP est précisée à l'annexe 2 du présent accord. Les ressources de l'INRS, de l'ADEME, de l'ANSES, ainsi que l'outil de diagnostic sur l'adaptation au changement climatique (ODACC) de la banque de France, constituent des appuis utiles.

[1] Loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (loi AGEC) ; décret n° 2023-478 du 20 juin 2023 relatif au tri à la source des biodéchets ; articles L. 541-21-1 et suivants du code de l'environnement.

[2] La liste de ces organismes est disponible sur le site https://filieres-rep.ademe.fr/eco-organismes.

[3] Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

8.2. Prévention des risques liés à la chaleur

Concernant spécifiquement le risque lié à la chaleur, les obligations des employeurs sont renforcées : les locaux doivent être maintenus à une température adaptée en toute saison. Lorsque l'évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé lié à des épisodes de chaleur intense, l'employeur est tenu de définir des mesures ou actions de prévention pour réduire ces risques [1].

Parmi ces mesures, le recours au télétravail ou à l'aménagement des horaires peut constituer, en concertation avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent, une réponse organisationnelle proportionnée pendant les épisodes de vigilance canicule.

8.3. Programmation annuelle des actions de prévention

Les entreprises de cinquante (50) salariés et plus fixent dans leur PAPRIPACT :

– la liste détaillée des mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, y compris les risques climatiques identifiés à l'article 8.1 ;

– pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

– les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

– un calendrier de mise en œuvre.

Les entreprises de moins de cinquante (50) salariés définissent les actions de prévention des risques et de protection des salariés ; la liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

8.4. Adaptation et continuité d'activité

Les entreprises analysent, de manière proportionnée, leur vulnérabilité face aux aléas climatiques susceptibles d'affecter leur activité :

– épisodes de chaleur impactant les infrastructures numériques ;

– ruptures d'approvisionnement énergétique, inondations ;

– événements climatiques extrêmes perturbant les déplacements ou les opérations.

Sur cette base, elles définissent les mesures nécessaires à la continuité de leur activité, en cohérence avec leur organisation et leurs contraintes opérationnelles dans le cadre d'un plan de continuité d'activité.

Lorsque ces mesures ont un impact sur les conditions de travail, les instances représentatives du personnel sont associées, conformément aux dispositions légales applicables [2].

Lorsque cela est pertinent, les entreprises peuvent associer des parties prenantes externes, notamment leurs assureurs ou les collectivités territoriales.

Thème 4 Accompagner les clients et orienter l'épargne salariale vers la transition environnementale

Pour des entreprises dont les recommandations engagent des choix d'investissement et de conception très supérieurs à leur empreinte propre, l'effet environnemental se mesure d'abord à l'extérieur. Deux (2) leviers en relèvent : la responsabilité de prescription, exercée par les missions et les livrables auprès des clients, qui constitue le positionnement le plus différenciant de la branche ; l'orientation de l'épargne salariale, qui adosse les flux financiers issus de l'intéressement et des plans collectifs au financement de la transition environnementale. L'un

[1] Article R. 4463-2 du code du travail.

[2] Article L. 2312-8 du code du travail.

et l'autre dépassent le périmètre opérationnel interne sans s'y substituer, et démultiplient la portée des engagements pris dans les autres parties de l'accord.

Article 9 | *Valoriser le rôle d'accélérateur de la transition environnementale des clients*

Les compétences environnementales développées au sein du présent accord trouvent leur traduction concrète dans l'exercice des métiers de la branche. À ce titre, dans le respect de l'autonomie de chaque entreprise, les partenaires sociaux soulignent que l'intégration de la dimension environnementale dans les missions et livrables, lorsque leur nature le permet et sous réserve des impératifs techniques, économiques et réglementaires, constitue un levier d'engagement et de sens au travail pour les salariés, ainsi qu'un facteur d'attractivité pour les entreprises. Les orientations suivantes sont formulées à titre de recommandation, sans préjudice de la liberté de chaque entreprise dans ses choix de prestation.

9.1. Intégration dans les missions

Les entreprises s'attachent à formaliser leur démarche dans leurs politiques internes (chartes qualité, référentiels RSE, méthodologies) et à intégrer, dans leurs prestations et livrables, notamment :

- une analyse de l'empreinte environnementale du projet et des options permettant de la réduire ;
- la mobilisation de la séquence éviter-réduire-compenser (ERC) dans les projets d'aménagement, d'infrastructure ou de bâtiment ;
- lorsque cela est nécessaire, des mesures de compensation adaptées, tels que la préservation des forêts, l'agriculture durable ou la gestion de l'eau ;
- des critères carbone, biodiversité et ressource en eau dans les recommandations d'investissement, d'organisation et de système d'information ;
- des critères environnementaux dans les cahiers des charges adressés aux sous-traitants et fournisseurs ;
- une alerte aux clients sur les risques réglementaires, climatiques et environnementaux susceptibles d'affecter leurs projets, assortie, lorsque la situation le permet, de propositions d'alternatives plus sobres ;
- pour les missions portant sur la conception ou l'évolution de services numériques et de systèmes d'intelligence artificielle, une analyse de l'empreinte environnementale en privilégiant les approches sobres.

9.2. Développement d'une offre dédiée

Les entreprises sont invitées à développer ou renforcer une offre d'accompagnement environnemental : bilan carbone, stratégie climat, écoconception, suivi de durabilité, analyse de cycle de vie, études d'impact biodiversité, sobriété numérique, éco-conception des services numériques, IA frugale, mise en conformité réglementaire.

Cette offre repose sur les compétences développées au titre de l'article 5 et la liste de ces prestations évolue avec les référentiels métiers de l'OPIIEC.

9.3. Valorisation des engagements

Lorsque cela est pertinent, les entreprises valorisent, dans leur communication externe et dans les réponses aux appels d'offres, les engagements environnementaux pris et les certifications obtenues par leurs salariés.

Article 10 | *Orienter l'épargne salariale vers le financement de la transition environnementale*

Les dispositifs collectifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale constituent un levier d'engagement des entreprises et de leurs salariés en faveur de la transition écologique. Les partenaires sociaux entendent en encourager la mobilisation, dans le respect des choix individuels d'allocation, et conformément aux orientations fixées par la loi du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte.

10.1. Critères environnementaux dans les accords d'intéressement

Sans préjudice des accords en vigueur au sein des entreprises et dans le respect des démarches mises en œuvre à leur niveau, l'intégration progressive de critères environnementaux dans les accords d'intéressement est encouragée, afin de relier la performance collective à la performance environnementale de l'entreprise.

À titre d'exemple, les critères suivants peuvent être intégrés dans la formule de calcul :

– réduction des émissions de gaz à effet de serre ;

– taux d'utilisation d'énergies renouvelables dans les bâtiments ;

– réduction des déchets ou taux de recyclage ;

– indicateurs de sobriété numérique (allongement de la durée d'usage des équipements, part de matériel reconditionné, réduction des volumes de stockage et de l'empreinte environnementale des services numériques) ;

– part des déplacements professionnels bas-carbone (train, véhicules électriques) ;

– taux de formation des salariés aux enjeux environnementaux ;

– part d'achats responsables (proportion de fournisseurs évalués RSE ou labellisés).

10.2. Orientation de l'épargne vers des fonds durables

Dans le cadre des dispositifs d'épargne (PEE, PERECO), les employeurs et, lorsqu'elles existent, les organisations syndicales représentatives proposent aux salariés au moins un fonds labellisé « Investissement socialement responsable » (ISR) ou un fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique parmi les supports disponibles.

Le règlement (UE) 2019/2088[1], dit règlement SFDR, classe les supports d'investissement selon leur degré d'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les fonds relevant de son article 8 promeuvent des caractéristiques environnementales ou sociales, tandis que ceux relevant de son article 9 poursuivent un objectif d'investissement durable défini. Cette gradation permet aux salariés épargnants de situer le niveau d'ambition extra-financière des supports proposés.

Il est recommandé que l'offre de supports comporte, autant que possible, des fonds relevant des articles 8 et 9 du règlement SFDR, en articulation avec les fonds labellisés ISR. L'information délivrée aux salariés précise la catégorie SFDR de chaque support et la portée des engagements de durabilité correspondants, afin de garantir une comparabilité effective des offres et un choix éclairé.

Les salariés sont informés des caractéristiques de ces supports et de la liberté de choix qui leur est reconnue. La mise à disposition de supports pédagogiques sur l'investissement responsable est encouragée.

[1] Règlement (UE) 2019/2088 du parlement européen et du conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Les accords d'épargne salariale peuvent prévoir un abondement renforcé si les salariés choisissent volontairement d'orienter tout ou partie de leur épargne vers un fonds labellisé ainsi que des actions de formation sur l'investissement responsable.

En tout état de cause, une fraction de l'épargne salariale doit obligatoirement, par défaut, être orientée vers des supports contribuant au financement de l'économie productive et de la transition écologique, en particulier dans les plans d'épargne retraite[1].

Les entreprises doivent s'assurer que les dispositifs proposés sont conformes à ces exigences, notamment en intégrant, dans la gestion pilotée, une part d'actifs dédiés, et en garantissant une information claire des salariés sur les mécanismes d'orientation automatique et leurs droits de choix d'une allocation différente.

Thème 5 Stipulations juridiques et administratives

Article 11 | *Stipulations juridiques et administratives*

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) ans à compter du 1er janvier 2027 jusqu'au 31 décembre 2030. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les obligations légales et réglementaires mentionnées dans le présent accord sont rappelées à titre informatif. Ce rappel n'a pas pour effet de les incorporer dans le champ conventionnel : en cas d'évolution des textes auxquels il est renvoyé, ces derniers s'appliquent directement, sans qu'une révision du présent accord soit nécessaire.

Suivi de l'accord et indicateurs de branche

La CPPNI assure le suivi annuel de l'exécution du présent accord sur la base des indicateurs ci-après, collectés en lien avec l'OPIIEC, l'ADESATT et l'opérateur de compétences Atlas. Ce suivi donne lieu à un point annuel inscrit à l'ordre du jour de la CPPNI à compter de 2028.

- Pilotage et dialogue social :
  - proportion d'entreprises ayant réalisé l'autodiagnostic de l'annexe 1 ;
  - proportion d'entreprises disposant d'un plan d'action environnemental formalisé ;
  - nombre d'accords d'entreprise comportant des stipulations environnementales.
- Développement des compétences :
  - volume annuel de formations environnementales financées par Atlas (heures, salariés formés) ;
  - nombre de certifications « Ambassadeur de la transition écologique » et d'open badges délivrés.
- Empreinte environnementale :
  - proportion d'entreprises ayant établi un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
  - part des entreprises ayant mis en œuvre un forfait mobilités durables.

[1] Loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte.

■ Épargne salariale :

Part des accords d'intéressement intégrant un ou plusieurs critères environnementaux.

Chaque indicateur est rattaché à sa source de collecte : les indicateurs de pilotage et de dialogue social sont issus de la base des accords déposés et de l'enquête annuelle de l'ADESATT ; les indicateurs de développement des compétences sont fournis par l'opérateur de compétences Atlas ; les indicateurs d'empreinte environnementale et d'épargne salariale sont établis à partir de l'enquête de branche et des données déclaratives des entreprises, consolidées par l'ADESATT.

Un baromètre de la transition écologique de la branche sera élaboré en 2027 par l'ADESATT puis actualisé chaque année. Ce baromètre fait l'objet d'une publication et distingue les résultats selon la taille des entreprises, en identifiant les principaux axes de progression collective.

Bilan d'étape et clause de rendez-vous

En cas de modification significative des dispositions légales ou réglementaires applicables aux entreprises de la branche en matière environnementale, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Un bilan d'étape est présenté à la CPPNI à mi-parcours, en 2029, sur la base des données transmises au titre du suivi annuel.

À l'occasion du bilan d'étape, les partenaires sociaux examinent l'opportunité d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, notamment au regard :

– de la transposition de la directive (UE) 2024/1760 (CSDDD), telle que modifiée par la directive (UE) 2026/470 du 24 février 2026, attendue au plus tard le 26 juillet 2028 ;
– de l'évolution des obligations issues de la directive « Durabilité » (CSRD) et des normes ESRS, ainsi que de leur transposition en droit français ;
– des résultats observés au regard des indicateurs définis dans le présent article.

Un bilan final est présenté à la CPPNI six (6) mois avant l'échéance de l'accord, afin d'éclairer la négociation de son renouvellement éventuel.

Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception de cette lettre par l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs représentatives, ces dernières devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère chargé du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord comporte des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, notamment à l'article 1er (modalités proportionnées du dialogue social…), à l'article 5.1 (entrée par la plateforme MicrolearningAltas…) et dans le plan d'action de l'annexe 1 du présent accord (parcours progressif adapté à la taille de l'entreprise). Par ailleurs, certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent que les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Autodiagnostic et plan d'action environnemental

La présente annexe constitue un outil facultatif à destination des entreprises pour leur permettre d'évaluer leur maturité environnementale et construire un plan d'action adapté à leur taille, à leur activité et à leur niveau de d'avancement. Elle ne crée pas d'obligations juridiques supplémentaires au-delà des stipulations du présent accord.

Vous pouvez réaliser cet autodiagnostic en ligne, en scannant ce Q/R code :



Une démarche en trois étapes :

1	Évaluer la maturité environnementale de l'entreprise
2	Construire un plan d'action.
3	Réaliser un bilan

Étape 1 Évaluation de la maturité environnementale de l'entreprise

L'entreprise complète une grille d'autodiagnostic composée de 5 thèmes et 20 critères. Elle obtient un score par thème (sur 20) et un score global (sur 100). L'autodiagnostic peut être réalisé en une à deux heures, idéalement avec plusieurs participants (dirigeant, RH, référent, salariés volontaires).

Mode d'emploi

Pour chacun des 20 critères, indiquez le niveau correspondant le mieux à votre situation actuelle :

0 – Rien	Aucune action engagée.
1 – Idée	Le sujet est identifié, sans aucune action concrète engagée.
2 – Début	Une première action a été engagée, de manière ponctuelle ou expérimentale.
3 – Engagé	L'action est mise en œuvre régulièrement, sans formalisation complète.
4 – Établi	L'action est structurée, suivie et appliquée.
5 – Abouti	L'action est formalisée, mesurée et inscrite dans une démarche d'amélioration continue.

Chaque thème comprend 4 critères, soit un maximum de 20 points par thème. L'ensemble des 5 thèmes permet d'obtenir un score global sur 100. Une fois les scores calculés, reportez-vous à l'étape 2 afin d'identifier, pour chaque thème, le niveau d'actions à mettre en œuvre (démarrage, consolidation ou approfondissement).

Grille d'autodiagnostic

Lorsque le critère mentionne le CSE ou la BDESE et que votre entreprise n'est pas soumise à ces dispositifs, attribuez la note 5 et mentionnez « non applicable ». Cette modalité n'affecte pas la cohérence du résultat.

Critère	Niveau (de 0 à 5)
Thème 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	**…/20**
Un référent ou interlocuteur « environnement » est identifié dans l'entreprise (dirigeant, RH ou salarié volontaire). Dans une TPE, il s'agit souvent du dirigeant. Dans une PME, ce sera le RH ou le QSE.	…
Les salariés sont informés au moins une fois par an des actions environnementales menées par l'entreprise. Réunion d'équipe, note interne, livret d'accueil, courriel récapitulatif…	…
Au moins une action de sensibilisation aux enjeux climatiques ou environnementaux a été proposée aux salariés (MicrolearningAtlas, atelier, fresque…). MicrolearningAtlas est gratuit via l'Opco Atlas.	…
Les enjeux environnementaux sont évoqués lors des entretiens annuels, à l'embauche ou avec le CSE quand il existe. Une rubrique dans la trame d'entretien ou le livret d'accueil constitue un point de départ.	…
Thème 2. Mobilité et organisation du travail	**…/20**
Le télétravail ou le travail hybride est organisé pour réduire les trajets domicile-travail (charte, accord ou pratique formalisée). L'accord de branche du 13 décembre 2022 sur le travail hybride peut servir de cadre.	…
Le forfait mobilités durables (FMD) est mis en place, ou un dispositif équivalent encourage vélo, covoiturage ou transports en commun. Le FMD bénéficie d'une exonération sociale dans la limite des plafonds en vigueur.	…
Les déplacements professionnels privilégient le train sur les trajets courts, et la visioconférence remplace les déplacements évitables. Règle indicative : préférer le train pour tout trajet inférieur à 3 heures.	…
Les locaux sont aménagés pour réduire les consommations énergétiques (extinction des zones inoccupées, équipements basse consommation, stationnement vélo…). Adapter aux moyens de l'entreprise : pour une TPE, un geste sur l'éclairage et le chauffage compte.	…
Thème 3. Sobriété numérique	**…/20**
(Obligation légale) Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) sont collectés via un éco-organisme agréé, et un bordereau de suivi est conservé.	…
La durée de vie des équipements numériques est allongée par la maintenance, le réemploi ou le reconditionnement (cible indicative : 5 ans).	…
Des critères environnementaux (labels, reconditionné, écoconception) sont pris en compte dans les achats informatiques.	…
Des actions de sobriété sont engagées sur les usages numériques (nettoyage de boîtes mail, suppression de fichiers, rationalisation des outils SaaS).	…

Thème 4. Déchets, ressources et risques climatiques	.../20
(Obligation légale) Le tri des 5 flux de déchets (papier, métal, plastique, verre, bois) et des biodéchets est organisé sur les sites de l'entreprise.	…
(Obligation légale) Les plastiques à usage unique ont été supprimés des locaux (gobelets, bouteilles, couverts…).	…
(Obligation légale) Les risques climatiques (chaleur, qualité de l'air, UV, pollens, aléas extrêmes) sont intégrés dans le DUERP, qui est tenu à jour. La mise à jour annuelle est obligatoire à partir de 11 salariés. Voir annexe 2 de l'accord de branche pour la méthodologie d'analyse des risques à porter dans le DUERP.	…
Des mesures de prévention « chaleur » sont définies et portées à la connaissance des salariés avant la saison estivale (consignes, équipements, aménagements d'horaires). Note interne diffusée chaque printemps suffisante comme premier niveau.	…

Thème 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services	.../20
(Obligation légale) Le PEE ou PERECO de l'entreprise propose au moins un fonds labellisé ISR ou « durable » (loi industrie verte). Vérification possible auprès du gestionnaire d'épargne salariale.	…
Des critères environnementaux ou RSE sont intégrés dans les appels d'offres et la sélection des fournisseurs significatifs. Pour une TPE : commencer par interroger ses 3 ou 4 principaux fournisseurs.	…
Une analyse ou un engagement environnemental figure dans une partie des propositions commerciales adressées aux clients (clause type, mention RSE, analyse d'impact). Article 9 de l'accord : responsabilité de prescription. Aucune cible de 100 % n'est attendue.	…
L'entreprise a engagé ou prévu une démarche structurée d'évaluation de son empreinte (bilan GES, bilan simplifié ADEME, indicateurs énergie ou déchets). Le BEGES est obligatoire au-delà de 500 salariés. En-deçà, les outils ADEME sont gratuits.	…

Tableau de synthèse de votre diagnostic

Reportez vos scores par thème.

Additionnez-les pour obtenir votre score global sur 100.

Cochez le niveau atteint pour chaque thème qui va déterminer les actions à enclencher.

Pour chaque axe, le score obtenu permet d'identifier le niveau d'actions correspondant :
– démarrage (0-7) ;
– consolidation (8-14) ;
– approfondissement (15-20).

Thème	Score	Niveau atteint
Thème 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	…/20	D, C ou A
Thème 2. Mobilité et organisation du travail	…/20	…
Thème 3. Sobriété numérique	…/20	…
Thème 4. Déchets, ressources et risques climatiques	…/20	…
Thème 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services	…/20	…
Score global	.../100	

Lecture des résultats

Par thème

Score	Niveau	Actions
0 à 7/20	Démarrage	Activez les actions de niveau 1 du plan d'action.
8 à 14/20	Consolidation	Complétez les actions de niveau 1 non encore réalisées et activez le niveau 2.
15 à 20/20	Approfondissement	Activez le niveau 3 et inscrivez la démarche dans la durée.

Score global

Score	Niveau	Actions
0 à 35/100	Initial	Votre entreprise pose ses premières bases. Concentrez-vous sur la conformité légale et la sensibilisation des équipes.
36 à 70/100	Intermédiaire	Les fondations sont là. Structurez les actions, formalisez les indicateurs, partagez les résultats avec vos salariés.
71 à 100/100	Avancé	Votre démarche est mature. Valorisez vos engagements auprès de vos salariés et clients, et faites de l'environnement un axe stratégique.

Étape 2 Élaboration du plan d'action

Cette trame est le prolongement direct de l'étape 1. Pour chacun des 5 axes, votre score au thème correspondant du diagnostic vous indique le niveau d'actions à enclencher. Vous n'avez pas à tout faire : vous activez le niveau qui correspond à votre maturité actuelle.

Mode d'emploi

1. Reportez votre score par thème (étape 1) en regard de l'axe correspondant ci-dessous.

2. Activez le niveau qui correspond à votre score (démarrage, consolidation ou approfondissement). Les niveaux supérieurs intègrent toujours les actions des niveaux inférieurs non encore réalisées.

3. Au sein du niveau retenu, sélectionnez en priorité les actions étiquetées selon la taille de votre entreprise :

– (TPE) si vous avez moins de 11 salariés ;

– (PE) si vous avez de 11 à 49 salariés ;

– (PME) si vous avez 50 salariés ou plus ;

– (tous) quelle que soit la taille de votre entreprise.

4. Renseignez la colonne « Avancement » au fil de l'année, et faites le bilan en T4 dans le tableau final.

Bonne pratique : sélectionnez 3 à 5 actions prioritaires par axe la première année, plutôt que de viser l'exhaustivité. Mieux vaut peu d'actions effectivement menées que beaucoup engagées sans suivi.

Tableau de correspondance diagnostic. Plan d'action

Axe du plan d'action	Votre score (étape 1)	Niveau à activer
Axe 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	…/20	D, C ou A
Axe 2. Mobilité et organisation du travail	…/20	…
Axe 3. Sobriété numérique	…/20	…
Axe 4. Déchets, ressources et risques climatiques	…/20	…
Axe 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services	…/20	…

Axe 1. Gouvernance, dialogue social et sensibilisation

Niveau 1. Démarrage (score thème 1 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Désigner un référent transition écologique (peut être le dirigeant en TPE).	Direction	T1	Nom et fonction communiqués à l'équipe	…
Tous	Tenir une première réunion d'information sur les enjeux environnementaux de l'entreprise.	Référent	T1	Compte-rendu ou note diffusée	…
Tous	Inscrire l'entreprise et les salariés à MicrolearningAtlas (gratuit via Atlas).	RH/référent	T2	% de salariés inscrits	…
PE/PME	Informer le CSE des conséquences environnementales des projets de l'entreprise (≥ 11 salariés).	Direction	T2	Point inscrit à l'ordre du jour d'une réunion CSE	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 1 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « réalisé »	…
Tous	Rédiger et diffuser un document annuel environnemental (synthèse des actions de l'année)	Direction	T4	Document daté, diffusé aux salariés et aux nouveaux embauchés	…
Tous	Intégrer une rubrique « environnement » dans les entretiens annuels ou les parcours d'intégration	RH	T4	% d'entretiens incluant cette rubrique	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 1 : 8 à 14/20)					
Tous	Former le référent via MicrolearningAtlas (actions collectives prises en charge)	RH	T2-T3	Attestation ou open badge obtenu	…
PE/PME	Consulter formellement le CSE sur les orientations environnementales de l'entreprise	Direction	1 × / an	PV de consultation du CSE	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 1 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Faire certifier un ou plusieurs salariés « Ambassadeur de la transition écologique en entreprise »	RH	T2-T3	Nombre de salariés certifiés	…
PME	Inscrire la stratégie environnementale dans la BDESE et la présenter chaque année au CSE	Direction/RH	1 × / an	BDESE mise à jour, présentation tracée au PV CSE	…
PME	Mettre en place un comité ou groupe de travail « transition écologique » associant salariés et IRP	Direction	T1	Groupe constitué, comptes-rendus diffusés	…
Tous	Mesurer chaque année les progrès et publier un bilan accessible aux salariés (et clients)	Référent	T4	Bilan annuel publié	…

Axe 2. Mobilité et organisation du travail

Niveau 1. Démarrage (score thème 2 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Privilégier le train pour tout déplacement professionnel inférieur à 3 heures	Direction	Immédiat	Règle écrite, % déclaratif de trajets en train	…
Tous	Remplacer les déplacements par des visioconférences : réunions internes, formations	Direction/RH	Immédiat	Règle d'arbitrage déplacement/visio formalisée	…
Tous	Mettre en place les premiers gestes de sobriété énergétique : extinction, chauffage, éclairage	Tous	Immédiat	Consigne affichée dans les locaux	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 2 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Mettre en place le forfait mobilités durables (FMD)	RH/ comptabilité	T1	Nombre de bénéficiaires et montant versé	…
Tous	Formaliser ou actualiser la politique télétravail/hybride	Direction	T1	Charte ou avenant signé	…
PME	Installer un stationnement vélos sécurisé sur le site principal	Services généraux	T2	Nombre d'emplacements vélos disponibles	…
PME	Mettre en place un plan ou outil de covoiturage interne	RH/référent	T2	Nombre de salariés inscrits dans un dispositif	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 2 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
PME	Installer des bornes de recharge pour véhicules électriques	Services généraux	T3	Nombre de bornes installées	…
PME	Suivre les émissions liées aux déplacements professionnels avec un outil dédié	Référent/RH	1 × / an	Tableau de bord déplacements	…
Tous	Optimiser l'utilisation des locaux pour réduire la consommation énergétique (capteurs, plages horaires, mutualisation)	Services généraux	T2-T3	Baisse mesurée de la consommation énergétique	…
PME	Engager une démarche de conformité au décret éco-énergie tertiaire si bâtiment > 1 000 m²	Direction	T3	Déclaration OPERAT effectuée	…

Axe 3. Sobriété numérique

Niveau 1. Démarrage (score thème 3 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Mettre en place la collecte DEEE via éco-organisme agréé	IT/achats	Immédiat	Bordereau de suivi DEEE archivé	…
Tous	Recenser le parc informatique et son âge moyen	IT/référent	T1	Inventaire à jour, âge moyen calculé	…
Tous	Sensibiliser les salariés aux écogestes numériques : nettoyage boîte mail, désabonnement…	Référent	T2	Note interne ou atelier réalisé	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 3 : 8 à 14/20)					
	Action à mener	Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Fixer une cible d'usage du matériel informatique à 5 ans minimum	IT/achats	T2	Politique d'achat formalisée	…
Tous	Intégrer des critères environnementaux dans les achats informatiques : labels, reconditionné	Achats	T3	% d'achats labellisés ou reconditionnés	…
Tous	Organiser une « journée du nettoyage numérique » annuelle	Référent/IT	T2	Volume de données supprimées (Go)	…

Niveau 3. Approfondissement (score thèmes 3 : 15 à 20/20)					
	Action à mener	Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
PME	Former un ou plusieurs salariés à l'écoconception numérique (CampusAtlas, certifications)	RH	T3	Certification(s) ou open badge(s) obtenu(s)	…
PME	Rationaliser les abonnements SaaS et services cloud (audit, fermeture des comptes inutilisés)	IT/direction	T4	Nombre de services SaaS actifs/% rationalisés	…
PME	Mesurer l'empreinte numérique de l'entreprise (postes de travail, serveurs, services)	IT/référent	1 × / an	Indicateur kgCO2e numérique publié	…
Tous	Intégrer l'écoconception dans les livrables et services proposés aux clients (sites, applications, infrastructures)	Direction/ métier	T3-T4	% de missions intégrant un critère écoconception	…
PME	Engager une démarche d'éco-conception des services numériques produits, sur la base du RGESN	Direction technique	T2-T3	Démarche formalisée, fiches de bonnes pratiques appliquées	…
PME	Évaluer l'impact environnemental des projets d'intelligence artificielle et mettre en œuvre des principes d'IA frugale (AFNOR Spec 2314)	Direction technique /data	T3	Évaluation cycle de vie réalisée sur les principaux projets IA	…
Tous	Adhérer à Planet Tech'Care ou à une démarche collective équivalente de réduction de l'empreinte environnementale du numérique	Direction	T2	Adhésion ou participation effective	…

Axe 4. Déchets, ressources et risques climatiques

Niveau 1. Démarrage (score thème 4 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Mettre en place le tri des 5 flux et des biodéchets sur tous les sites	Services généraux	Immédiat	Bacs identifiés, collecte organisée	…
Tous	Supprimer les plastiques à usage unique dans les locaux (gobelets, bouteilles, couverts)	Achats/ services généraux	T1	Inventaire « zéro plastique à usage unique »	…
Tous	Mettre à jour le DUERP en y intégrant les risques climatiques (chaleur, qualité de l'air, UV, pollens, aléas extrêmes). Méthodologie d'analyse détaillée en annexe 2 du présent accord	RH/direction	T2	DUERP daté, signé et accessible aux salariés	…
Tous	Diffuser une note de consignes « épisode de chaleur » avant chaque été	Direction/RH	Avant été	Note interne diffusée	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 4 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Consulter l'outil ODACC (banque de France) pour identifier les risques climatiques locaux et les intégrer au DUERP	Direction/ référent	T2	Rapport ODACC archivé, risques retranscrits au DUERP	…
PME	Installer des capteurs ou un suivi simple de la consommation électrique des locaux	Services généraux	T2	Tableau de bord énergie mis à jour mensuellement	…
Tous	Réaliser l'autodiagnostic « maturité RH face aux enjeux écologiques » de l'Opco Atlas	RH/référent	T1	Diagnostic réalisé, rapport disponible	…
PME	Désigner un référent santé-sécurité dédié à la chaleur et aux aléas climatiques	Direction	T1	Référent désigné, formation initiale réalisée	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 4 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
PME	Suivre un tableau de bord environnemental (énergie, eau, déchets, équipements) partagé avec les équipes et le CSE	Référent/ direction	1 × / trimestre	Tableau de bord publié et commenté	…
PME	Engager un plan de réduction des consommations énergétiques (ex. : – 15 % à 5 ans)	Direction	T3	Plan formalisé, jalons annuels	…
PME	Réaliser une analyse de vulnérabilité climatique : sites, chaîne d'approvisionnement…	Direction/ référent	T3-T4	Rapport de vulnérabilité produit	…
Tous	Communiquer chaque année aux salariés les indicateurs environnementaux et leur évolution	Direction/ référent	T4	Bilan annuel diffusé	…

Axe 5. Achats responsables, épargne salariale et offre de services

Niveau 1. Démarrage (score thème 5 : 0 à 7/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Vérifier la conformité du PEE/PERECO (présence d'un fonds ISR ou labellisé, loi industrie verte)	Direction/RH	T1	Confirmation écrite du gestionnaire d'épargne salariale	…
Tous	Lister 3 à 5 fournisseurs significatifs et échanger sur leurs pratiques environnementales	Achats/ direction	T2	Liste établie, échange tracé	…
Tous	Identifier les missions/livrables où une mention environnementale serait pertinente	Commercial/ métier	T2	Cartographie produite	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 5 : 8 à 14/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Compléter les actions de niveau 1 non encore réalisées	Référent	T1	Actions de niveau 1 toutes cochées « Réalisé »	…
Tous	Proposer a minima un fonds ISR ou labellisé Greenfin dans le dispositif d'épargne salariale	Direction/RH	T2	Offre de fonds mise à jour	…

Niveau 2. Consolidation (score thème 5 : 8 à 14/20)					
Tous	Intégrer une clause environnementale type dans les devis et contrats clients	Commercial/ juridique	T2	% de propositions commerciales intégrant cette clause	…
PME	Intégrer des critères RSE dans les appels d'offres fournisseurs de l'entreprise	Achats/ direction	T3	% de fournisseurs significatifs évalués sur critères RSE	…

Niveau 3. Approfondissement (score thème 5 : 15 à 20/20)					
Action à mener		Qui ?	Quand ?	Comment mesurer ?	Avancement
Tous	Développer une offre de service dédiée (bilan carbone, éco-conception, durabilité/CSRD, ACV, sobriété numérique…)	Direction	T4	Nombre de missions signées sur ce segment	…
Tous	Valoriser la certification « Ambassadeur de la transition écologique » dans la démarche commerciale	Commercial/ RH	T3	Nombre de salariés certifiés mis en avant	…
PME	Réaliser ou faire réaliser un bilan GES (BEGES ou bilan simplifié ADEME) et en publier les résultats (obligatoire ≥ 500 salariés)	Direction	T3-T4	Bilan GES publié	…
PME	Mobiliser la séquence éviter-réduire-compenser (ERC) sur les missions à enjeu biodiversité ou sol	Métier/ direction	Continu	% de projets concernés appliquant la séquence ERC	…

Bilan annuel et objectifs pour l'année suivante

Axe	Actions réalisées/activées	Points d'attention/objectifs N + 1
Axe 1 – Gouvernance, dialogue social et sensibilisation	…/…	[…]
Axe 2 – Mobilité et organisation du travail	…/…	[…]
Axe 3 – Sobriété numérique	…/…	[…]
Axe 4 – Déchets, ressources et risques climatiques	…/…	[…]
Axe 5 – Achats responsables, épargne salariale et offre de services	…/…	[…]
Évolution du score global	.../100 .../100	Année N Année N + 1

Points forts de l'année : (actions réussies, résultats notables…).

Difficultés rencontrées : (freins, obstacles, ressources manquantes…).

Priorités pour l'année suivante : (…).

Date et signature de la direction : (…).

Présenté aux salariés / au CSE le : (…).

Annexe 2 Intégrer les risques climatiques dans le DUERP

Cette annexe constitue une aide méthodologique au remplissage du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Elle vise à simplifier l'identification, l'évaluation et l'inscription au DUERP des risques liés au changement climatique : chaleur intense, qualité de l'air, UV, pollens, événements climatiques extrêmes, risques biologiques émergents et risques organisationnels associés…

Cet outil ne se substitue ni aux obligations légales de l'employeur (article L. 4121-1 et suivants du code du travail ; décret n° 2025-482 du 27 mai 2025), ni à l'avis du service de prévention et de santé au travail (SPST), qui prime en cas de doute sur l'évaluation d'un risque ou la pertinence d'une mesure de prévention.

Vous pouvez réaliser ce document en ligne, en scannant ce Q/R code :

Une démarche en 3 temps

1	Identifier les unités de travail Découpez l'entreprise en unités de travail homogènes (bureau, télétravail, mission chez le client, déplacements, sites industriels ou de chantier). Une unité de travail regroupe des salariés exposés aux mêmes risques.
2	Évaluer l'exposition de chaque unité Pour chaque famille de risque, repérez les signaux d'exposition, qualifiez la fréquence et la gravité (grille INRS ED 840), et tenez compte des publics vulnérables présents.
3	Inscrire les risques et les actions dans le DUERP Formalisez dans le DUERP, articulez avec le PAPRIPACT (lorsqu'il existe), partagez avec les salariés et le CSE/CSSCT, et réalisez une mise à jour au moins une fois par an et après chaque événement significatif.

Les ressources utiles

- Service de prévention et de santé au travail (SPST) :

  Votre interlocuteur de proximité pour l'évaluation des risques et le suivi médical des salariés.

- INRS (institut national de recherche et de sécurité) :

  Brochure ED 840 « Évaluation des risques professionnels » ; fiches pratiques sur les fortes chaleurs, la qualité de l'air, les risques biologiques (inrs.fr).

- ADEME (agence de la transition écologique) :

  Outils de diagnostic environnemental, sobriété énergétique, bilans GES simplifiés (ademe.fr).

- ANSES (agence nationale de sécurité sanitaire) :

  Données et alertes sur la qualité de l'air, les pollens, les risques biologiques émergents (anses.fr).

■ Météo-France :

Vigilance météorologique, données historiques des aléas climatiques (meteofrance.fr).

■ ODACC – Banque de France :

Outil cartographique de visualisation des aléas climatiques (www.banque-france.fr).

■ OPIIEC :

Études sectorielles (www.opiiec.fr).

■ Opérateur de compétences Atlas :

Dispositifs de formation prises en charge pour la branche (www.opco-atlas.fr).

Les familles de risques, signaux d'exposition et indications de prévention

Pour chaque unité de travail, parcourir les six (6) familles de risques ; si un seul signal d'exposition aux risques indiqué dans la colonne centrale est avéré, le risque doit être inscrit au DUERP et au moins une (1) indication de prévention de la colonne de droite doit être mise en œuvre.

Famille 1. Chaleur intense	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Locaux non climatisés ou mal ventilés ; étages élevés ou vitrages exposés au sud/ouest.	Aménager les horaires (démarrage anticipé, pauses fraîcheur) pendant les épisodes de chaleur ; activer le télétravail si possible.
☐ Salariés en mission extérieure, sur sites de chantier ou en déplacement prolongé.	Mettre à disposition eau fraîche en accès libre, ventilateurs, protections solaires aux fenêtres, espaces de repli climatisés.
☐ Épisodes de canicule récurrents sur la zone géographique de l'entreprise.	Diffuser une consigne canicule (gestes, signaux d'alerte, contacts) ; suivi renforcé des publics vulnérables par le SPST.

Famille 2. Qualité de l'air	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Open space sans ventilation mécanique contrôlée ou taux de CO 2 non mesuré.	Mesurer le CO 2 et adapter la ventilation ; entretenir et changer les filtres ; aérer naturellement hors pics de pollution extérieure.
☐ Locaux situés à proximité d'axes routiers majeurs ou en zone d'épisodes de pollution récurrents.	Prévoir une consigne pollution (limiter les déplacements actifs, télétravail) en cas d'alerte préfectorale.
☐ Plaintes salariés (maux de tête, irritations) ou mobilier récent émetteur de COV.	Privilégier mobilier et produits d'entretien à faibles émissions de COV.

Famille 3. UV et pollens	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Activités régulières en extérieur (visites de site, mesures, audits terrain, chantiers).	Fournir crème solaire, lunettes UV, vêtements couvrants pour les missions extérieures ; planifier ces missions hors créneaux 12 h – 16 h en été.
☐ Salariés allergiques signalés ou saison pollinique prolongée dans la région.	Adapter les postes des salariés allergiques en pic pollinique (télétravail, fenêtres fermées, purificateurs d'air) ; orienter vers le SPST.

Famille 4. Événements climatiques extrêmes	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Locaux en zone inondable, zone à risque feu de forêt, secteur exposé aux tempêtes ou aux épisodes neigeux.	Élaborer ou compléter un plan de continuité d'activité (PCA) : règles de fermeture, bascule en télétravail, report de mission, communication d'alerte aux salariés.
☐ Trajets domicile-travail dépendant d'axes ou de transports vulnérables.	Cartographier les vulnérabilités du site (outil ODACC de la banque de France) et sécuriser énergétiquement les salles serveurs et équipements critiques.
☐ Absence de plan de continuité d'activité (PCA) intégrant le volet climatique.	Former les managers à la gestion d'alerte et de crise ; tester le dispositif au moins une fois par an.

Famille 5. Risques biologiques émergents	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Missions ou déplacements dans des zones où progressent moustiques tigres, tiques ou pathogènes émergents.	Informer les salariés en mission (gestes, répulsifs, conduite à tenir en cas de piqûre) ; vérifier le statut vaccinal recommandé.
☐ Activités en extérieur prolongées (végétation, zones humides).	Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) (vêtements longs, répulsifs fournis) ; orienter vers le SPST en cas de symptôme.

Famille 6. Risques organisationnels liés au climat	
Signaux d'exposition (à cocher)	Indications de prévention
☐ Charge mentale accrue en période d'alerte ; isolement de salariés en télétravail prolongé lors d'événements climatiques.	Définir des règles claires de droit à la déconnexion et de joignabilité en situation d'alerte ; maintenir un lien managérial régulier.
☐ Dépendance forte à des chaînes énergétiques ou numériques sensibles (coupures, délestages).	Identifier les dépendances critiques (énergie, cloud, télécoms) et prévoir des solutions de repli ; intégrer ce volet au PCA.
	Consulter régulièrement le CSE/CSSCT (le cas échéant via la commission environnement) sur l'adaptation de l'organisation.

Annexe 3 Glossaire

Le présent glossaire récapitule, à titre indicatif, les principaux sigles employés dans l'accord.

ADEME : agence de la transition écologique.

AFEST : action de formation en situation de travail.

AGEC : loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire.

ANI : accord national interprofessionnel.

ANSES : agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales.

BEGES : bilan des émissions de gaz à effet de serre.

CPF : compte personnel de formation.

CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

CSDDD : directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

CSE : comité social et économique.

CSRD : directive sur la publication d'informations en matière de durabilité.

CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail.

DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques.

DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels.

ERC : séquence éviter, réduire, compenser.

ESRS : normes européennes d'information en matière de durabilité.

FMD : forfait mobilités durables.

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

GES : gaz à effet de serre.

IA : intelligence artificielle.

INRS : Institut national de recherche et de sécurité.

IRP : institutions représentatives du personnel.

ISR : investissement socialement responsable.

ODACC : outil cartographique d'analyse des aléas climatiques de la banque de France.

OPIIEC : observatoire paritaire des métiers de la branche.

PAPRIPACT : programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

PCA : plan de continuité d'activité.

PEE : plan d'épargne entreprise.

PERECO : plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

RGESN : référentiel général d'écoconception de services numériques.

RSE : responsabilité sociétale des entreprises.

SNBC : stratégie nationale bas-carbone.

SPST : service de prévention et de santé au travail.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

VSME : norme volontaire d'information en matière de durabilité pour les PME non cotées.