

## Appel à Contribution

« **Chroniques du Travail** », n°12  
**Le monde du travail**  
**Face aux défis de la transition écologique**  
*Et Varia*

Sous la direction de  
**Stéphanie Moullet et Caroline Vanuls**  
*à paraître (automne 2022)*

### Quand l'environnement rencontre le monde du travail ...

Les nombreuses inquiétudes écologiques soulevées par la communauté scientifique questionnent la survie de notre planète et font de la protection de l'environnement l'affaire de tous. Face aux constats alarmants, depuis près de deux décennies, le développement durable, qui trouve son assise dans le rapport *Brundtland* (1987), élargi aujourd'hui au concept de transition écologique, s'est imposé dans les agendas économiques et politiques. Le déploiement de cette thématique résulte d'une prise de conscience de plusieurs phénomènes affectant notre société : l'intensification des crises sanitaires et des catastrophes industrielles, le réchauffement climatique pour lequel le GIEC tire la sonnette d'alarme, la pollution des eaux, de l'air et des sols, la surexploitation de nos ressources naturelles, la dégradation de la biodiversité, etc. Ces constats nous alertent sur la nécessité de renouveler notre modèle économique en conciliant les préoccupations économiques, sociales et environnementales afin de répondre aux besoins des générations présentes sans compromettre ceux des générations futures.

Pour mener une politique efficace de transition écologique, les actions doivent être décloisonnées en impliquant la participation de toutes les parties prenantes de notre société : non seulement les institutions internationales, européennes et nationales mais également les acteurs privés, comme les citoyens et leurs représentants (associations, ONG, syndicats...) et bien entendu les entreprises en ce qu'elles participent à la dégradation de l'environnement et/ou en subissent les conséquences.

Depuis plusieurs années, l'entreprise, dans son acception large, est amenée, sous une forme volontaire (dans le cadre de la RSE) ou contraignante, à réduire ses impacts environnementaux. Certaines modifications législatives récentes, apportées au droit des sociétés, au droit du travail, au droit de l'environnement ou encore au droit de la responsabilité civile, intègrent la protection de l'environnement dans ses règles de gouvernance. L'on songe, par exemple, à la loi *Pacte* (2019) qui a réécrit l'article 1833 du Code civil pour élargir l'intérêt social d'une société aux enjeux environnementaux.

Dans ce contexte, on ne s'étonnera pas que les impératifs de la transition écologique pénètrent le monde du travail. Le rapport Travail / Environnement est nécessairement mobilisé à travers des dimensions multiples et transversales.

D'abord, l'inscription de la problématique environnementale dans l'objet même d'une organisation conduit à s'interroger sur ses modes de fonctionnement, ses critères de performance ou ses pratiques professionnelles, voire sur la finalité de son activité. Les manières de faire, les valeurs mobilisées, les objets du travail, les produits utilisés, les matériaux fabriqués ou encore la nature même des activités sont amenés très certainement à évoluer.

Ensuite, le rapport Travail/Environnement peut être abordé sous l'angle des relations professionnelles car il intéresse naturellement tous les acteurs de l'entreprise, et au premier rang desquels, les travailleurs-ses et leurs représentants-es. Il peut évidemment être traité sous le prisme de la santé, car les salariés sont les premiers exposés aux risques environnementaux générés par l'entreprise. L'histoire des catastrophes industrielles montre qu'il n'y a pas de frontière hermétique entre les risques professionnels et les risques environnementaux. Il existe une forme d'interdépendance des sources d'exposition, des causes et des conséquences.

Dans le prolongement, les travailleurs sont impliqués au regard de leur emploi car les défaillances de leur employeur à ses obligations environnementales ou la transformation d'un secteur d'activité peuvent se traduire par la suspension ou la suppression de leur poste de travail.

Au-delà des impacts sur leur condition de travail ou d'emploi, on voit aussi apparaître une génération de travailleurs, avec une nouvelle prise de conscience, pour qui les exigences de rémunération et d'emploi se conjuguent avec certaines valeurs écologiques.

Ce constat étant établi, il n'est plus pensable de mener une politique environnementale dans l'entreprise sans y impliquer les travailleurs. À l'évidence, des questions se posent quant à leurs droits et leurs devoirs à ce sujet, aussi bien sur le plan individuel que collectif. Leur voix passe principalement par la mobilisation de leurs représentants dont le rôle conduit à s'interroger sur l'implication du comité social et économique et des organisations syndicales. Dès la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, les premiers mouvements syndicaux ont relié les conditions sanitaires de travail aux pollutions industrielles. Au cours du siècle suivant, plusieurs mobilisations syndicales ont articulé santé au travail et défense de l'environnement. Malgré ces expériences, l'enjeu écologique a toutefois eu du mal à s'ancrer durablement dans le paysage syndical. Aujourd'hui, les liens entre justice sociale et justice environnementale poussent inévitablement les syndicats à s'emparer du sujet de la transition écologique. Désormais, dans les entreprises, le dialogue social et environnemental peut être engagé avec le comité social et économique voire aussi dans le cadre de la négociation collective.

Au-delà des relations professionnelles, les défis de la transition écologique renouvellent la question des compétences et celle des transitions professionnelles. Si le développement de nouvelles filières professionnelles voit le jour, à l'inverse quel est l'avenir des secteurs les plus polluants, voués peut-être à disparaître ? À titre d'illustration, la suppression des véhicules émetteurs de gaz à effet de serre d'ici 2035 (comme l'envisage la Commission européenne) ou encore les projets de fermeture des centrales thermiques, sont deux exemples parmi d'autres qui participent à l'objectif de neutralité carbone pour 2050. Dans le même temps, ces objectifs laissent présager la suppression de nombreux emplois. De quelle manière assurer la reconversion professionnelle des travailleurs concernés vers des « emplois verts » ? Que l'on regarde sous l'angle de l'insertion sociale, de l'orientation, ou du développement professionnel, des aides à la création d'entreprise, des plus jeunes comme des plus âgés, les questions autour de l'acquisition de nouvelles compétences ou qualifications à travers la formation, l'accompagnement voire l'éducation méritent une attention particulière.

L'ensemble des problématiques soulignées ici, qui n'épuisent pas le sujet, révèlent à quel point les croisements entre Environnement - Travail - Santé - Emploi constituent des enjeux de premier plan et inaugurent des pistes de réflexion nouvelles et centrales dans le champ des sciences humaines et sociales.

L'ambition du prochain numéro de *Chroniques du Travail* est ainsi de faire dialoguer des recherches transversales et interdisciplinaires pour saisir les formes d'interaction qui se tissent autour du rapport Travail / Environnement. Les questions énoncées ci-dessus ne constituent que des suggestions. Elles ne doivent en aucun cas brider les auteurs dans leurs intentions. Des contributions peuvent être attendues sur le rôle des acteurs, des politiques territoriales, nationales ou internationales, sur l'apport de la réglementation, sur les changements dans les relations professionnelles, les objets du travail, la performance des organisations, etc. Des approches comparatistes, au niveau européen ou international, sont également les bienvenues.

### **Varia**

Ce numéro accueillera, en parallèle de l'appel thématique, une rubrique *Varia*. Aussi, toutes les contributions de chercheurs en sciences humaines et sociales, en lien avec les questions de travail et d'emploi, portant sur d'autres thématiques que celle développée ci-dessus sont bienvenues.

Les auteurs peuvent donc soumettre des textes à la revue dans la rubrique *Varia* dont la vocation est de regrouper des articles scientifiques hors dossier.

## **Modalités pour répondre à l'Appel à Contribution**

Les communications correspondent à un **texte complet** qui ne doit pas dépasser **50.000 signes** accompagnée d'une **bibliographie** et d'un **résumé** de **10 lignes** maximum, puis **d'une petite biographie**. -

Ces communications et résumés seront soumis exclusivement par courriel à [irt-contact@univ-amu.fr](mailto:irt-contact@univ-amu.fr) et à [chroniquesdutravail@gmail.com](mailto:chroniquesdutravail@gmail.com)

## **Calendrier**

Date limite de réception des communications : **1<sup>er</sup> février 2022**

Réponse du Comité de rédaction aux auteurs\* : **15 mars 2022**

Retour des versions définitives : **1<sup>er</sup> mai 2022**

Publication : **automne 2022**

« Chroniques du Travail »

**Comité Scientifique**

**Jessica ATTALI-COLAS**, maîtresse de Conférences en Droit privé, CORHIS, Université Paul Valéry Montpellier III

**Christophe BARET**, professeur des Universités en Gestion, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Thierry BERTHET**, politiste, directeur de recherches au CNRS, directeur du LEST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Paul BOUFFARTIGUE**, directeur de Recherche émérite CNRS, sociologue, LEST, UMR 7317, AMU

**Alexis BUGADA**, professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), UR 901, AMU

**Mario CORREIA**, maître de Conférences en Sociologie du travail, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Vanessa di PAOLA**, maîtresse de Conférences en Économie, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU, directrice du Centre associé régional au Céreq

**Arnaud DUPRAY**, ingénieur de recherche au Céreq en socio-économie et chercheur associé au LEST, UMR 7317 CNRS

**Henri ECKERT**, professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers ;

**Céline GASQUET**, directrice Scientifique, Céreq, Marseille

**Jérôme GAUTIÉ**, professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

**Annie LAMANTHE**, professeure des Universités en Sociologie, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Arnaud MIAS**, professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres) Université Paris-Dauphine, IRISSO UMR 7170

**Philippe MEHAUT**, directeur de Recherche émérite CNRS, économiste, LEST, UMR 7317, AMU

**Ariel MENDEZ**, professeure des Universités en Sciences de gestion, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Claire MORIN**, maîtresse de Conférences en Droit social, CDS, UR 901, AMU

**Philippe MOSSÉ**, directeur de Recherche émérite CNRS, économiste, LEST, UMR 7317, AMU

**Stéphanie MOULLET**, maîtresse de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, EST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Jean-François PAULIN**, maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS, (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Étienne)

**Rémy PONGE**, maître de Conférences en Sociologie du travail, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Olivier PUJOLAR**, maître de Conférences en Droit privé, vice-Président en charge des Partenariats et des Territoires, Université de Bordeaux

**Michel ROCCA**, professeur des Universités en Sciences économiques, Université Grenoble Alpes, CREG EA 4625

**Caroline VANULS**, enseignante-chercheure en Droit social, LEST, UMR 7317 CNRS, AMU

**Pierre-Yves VERKINDT**, professeur émérite à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne

**Serge VOLKOFF**, statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur affilié au CEET-CNAM.

(\* si nécessaire, le Comité aura recours à des rapporteurs externes)

**Directrice de la Publication**

- **Stéphanie MOULLET**  
[stephanie.moulet@univ-amu.fr](mailto:stephanie.moulet@univ-amu.fr)

**Rédactrices en Chef du numéro 12**

- **Stéphanie MOULLET**  
- **Caroline VANULS**  
[caroline.vanuls@univ-amu.fr](mailto:caroline.vanuls@univ-amu.fr)