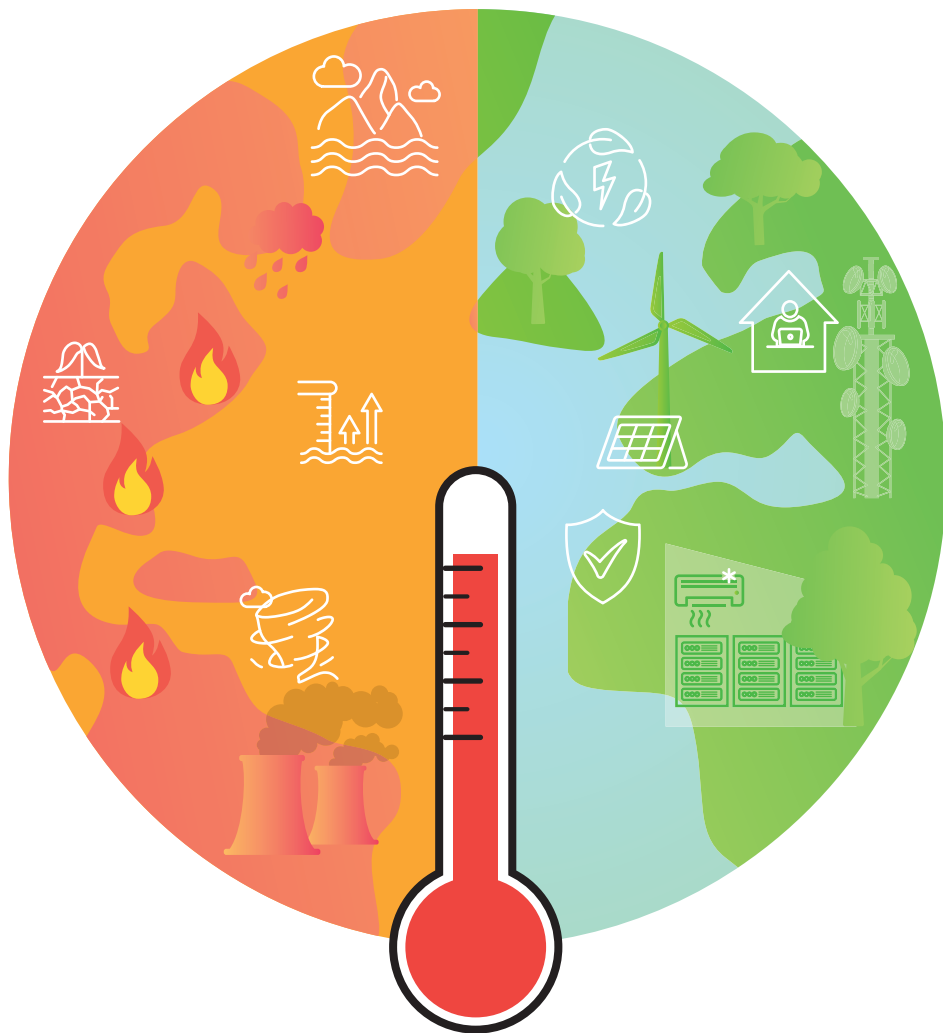


L'ADAPTATION DES ENTREPRISES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

DANS LA BRANCHE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS



INTRODUCTION



Vagues de chaleur, inondations, dégradation des écosystèmes, raréfaction des ressources... Les effets du changement climatique sont nombreux et constituent aujourd'hui l'un des principaux défis auxquels notre société doit faire face. Les rapports scientifiques mettent en outre en évidence l'augmentation, en fréquence et en intensité, des événements climatiques.

Afin de répondre à ces problématiques, les entreprises doivent mettre en œuvre une stratégie d'atténuation destinée à limiter les effets de leurs activités sur l'environnement. Néanmoins, l'évolution rapide des conditions climatiques implique le déploiement, en complément, d'une stratégie d'adaptation. L'atténuation et l'adaptation constituent, ainsi, les deux piliers fondamentaux et complémentaires permettant de faire face aux impacts du changement climatique.



La notion d'atténuation rejoint celle de décarbonation. Elle regroupe l'ensemble des actions par lesquelles une entreprise peut réduire son empreinte carbone en baissant ses rejets de gaz à effet de serre (GES) afin, principalement, de contenir son impact sur le climat.

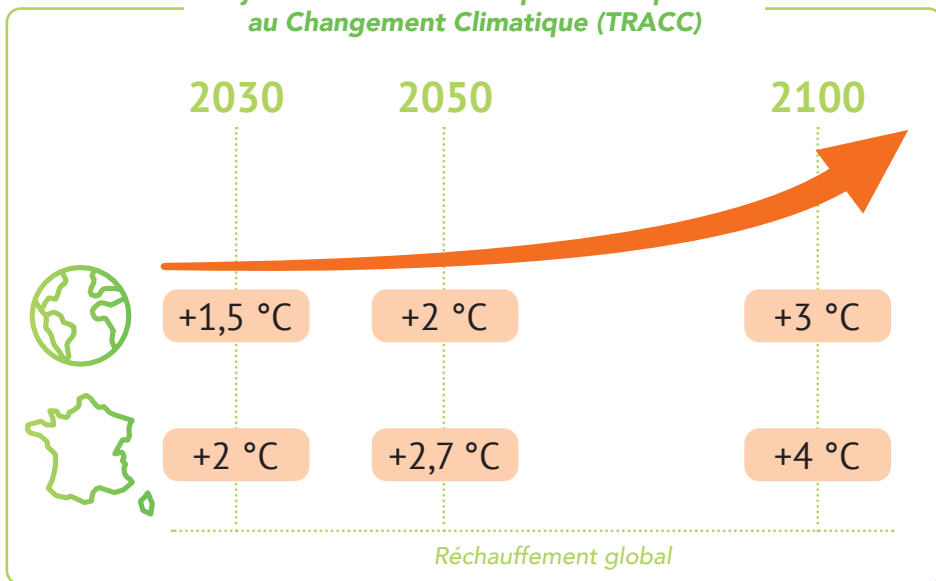


Parallèlement, l'adaptation consiste pour une entreprise à ajuster ses infrastructures et ses activités en vue d'anticiper, de prévenir et de réduire les risques auxquels elle est exposée en raison du changement climatique. Le principe d'adaptation vise ainsi notamment à protéger les activités économiques, les équipements et la continuité de service, mais également la santé physique et mentale des salariés.

INTRODUCTION

Afin de guider cette adaptation, les entreprises peuvent s'appuyer sur une référence commune. En France, la Trajectoire de Référence pour l'Adaptation au Changement Climatique (TRACC), sur laquelle se fonde le troisième plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3), fournit des scénarios climatiques futurs permettant d'aider les entreprises à anticiper les risques et à développer des politiques d'adaptation. La TRACC projette ainsi, par rapport à l'ère préindustrielle (1850-1900), un réchauffement de + 2 °C en France métropolitaine dès 2030, de + 2,7 °C d'ici 2050, et de + 4 °C d'ici 2100. À titre de comparaison, l'Accord de Paris du 12 décembre 2015 avait pour objectif principal de contenir le réchauffement climatique bien en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels, avec l'ambition de le limiter à 1,5 °C.

Trajectoire de Référence pour l'Adaptation au Changement Climatique (TRACC)



Dans ce contexte, la présente plaquette a vocation à constituer un outil pédagogique à même de fournir aux entreprises et aux salariés de la branche des Télécommunications des repères clairs, leur permettant de développer une véritable politique d'adaptation au changement climatique.

LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LES ENTREPRISES

• LES RISQUES

L'augmentation en fréquence et en intensité des phénomènes climatiques extrêmes (vagues de chaleur, canicules, sécheresses, incendies, inondations, submersions marines, tempêtes, cyclones, etc.) accroît les risques pesant sur les entreprises. Les effets du changement climatique peuvent ainsi grandement perturber l'activité économique d'une entreprise en engendrant, par exemple, des perturbations logistiques, des interruptions d'activités ou d'approvisionnement énergétique, des surcoûts opérationnels, etc.

Ces risques constituent des enjeux majeurs pour le secteur des télécommunications, fortement dépendant de l'intégrité d'infrastructures particulièrement vulnérables aux aléas climatiques. À titre d'exemples, la sensibilité des data centers aux températures extrêmes nécessite la mise en place de systèmes de refroidissement plus performants en cas de vagues de chaleur, tandis que la montée du niveau des mers et les inondations côtières menacent les infrastructures implantées près du littoral.

Par ailleurs, le dépassement des limites planétaires se traduit par des tensions croissantes sur les ressources critiques, affectant la disponibilité des équipements électroniques et des composants indispensables aux réseaux de télécommunications.



LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LES ENTREPRISES

• LES MESURES D'ADAPTATION

Au regard de ces éléments, il est indispensable que les entreprises prennent conscience de l'exposition de leurs activités aux phénomènes climatiques qui se multiplient, et fassent de l'adaptation au changement climatique un enjeu prioritaire en l'intégrant à leur réflexion de court, moyen et long terme.

À cette fin, les entreprises peuvent développer une démarche en trois temps.

1^{re} ÉTAPE

La première étape consiste à réaliser un **diagnostic exhaustif**, permettant à l'entreprise d'évaluer ses vulnérabilités ainsi que la résilience de ses chaînes de valeur. En effet, chaque entreprise, selon notamment son activité, son implantation, son organisation, ou sa dépendance à certaines ressources, sera plus ou moins exposée aux aléas climatiques et vulnérable aux risques qui en découlent. Dans le cadre de la réalisation de ce diagnostic, une entreprise peut mobiliser un certain nombre d'outils, tels que le Diag Adaptation (proposé par Bpifrance) ou la méthode OCARA (développée par Carbone 4). Les TPE-PME peuvent ici également s'appuyer, de manière volontaire, sur la norme de reporting de durabilité VSME (*Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs*).

2^e ÉTAPE

La deuxième étape tient dans le **déploiement d'une véritable stratégie d'adaptation** visant à réduire l'exposition de l'entreprise et à gérer ses vulnérabilités, grâce notamment à la préparation de plans de transition et de plans de continuité d'activité (PCA).

3^e ÉTAPE

La troisième étape consiste pour l'entreprise à **suivre et évaluer la démarche mise en place**, afin d'assurer une amélioration continue de son parcours d'adaptation.

L'adaptation au changement climatique constitue également une source d'opportunités pour les entreprises qui peuvent, notamment, développer de nouvelles offres de produits et de services plus résilientes ou se différencier auprès des clients et des investisseurs en démontrant leur maîtrise des risques.



LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS

• LES RISQUES

Les salariés – et, plus particulièrement, ceux d'entre eux travaillant en extérieur – sont exposés à des risques accrus en raison du changement climatique. Les trois principales conséquences de ce dernier, susceptibles d'impacter la survenue, la fréquence ou l'intensité des risques professionnels, sont les suivantes :



> La hausse des températures

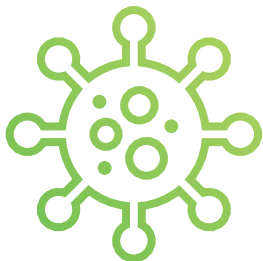
La chaleur constitue un risque professionnel. Elle engendre en effet un « stress thermique » qui favorise notamment la fatigue et l'épuisement, diminue certaines capacités telles que la concentration et la vigilance, et accroît la nervosité ainsi que les temps de réaction. Les risques professionnels peuvent être d'autant plus importants lorsque les fortes chaleurs se combinent avec des facteurs « aggravants » tels que le port d'équipements de protection individuelle (EPI), le port de charges lourdes, les postures pénibles prolongées ou répétées, etc. Les vagues de chaleur favorisent en outre les épisodes de pollution de l'air, aggravant l'état des personnes asthmatiques et favorisant les maladies respiratoires.



> L'intensification des aléas climatiques

La multiplication des catastrophes climatiques sur l'ensemble du territoire expose les salariés à de nouveaux risques. À titre d'exemple, les incendies ou les inondations peuvent affecter la capacité des salariés à se rendre au travail, voire les toucher directement sur leur lieu de travail.

LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS



> L'évolution de l'environnement biologique et chimique

Le changement climatique engendre des modifications de l'environnement et favorise la réémergence de pathogènes et de maladies. Il contribue dès lors à une hausse de l'exposition des salariés aux risques biologiques (en particulier immunoallergiques, infectieux ou toxiques) et chimiques (certains produits, déjà classés comme dangereux pour la santé des salariés, émettent davantage de vapeurs ou de particules volatiles sous l'effet de températures élevées).

Les effets du changement climatique affectent par ailleurs également de manière croissante la santé mentale des salariés. L'éco-anxiété, qui constitue une détresse face à des changements climatiques perçus comme incertains ou menaçants, touche ainsi massivement les Français : 2,1 millions en souffrent au point de nécessiter un accompagnement psychologique, soit 5 % de la population (source : Observatoire de l'éco-anxiété - Étude ADEME 2025).



2,1 millions de Français
ont besoin d'un accompagnement psychologique
pour **éco-anxiété**

soit **5 %** de la population

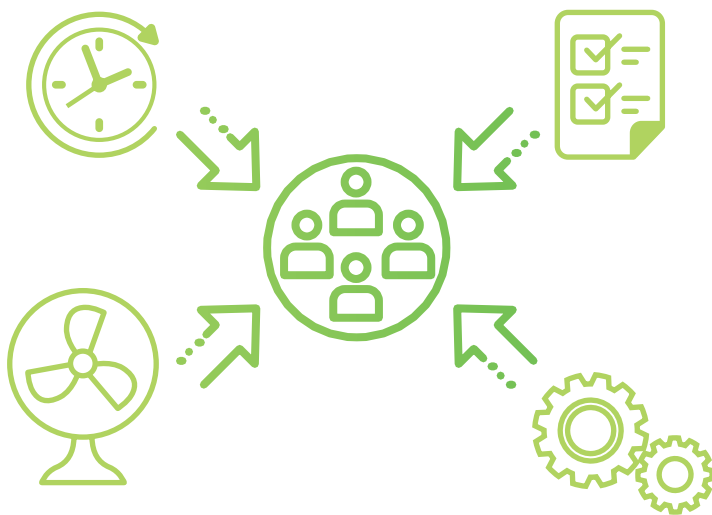
LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS

• LES MESURES D'ADAPTATION

> L'adaptation des conditions de travail

Le changement climatique impacte ainsi de manière significative et négative la santé physique et mentale des salariés. Par conséquent, il est notamment susceptible de provoquer une baisse de la productivité, d'affecter la qualité des relations de travail au sein de l'entreprise et/ou avec les clients et les partenaires de l'entreprise, et d'augmenter les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Dans le cadre de son obligation générale de prévention prévue par l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale » des salariés et de veiller « à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Les entreprises se doivent dès lors d'adapter leur organisation, à travers la mise en place d'actions concrètes de nature à prévenir et traiter les risques induits par le changement climatique : mise en place de procédures spécifiques en cas d'épisodes climatiques extrêmes, délivrance d'équipements de protection adaptés, aménagement des horaires de travail, etc.

Par ailleurs, afin de concevoir et de mettre en œuvre efficacement des mesures d'adaptation au changement climatique, il est essentiel que les entreprises adoptent une approche globale ne dissociant pas la gestion des problématiques environnementales de la politique de prévention et de santé au travail.



LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS

Les obligations de prévention liées à la température

Dans le cadre de l'obligation générale de prévention, la loi impose à l'employeur de prendre des mesures particulières permettant notamment de prévenir les risques liés à l'exposition des salariés aux fortes chaleurs. Depuis le 1^{er} juillet 2025, en vertu des dispositions du décret n°2025-482 du 27 mai 2025, les obligations de l'employeur en la matière sont renforcées. Il doit ainsi désormais évaluer les risques d'atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés – qu'ils travaillent en intérieur ou en extérieur – en cas d'exposition à des épisodes de chaleur intense, caractérisés dès l'atteinte du seuil de vigilance jaune, orange ou rouge du dispositif « canicule » de Météo-France. Lorsque de tels risques sont identifiés, il doit définir des mesures ou actions de prévention destinées à les réduire, et les intégrer au sein du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ou du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans les structures de moindre effectif. Les mesures pouvant être mobilisées par l'employeur sont listées, de manière non exhaustive, à l'article R. 4463-3 du Code du travail.



LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS

> La sensibilisation et la formation des salariés



La sensibilisation et la formation de l'ensemble des salariés aux impacts du changement climatique ainsi qu'aux mesures d'adaptation pouvant être mises en œuvre sont importantes, en ce qu'elles permettent de faire émerger et infuser une « culture environnementale » au sein de l'entreprise. De nombreuses ressources ludiques et pédagogiques existent et peuvent être mobilisées à cette fin (Fresque du Climat, Ateliers de l'Adaptation au Changement Climatique, etc.). Les salariés peuvent également utilement être sensibilisés aux éco-gestes ainsi qu'aux bonnes pratiques (en matière d'hydratation, par exemple). Par ailleurs, l'employeur doit informer les salariés des procédures à respecter en cas de survenance d'événement climatique extrême.

Parallèlement, l'entreprise peut accompagner les salariés souffrant d'éco-anxiété en les aidant à surmonter la charge émotionnelle associée à leurs préoccupations environnementales, afin de favoriser leur passage à l'éco-action. Cet accompagnement peut notamment prendre la forme d'une participation encadrée à des initiatives concrètes contribuant à la transition écologique. Le fait pour le salarié de se sentir utile diminuant le sentiment d'impuissance et, par conséquent, l'éco-anxiété induite, il est dès lors important que l'entreprise facilite et valorise l'engagement des salariés pour l'environnement.

> L'intégration des sujets environnementaux dans le dialogue social



Aux côtés des entreprises, les organisations syndicales et les représentants du personnel sont des acteurs essentiels de la transition écologique. Grâce à leur connaissance précise de l'entreprise et des conditions de travail, ils sont en effet à même de proposer des mesures d'adaptation permettant de répondre de manière pertinente aux défis soulevés par les évolutions environnementales. Le dialogue social constitue dès lors un levier important à toutes les étapes du processus d'adaptation d'une entreprise au changement climatique. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 fournit en ce sens un mode d'emploi pédagogique aux partenaires sociaux, permettant d'organiser un dialogue social prenant en compte les enjeux environnementaux.

RÉFÉRENCES UTILES

> Ministère de la Transition écologique

- <https://www.adaptation-changement-climatique.gouv.fr>

> Cerema

- <https://www.cerema.fr/fr/mots-cles/adaptation-au-changement-climatique>

> Bpifrance – Diag Adaptation

- <https://diag.bpifrance.fr/diag-adaptation>

> Carbone 4 – Guide méthodologique OCARA

- <https://www.carbone4.com/guide-methodologique-ocara>

> CESE – Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?

- <https://www.lecese.fr/travaux-publies/travail-et-sante-environnement-quels-defis-relever-face-aux-dereglements-climatiques>

> ADEME – Éco-anxiété en France

- <https://bibliothèque.ademe.fr/société-et-politiques-publiques/8137-eco-anxiete-en-france.html>

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

- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051676074>

> Fresque du climat

- <https://fresqueduclimat.org>

> Ateliers de l'Adaptation au Changement Climatique

- <https://ateliers-adaptationclimat.fr>

> Accord National Interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social

- https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048214738/?idConteneur=KALICONT000048224061

Toutes les plaquettes publiées par la CTE sont disponibles sur le site de l'HumApp Télécoms (Organisation professionnelle des Télécommunications).

<https://humapp.com/transition-ecologique/>



Cette plaquette a été imprimée sur du papier recyclé avec des encres végétales.

Document établi par la Commission paritaire « Transition Écologique » de la branche des Télécommunications (Commission composée paritairement des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC – FCCS, CFTC, CGT, FO et de la Fédération employeurs HumApp Télécoms).

