

Dialogue social de la transition écologique



Où en sommes-nous près de 3 ans après
la loi Climat & résilience ?



Sommaire

INTRODUCTION	3
Précautions méthodologiques	3
PARTIE 1	
Les enseignements de l'enquête	5
1. Une bonne conscientisation de la transition écologique chez les répondants	6
2. Un dialogue social imposé sans mode d'emploi	10
3. Les perspectives d'accélération de la transition écologique	14
PARTIE 2	
Des questionnements soulevés et à investiguer	18
1. Informés mais pas formés	19
2. Un besoin de méthode	20
3. Du légal au terrain et vice-versa	20
CONCLUSION	22
REMERCIEMENTS	23
ANNEXE	24



Introduction

Début 2022, Réalités du dialogue social publiait un Référentiel du dialogue social et de la transition écologique, assorti d'un outil d'autodiagnostic de la maturité environnementale d'entreprise ou de toute autre structure¹. Établissant un état des lieux des instruments existants, à la disposition des partenaires sociaux pour s'emparer de la question de la transition écologique, ce document dressait plusieurs constats : un début de prise en main par les entreprises avant les branches et l'interprofessionnel, l'intégration de clauses vertes dans des accords et l'absence de négociation dédiée à cet enjeu, des initiatives limitées de quelques Comités sociaux économiques (CSE) pour sensibiliser leurs élus, mais aussi les salariés, à inclure la composante environnementale dans les processus de décision.

Deux ans plus tard, et dans un cadre législatif évolutif, où en sommes-nous du dialogue social de la transition écologique ?

La loi Climat et résilience du 22 août 2021² a fourni un cadre plus favorable puisque l'employeur doit désormais informer et consulter sur les conséquences environnementales des mesures entrant dans le champ de compétences des CSE. Elle prévoit également la création de la BDSE³, la possibilité de formation des élus et le recours à des experts. Il y a un an, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social définissait un cadre, déterminait les compétences du CSE et le droit d'expression des salariés, en matière environnementale, sans créer de nouvelles obligations, ni actions, notamment en matière de négociation verte.

Dans ce contexte, Réalités du dialogue social a poursuivi ses travaux pour sonder directions d'entreprises, élus du personnel et organisations syndicales sur le rôle des instances du dialogue social dans la transition écologique, leurs outils et réalisations. L'enquête entre plus en détail sur les sujets qui impactent d'un point de vue environnemental les organisations et que doivent couvrir les partenaires sociaux. Elle fournit une vision sur les perspectives d'accélération de prise en compte de ces enjeux et de mesures concrètes pour faire avancer la transition écologique dans les organisations.

Précautions méthodologiques

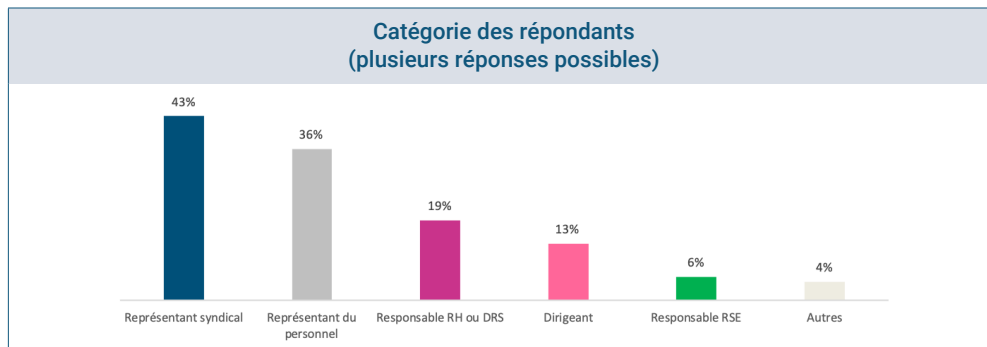
140 réponses ont été collectées pour ce questionnaire, diffusé en ligne du 30 novembre 2023 au 30 janvier 2024. Si ce taux de réponse ne permet pas d'affirmer que l'échantillon est représentatif, il n'en reste pas moins significatif pour pouvoir tirer des enseignements.

1. Le référentiel : enjeux, méthodologie et accompagnement des acteurs sociaux - février 2022 : <https://www.rds.asso.fr/publication-le-referentiel-du-dialogue-social-et-de-la-transition-ecologique-enjeux-methodologie-et-accompagnement-des-acteurs-sociaux/>

2. Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

3. Base de données sociale environnementale (BDSE)

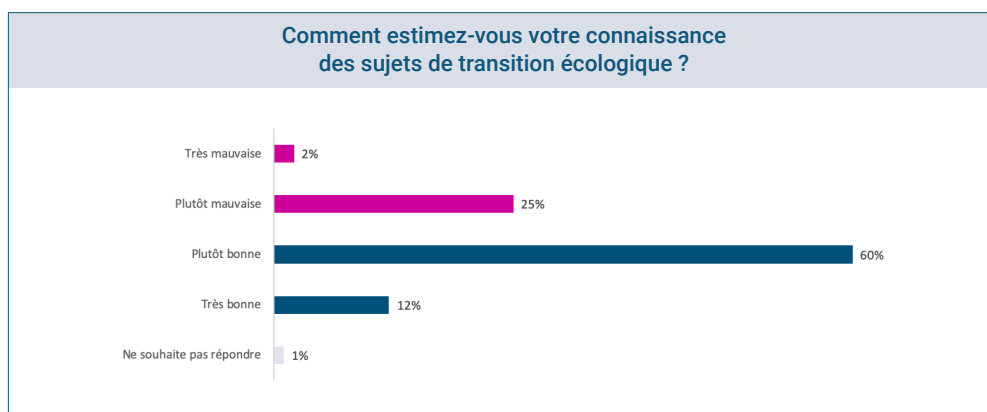
Il faut toutefois pointer la composition du panel qui comprend **un peu moins de 40% de répondants issus des directions d'entreprises et plus de 60% de représentants du personnel et/ou syndicaux.**



Une autre sur-représentation réside en la taille des structures auxquelles sont rattachés les répondants, à deux tiers des ETI et grandes entreprises avec des effectifs supérieurs à 300 personnes (voir annexe).

L'analyse de l'échantillon renseigne deux autres champs : la transition écologique a mobilisé, pour cette enquête, davantage les quadra et quinquas que les plus jeunes générations, ce qui renvoie aux profils des répondants (direction et élus) ; la localisation géographique, concentrée dans les régions, Île de France, Normandie et AURA, bastions de sièges sociaux pour la première et de l'industrie pour les deux autres, est à rapprocher de la taille des entreprises.

Il est aussi intéressant de noter que **les personnes ayant répondu spontanément à cette enquête constituent une cible avertie**, avec une bonne connaissance de cet enjeu complexe de transition écologique.



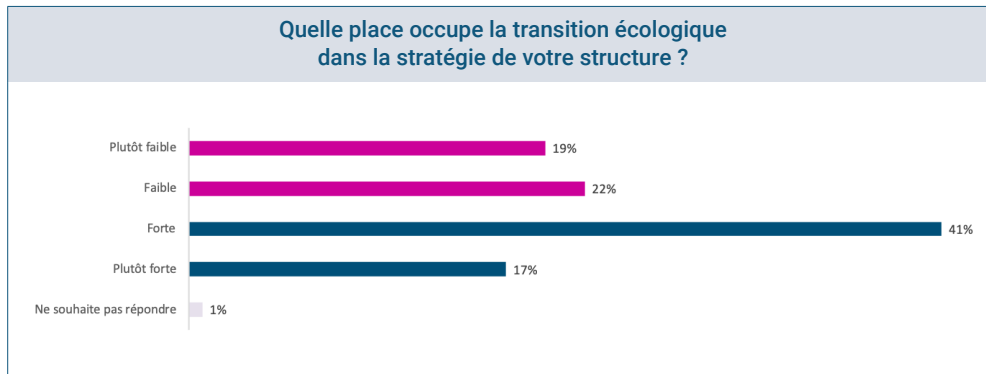
Cette répartition se retrouve aussi bien chez les dirigeants que les représentants du personnel et élus syndicaux. Les directions de RSE se prévalent à 100% d'une bonne ou très bonne connaissance tandis que les responsables RH semblent partagés - la moitié estimant avoir une bonne représentation de ces questions et l'autre moitié une mauvaise, voire très mauvaise.



Les enseignements de l'enquête



Une bonne conscientisation de la transition écologique chez les répondants

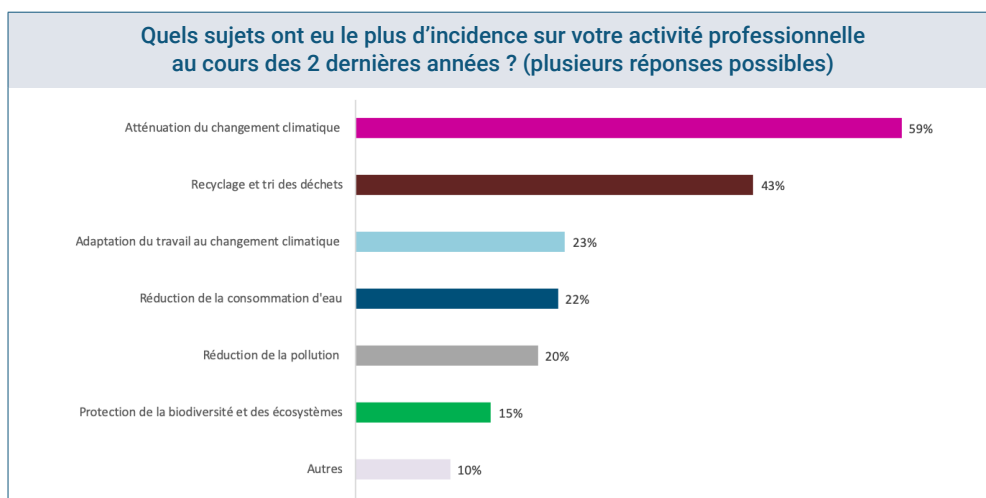


La transition écologique fait partie intégrante de la stratégie dans les structures de près de 60% des répondants. Elle est reconnue avoir un impact sur l'activité professionnelle, obligeant à repenser certains fonctionnements, dans deux domaines principaux :

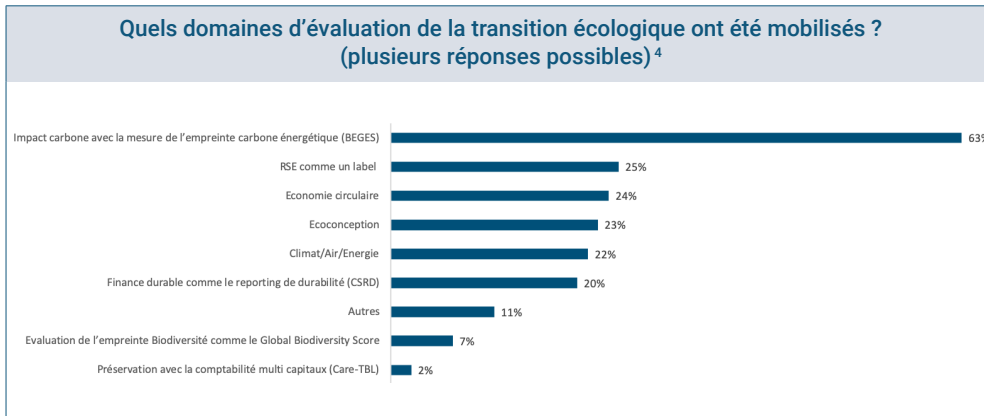
- ☉ la lutte contre le changement climatique en misant sur la réduction des émissions de CO₂, la sobriété, l'efficacité énergétique, la décarbonation ;
- ☉ les actions de recyclage et tri des déchets.

En revanche, les actions sur des aspects pourtant vitaux (eau, pollution, biodiversité) restent mineures à ce stade.

En bref, seuls les champs soumis à obligation (plans sobriété, réduction des gaz à effet de serre (GES), tris des déchets...) sont vraiment intégrés par les entreprises.



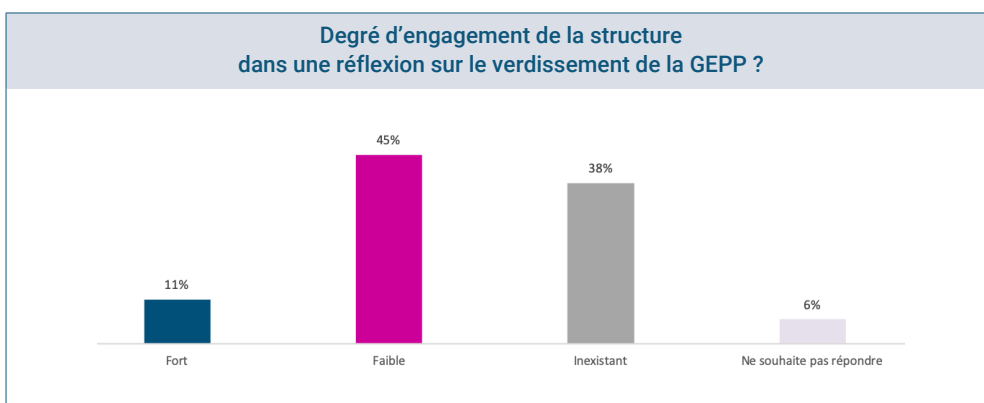
La décarbonation est le domaine d'évaluation de la transition écologique qui s'impose au sein des entreprises pour 63% des répondants loin devant d'autres outils tels qu'un label RSE (LUCIE 26000, label Engagé RSE de l'Afnor, label *Fair For life* d'Ecocert...), l'économie circulaire ou l'écoconception. Seulement, 20% des réponses indiquent l'importance de mobiliser les critères CSRD.



S'agissant des effets de la transition écologique sur le travail et les emplois, la question reste encore étonnement peu traitée selon les personnes interrogées :

⦿ à peine un quart des structures (23%) adaptent les conditions de travail aux évolutions climatiques (travail soutenable, prévention des risques professionnels, coopération...);

⦿ la gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) demeure peu (45%) ou pas du tout (38%) fléchée vers l'évolution des compétences des salariés en lien avec le verdissement des emplois. **Que ce soient les RH ou les représentants des salariés, tout le monde est d'accord, à ce jour, sur cette absence d'anticipation des transformations des emplois, et c'est massif.**



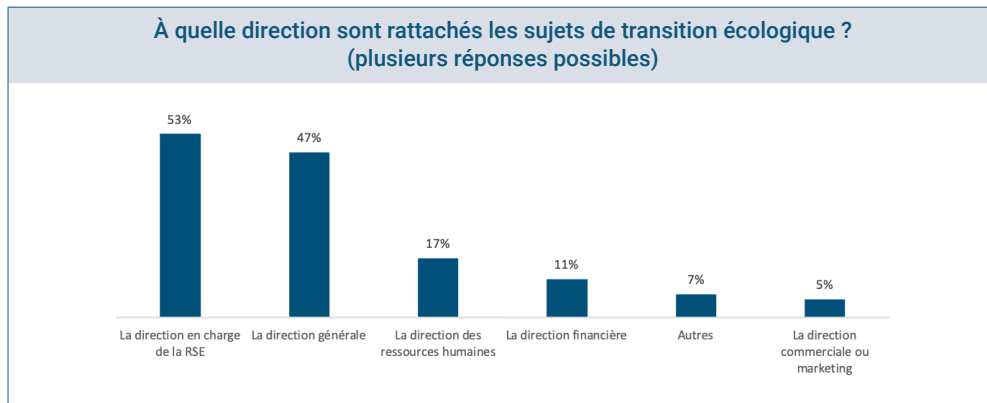
4. Autres : aucun/recyclage des déchets / ISO 14001 - Taux de réponse de 63%

Il est à noter, sur ces différents angles d'attaque de la transition écologique, la singularité des petites entreprises :

☉ s'agissant des mesures d'évaluation, elles privilégient les domaines climat/air/énergie, écoconception et économie circulaire à l'empreinte carbone. Ce qui semble les guider est la recherche de réduction de coûts. Les entreprises de plus de 300 personnes concentrent leurs actions d'évaluation sur l'impact carbone (75%) contribuant à l'effort national et s'étant professionnalisées au fil des ans sur la décarbonation ;

☉ les plus petites structures appréhendent plus facilement le défi de la GEPP verte avec un degré d'engagement fort (24/25 % des réponses contre 11 % pour l'ensemble). Leur taille leur permet une certaine agilité, d'autant plus nécessaire au regard des difficultés de recrutement dans certains métiers en tension (BTP, pompes à chaleur), majoritaires dans les TPE.

La transition écologique est donc un sujet stratégique mais qui n'est pas encore anticipé dans ses effets sur les emplois et les compétences. Ce constat va de pair, d'une certaine façon, avec le type de direction rattachée à ce défi écologique, avec une direction générale engagée, pour près de la moitié de l'échantillon, et épaulée, voire aiguillée par la direction de la RSE. La DRH arrive en troisième position mais loin derrière, ce qui peut aussi expliquer, d'une part la faiblesse du chantier GEPP et, d'autre part, un **dialogue social encore frileux sur le sujet.**



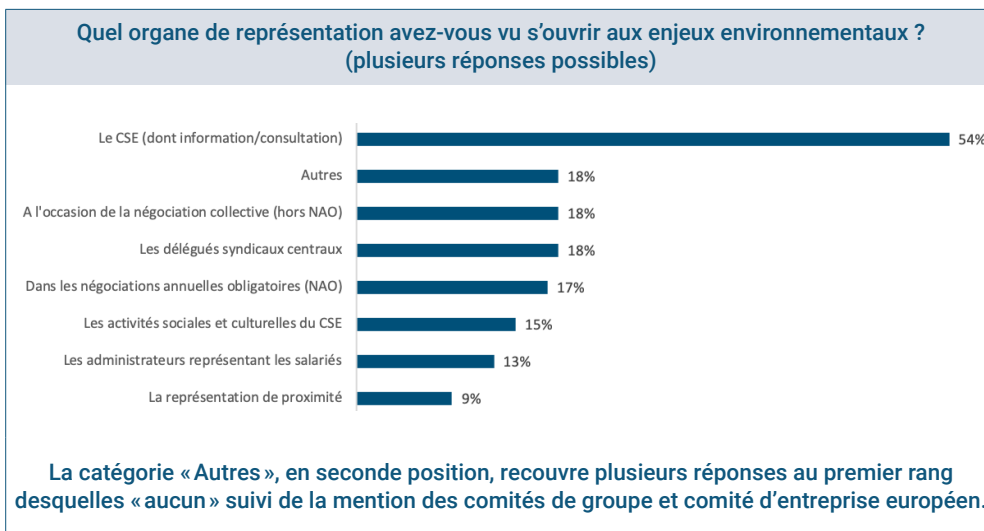
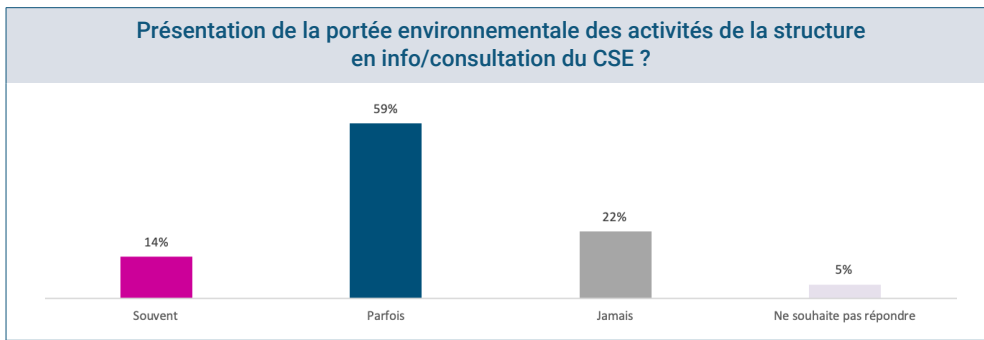


© Unsplash



Un dialogue social imposé sans mode d'emploi

Les acteurs se saisissent du sujet dès qu'il y a un cadre organisé puisque c'est avant tout le CSE qui s'y est ouvert, selon 54% des répondants, au regard de l'obligation instaurée par la loi Climat & résilience. Pour autant, au cours des deux dernières années, la portée environnementale des activités de l'entreprise a été présentée épisodiquement en information et/ou consultation de CSE pour près de 60% des répondants et ne l'a jamais été pour 22%. Cette fréquence est partagée tant par les directions que par les représentants du personnel et syndicaux.



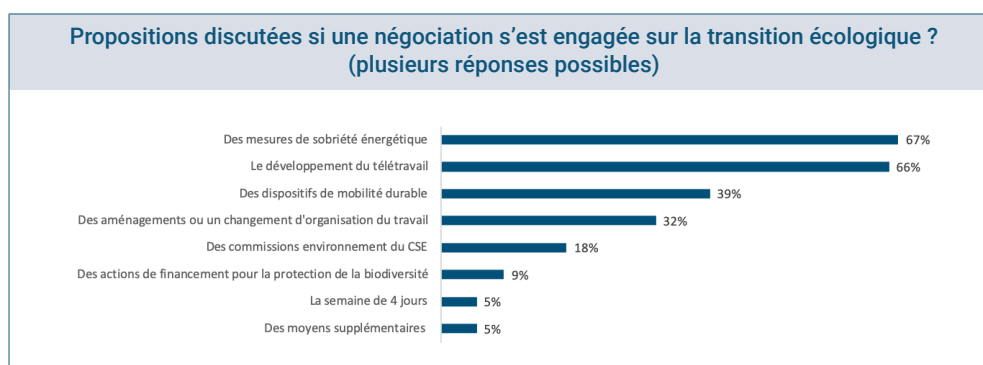
Trois autres constats :

☉ **les délégués syndicaux centraux (DSC) s'emparent encore peu de la thématique** alors que les organisations syndicales sont plébiscitées à 69 % pour l'action militante (cf *infra* - Les perspectives) ;

☉ les administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance sont peu cités (13 %) ; ce qui souligne la **faible implication de la gouvernance sur cet enjeu par ailleurs jugé stratégique**. Ce taux confirme des données collectées en 2022 par un baromètre consacré à la prise en compte des enjeux de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) par les conseils d'administration⁵ ;

*Dans 63,9 % des cas, les enjeux climatiques ne sont évoqués qu'occasionnellement, voire jamais, comme facteur de prise de décision par les membres du conseil. Seuls 27,2 % d'entre eux déclarent que les enjeux liés à la biodiversité font l'objet de discussions en conseil.*⁶

☉ **la négociation, qu'elle soit obligatoire ou non, s'ouvre peu aux enjeux environnementaux.**



La négociation collective verte demeure conditionnée par le cadre législatif et réglementaire et ne relève pas d'une politique sociale volontaire et assumée de prendre le sujet en main. Un premier enseignement est le faible taux de réponse (54 %) à cette demande de propositions dans l'hypothèse de l'existence de négociation sur la transition écologique. Les raisons invoquées à l'absence de négociation relèvent de plusieurs champs : la non priorisation de ce sujet, le défaut d'obligation – « *pas de préoccupation en dehors des obligations légales* », le manque de volonté de le placer à la table de négociation pour le traiter unilatéralement au niveau de la direction - « *La direction avance seule* » - ou par le peu d'implication des représentants des salariés - « *Le sujet n'a pas été pris en compte par les organisations syndicales* ». La difficulté d'appréhension est également citée.

« *Point abordé seulement en CSE ou divers comités* » « *Pas de volonté des parties d'en faire un sujet de dialogue social* ».

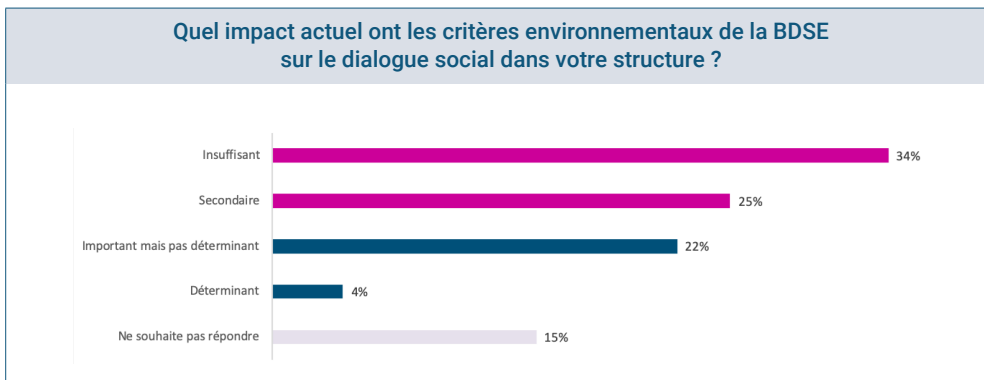
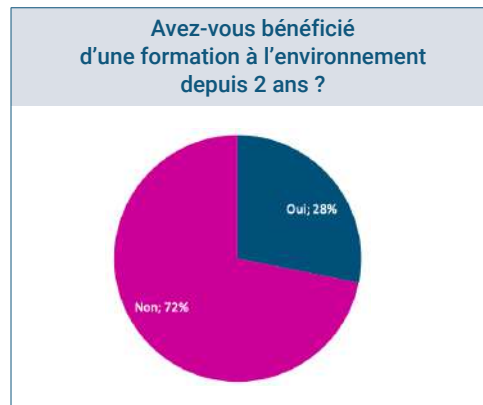
5. Baromètre de l'IFA, de l'ORSE et de PwC France et Maghreb – 1^{re} édition Mars 2022. <https://www.orse.org/nos-travaux/nouveau-la-rse-nouvelle-priorite-strategique-des-administratrices-et-administrateurs-barometre-ifa-orse-pwc>

6. *Ibid*

Si une négociation s'est ouverte, c'est principalement pour répondre aux obligations conjoncturelles - mesures de sobriété énergétique (67 %), télétravail (66 %) - ou législatives - dispositifs de mobilité durable⁷ (39 %).

Il est à noter la **faible proportion de négociations portant sur la mise en place des commissions environnement du CSE** (18%) et sur les moyens (5%) - heures de délégation, formation, budget dédié... La loi Climat & résilience a créé de nouvelles prérogatives pour les CSE sans imposer les conditions et ressources à y consacrer.

De fait, **ne sont pas actionnés** les possibilités de formation (74%) et de recours à des experts (72 %), ni l'ajout de la composante environnementale à la BDES.

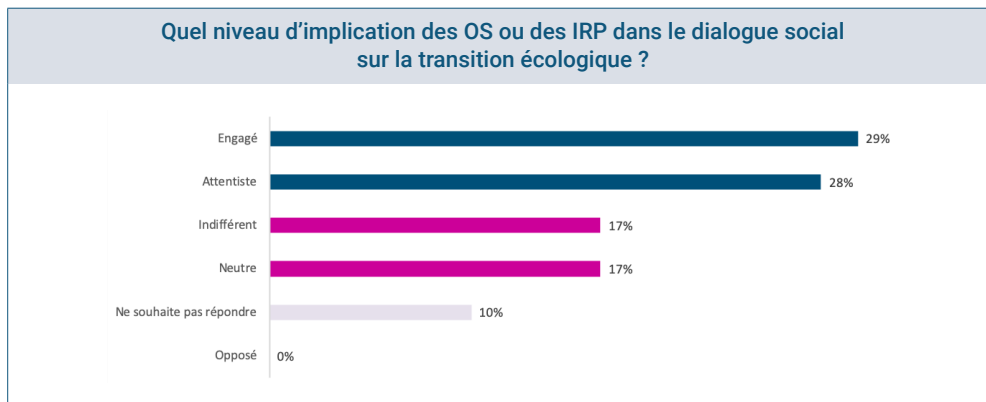


Il apparaît un angle mort au niveau méthodologique qui peut expliquer, qu'en dépit du coup de pouce législatif, les acteurs du dialogue social ne se soient pas emparés de l'enjeu comme espéré. D'ailleurs, si un dialogue sur la transition écologique s'est établi dans leur structure, les répondants considèrent que les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel (IRP) se montrent autant **engagées qu'attentistes**. Mais aucune forme d'opposition ne se manifeste.

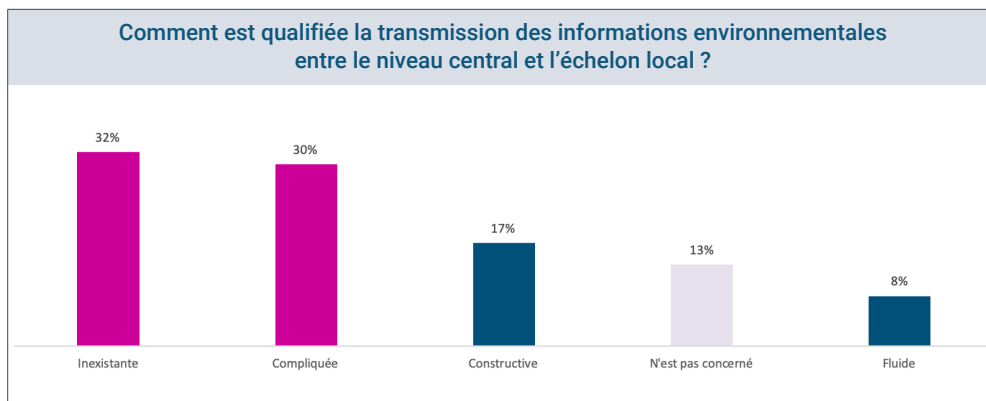
7. Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités



Si les intéressés, notamment les représentants syndicaux, estiment avoir une implication davantage engagée qu'attentiste, les directions émettent un avis plus critique. Par exemple, les responsables RH trouvent les OS et IRP à 31 % attentistes, à 23 % neutres, à 15 % engagés et 15 % indifférents.



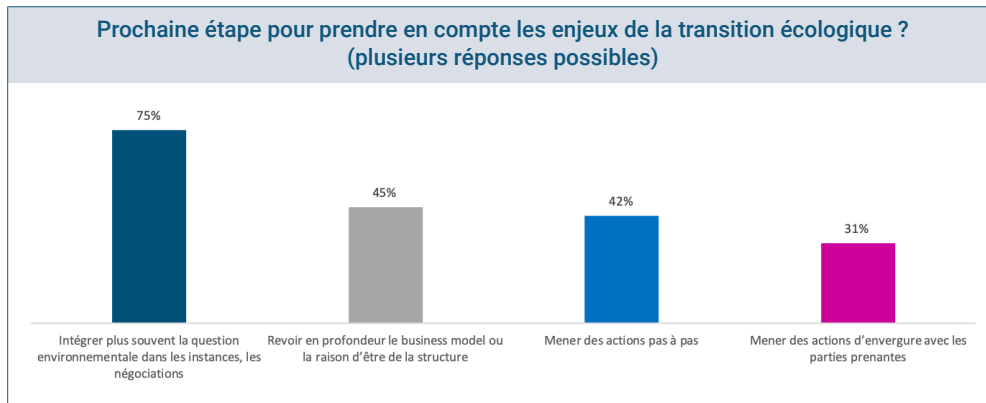
Un autre facteur explicatif peut résider dans les **difficultés de transmission des informations environnementales, entre le niveau central et l'échelon local, qui sont jugées compliquées (30%) ou inexistantes (32%)**. Cela vaut à la fois pour les directions RSE vis-à-vis des managers opérationnels et ensuite des équipes qu'au niveau des organisations syndicales entre une confédération, les fédérations et les élus sur le terrain.



Un cadre a été donné ; des avancées ont été réalisées au-delà de la seule prise de conscience des urgences climatiques et de préservation de la planète. Pour autant, il manque un élan collectif et de la méthode pour pouvoir passer à la phase suivante, de manière à ce que ces sujets liés à la transition écologique irriguent complètement le dialogue social.



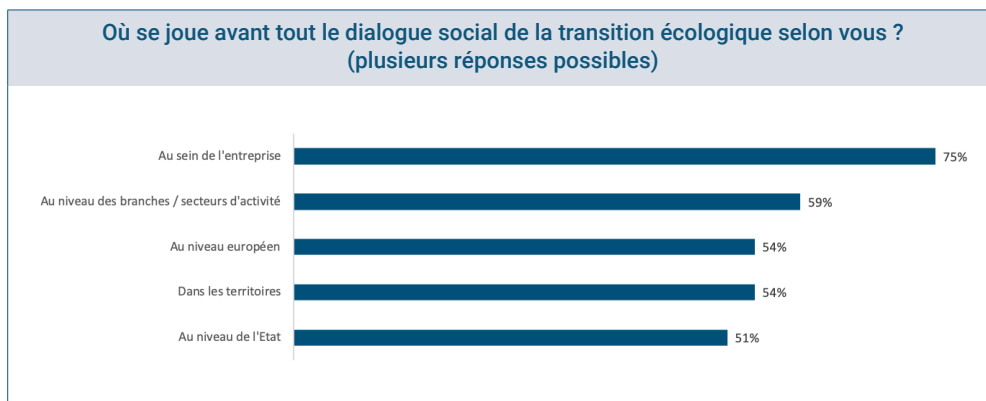
Les perspectives d'accélération de la transition écologique



75% des répondants considèrent que le dialogue social apparaît comme un levier clé de la transition écologique nécessitant de l'intégrer plus souvent dans les instances et dans la négociation. C'est l'étape prioritaire - à plus de 80% - pour les représentants des salariés et des OS mais ces derniers privilégient aussi - à 63% - une refonte totale des *business model* ou de la raison d'être de l'entreprise. Une option que ne partagent pas les directions et les responsables RH qui privilégient d'autres pistes, dont la politique des petits pas.

François Gemenne, membre du GIEC, politologue belge, affirme que l'impulsion pour combattre le réchauffement climatique viendra davantage des entreprises que des politiques.

Si l'échelon de l'entreprise demeure privilégié pour ce dialogue social de la transition écologique, les branches doivent aussi devenir un terrain de jeu. L'aspect territorial revêt aussi de l'importance, au même niveau que l'Europe qui, avec son Green Deal, fournit une ligne de conduite dans laquelle les partenaires sociaux européens ont un rôle à jouer. Celui-ci est moins perçu au niveau national.

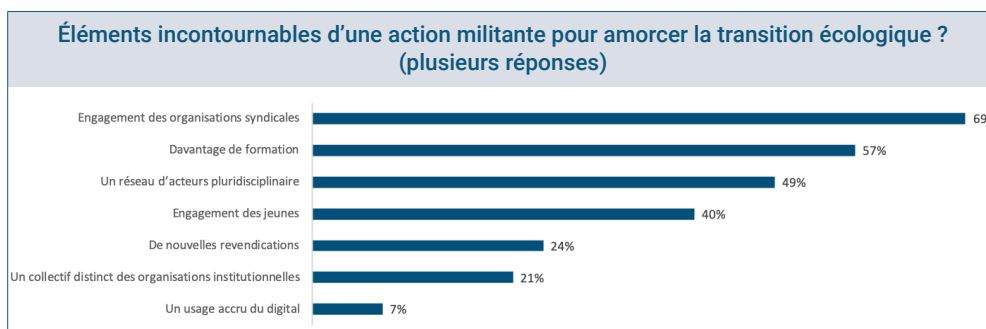
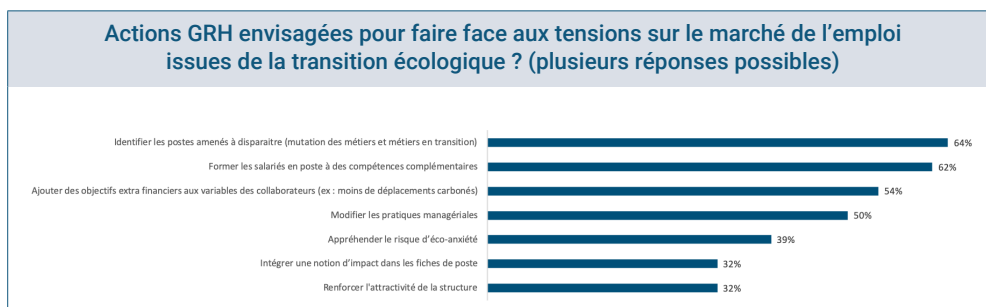
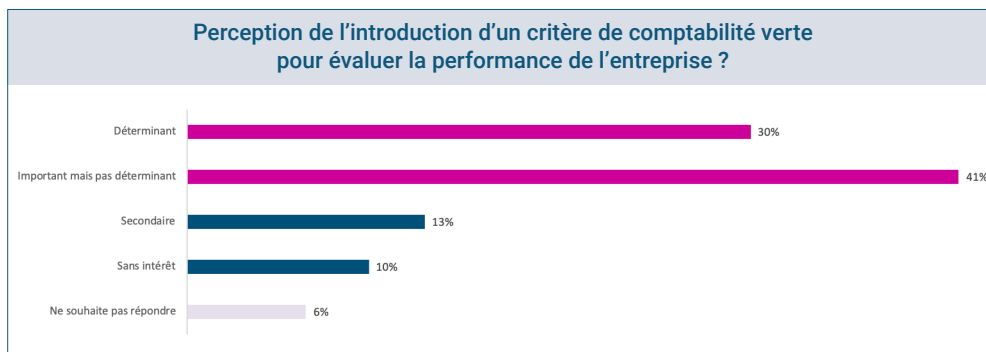


Les autres actions attendues pour accélérer la transition écologique sont :

🔄 **le développement des critères de comptabilité verte**, jugée importante (41 %), voire déterminante (31 %), ce qui n'est pas le plus simple à mettre en place, mais répondant aux exigences de publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD)⁸ ;

🔄 un **travail sur l'évolution des emplois et métiers pour plus de 60% des répondants** afin d'adapter, par anticipation, les compétences nécessaires mais aussi, en matière de GRH, une plus forte mobilisation des salariés sur cet enjeu de transition écologique en ajoutant des objectifs extra-financiers aux variables des collaborateurs (54 %) ;

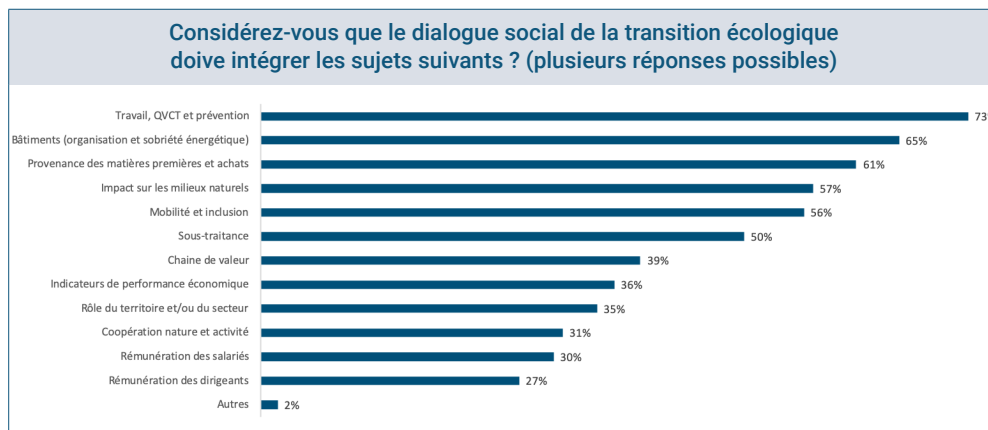
🔄 un **plus fort engagement des organisations syndicales sur la transition écologique**, demandé par 69% des répondants, et de la formation (57 %).



8. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2024, la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) fixe de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier. Elle concerne les grandes entreprises et les PME cotées en bourse. La directive a été transposée en France par l'ordonnance du 6 décembre 2023.

S'agissant des sujets plus précis à placer entre les mains des partenaires sociaux, trois grandes catégories se dégagent :

- ☉ **la préoccupation d'une transition juste, qui préserve les conditions de travail et de vie, prédomine.** Elle est partagée par toutes les catégories de répondants. Cela englobe aussi, mais à un degré moindre, les notions de production responsable tant en termes d'approvisionnement (matières premières) que d'emplois sur toute la chaîne de valeur, y compris la sous-traitance ; ce qui renvoie aussi au devoir de vigilance imposé aux entreprises en France depuis la loi du 27 mars 2017⁹ ;
- ☉ les **plans de sobriété énergétique exigés** par l'État durant l'hiver 2022 ont joué un léger effet accélérateur sur le dialogue social de la transition écologique et sont placés même en première position des objets à traiter, par les représentants des salariés à 87% et syndicaux (73%) ;
- ☉ les indicateurs environnementaux comme critères de rémunération ou de performance économique rentrent moins dans le champ du dialogue social.



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

Cette exigence de transition juste répond à des préoccupations d'équilibre «entre l'intérêt des parties», «financier, tout en agissant sur la décarbonation, la réduction de la consommation d'eau», d'équité, et surtout pour la survie «Sauver la planète» et garantir un monde habitable aux futures générations. «Une transition écologique qui accompagne les plus vulnérables en alliant justice sociale et démocratie». «Une transition profitable pour tous». Le changement est aussi attendu de «modèle économique, de modification des habitudes et modes de pensée».

> Quel est le mot ou l'expression qui vous vient spontanément à l'esprit lorsqu'on vous parle de «transition juste» ?





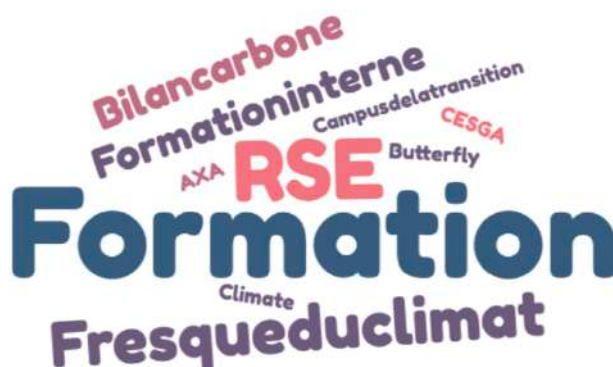
**Des questionnements soulevés
et à investiguer**



Informés mais pas formés

71 % des personnes interrogées estiment avoir une bonne ou une très bonne connaissance de la transition écologique alors que seulement 28 % ont bénéficié d'une formation. Pour celles et ceux qui ont renseigné le contenu de leur formation (21 réponses), il ressort une prééminence de la Fresque du climat car les entreprises s'en sont bien saisies, des formations internes ou externes à la RSE et des apprentissages plus techniques au bilan carbone.

> Le nuage de formation¹⁰



Ces formations relèvent davantage de la sensibilisation - La Fresque du climat a pour objectif de poser en trois heures les grands principes du réchauffement climatique et d'évaluer la portée d'un tel atelier sur la prise de conscience des enjeux essentiels d'une transition écologique – **que d'un processus pour engager des actions ou de formation certifiante.**

De la même façon, **la prédominance du sujet carbone ou autres indicateurs mesurables** (carbone, température, consommation de gaz, électricité, pétrole) sur ce qui ne peut pas être mesuré mais qui peut être placé dans la sobriété ou la mobilité douce **fait passer tous les autres sujets sous le radar du dialogue social.** En ce sens, c'est le travail qui doit être questionné.

*Une formation plus globale et concrète s'avère nécessaire ;
ce qui devrait favoriser le passage de l'attentisme
à l'engagement d'une portion plus importante
des organisations syndicales et IRP.*

10. CESGA – formation certifiante / Butterfly – formation d'introduction à l'entreprise régénérative dédiée aux structures prêtes à aller au-delà de la réduction d'impacts négatifs/ Campus de la transition – association pour transformer l'Enseignement Supérieur en vue d'une transition écologique et solidaire / AXA Climate - entité du groupe AXA dédiée à l'adaptation climatique et environnementale et visant la régénération des entreprises.



Un besoin de méthode

La loi Climat & résilience a fait bouger les lignes, notamment en impliquant davantage le CSE sur la portée environnementale des décisions stratégiques, mais le grand branle-bas de combat attendu n'a pas eu lieu. La prise en compte des enjeux ne se traduit pas par un passage aux travaux pratiques.

Un focus sur la méthode et l'utilisation des outils existants s'avère nécessaire. Cela passe par une meilleure connaissance des dispositifs et des lois. Par exemple, l'ordonnance du 6 décembre 2023 donne des prérogatives de consultation sur les données CSRD aux CSE dans le cadre des consultations obligatoires sur la stratégie.

Autres exemples : utiliser des données chiffrées (type BDESE) pour alimenter des objets de négociation ; attirer l'attention sur la disparition au 1^{er} janvier 2025 de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) et son remplacement par la CSRD qui va entraîner des difficultés d'interprétation dans le contenu de la BDESE ; prévoir des études prospectives et une analyse sociale pour la GEPP.

Outiller les partenaires sociaux doit contribuer au développement du dialogue social de la transition écologique.

Du légal au terrain et vice-versa

L'enquête met en lumière l'importance du CSE dans le dialogue social de la transition écologique et davantage de retenue de la part des organisations syndicales. Il serait utile de faire davantage connaître l'investissement de certaines OS, tout particulièrement au niveau des confédérations et fédérations, sur la question environnementale. Les OS se trouvent concurrencées sur ce terrain par d'autres initiatives ou structures telles que la fédération de syndicats sectoriels Printemps écologique ou l'association les COLLECTIFS qui comptabilise 90 collectifs créés à l'intérieur d'entreprises.

Cette méconnaissance du positionnement syndical sur la transition écologique renvoie à la difficulté, voire l'inexistence de transmission des informations entre le national et l'échelon local et, par voie de conséquence, auprès des salariés.

Il y a un besoin urgent de faire « descendre » savoirs et outils sur le terrain ; ce pour intégrer davantage les critères environnement au dialogue social, y compris en CSE (aujourd'hui 59 % des réponses), et tout spécifiquement à propos des sujets d'emplois et de compétences. Plus globalement, il s'agit de co-construire un dialogue social environnemental.



En matière de dialogue, il est essentiel de se concentrer sur des sujets de fond tels que le travail et la prévention, l'efficacité énergétique des bâtiments, l'approvisionnement, l'impact sur les milieux naturels, la mobilité (voir le graphique page 16). Et cela ne peut être déconnecté des enjeux d'intéressement et de rémunération des dirigeants en fonction de critères environnementaux ; reflets de l'engagement de la gouvernance dans ce virage écologique.

Il importe de mobiliser des leviers immédiats pour connecter le terrain aux enjeux de transformation écologique, notamment des actions RH, comme l'ajout d'objectifs extra-financiers aux variables. Il convient aussi de réfléchir à des leviers qui nécessitent l'intervention du législateur.

***Le cadre législatif encourage la discussion ;
la loi favorise la transposition dans les entreprises
et autres types d'organisations. Il y a la possibilité
de proposer des modèles par arrêtés.***

***Toutefois, cela ne peut fonctionner qu'avec des relais,
dotés d'un leadership institutionnel - gouvernance,
OS - ou d'opinions – collectifs de salariés.***



Conclusion

Trois leçons se dégagent de cette enquête. Quand nous parlons du dialogue social de la transition écologique...

- 1 **... il est question avant tout de transition énergétique.** C'est l'aspect le plus connu et le mieux maîtrisé pour lequel les entreprises, en particulier les plus grandes, sont outillées. Les actions d'évaluation se concentrent sur les émissions de carbone et l'empreinte carbone. Sur les autres dimensions, biodiversité, écoconception, économie circulaire, elles n'y sont pas encore (sauf les petites structures) et doivent accélérer leur apprentissage.
- 2 **... il n'intègre pas de réflexion sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).** 8 structures sur 10, selon les répondants, ne font rien ou très peu pour anticiper les besoins en compétences et en formation des salariés au regard de la transformation écologique et du verdissement des emplois.
- 3 **... il demeure imposé et ne se structure pas encore.** Les partenaires sociaux, employeurs et représentants des salariés, ne s'emparent pas aujourd'hui des questions écologiques de manière volontaire pour prendre un coup d'avance. La mise en place des CSE ne s'est pas accompagnée d'une négociation sur une véritable prise en main du sujet environnemental (peu de commissions dédiées, formation, recours aux experts). Par ailleurs, s'il y a négociation, les sujets discutés sont prescrits par les exigences étatiques de sobriété, le développement du télétravail, la loi LOM. Les acteurs du dialogue social répondent à des obligations mais ne s'engagent pas dans une démarche engagée, responsable et, d'une certaine façon, citoyenne.

À ce stade, il apparaît essentiel d'accélérer les opérations de sensibilisation, de formation des partenaires sociaux aux enjeux environnementaux, et de transmission des informations à tous les échelons du dialogue social. Il faut apprendre à bâtir des revendications écologiques qui ont une traduction sociale et non l'inverse. Cela suppose d'avoir une grille de lecture écologique¹¹. Il peut aussi être intéressant de partir d'un territoire, avec sa singularité écologique et ses parties prenantes, pour engager une réflexion concrète impliquant les entreprises.

Les organisations syndicales doivent se structurer pour porter un discours construit, avec une colonne vertébrale, qui descende jusqu'au terrain. Pour autant, il faut être deux pour négocier et la question de transition écologique doit entrer davantage dans le champ RH, d'autant plus au regard des défis gigantesques à venir en matière d'anticipation des emplois et des compétences.

11. L'outil d'autodiagnostic en ligne de Réalités du dialogique social est un premier élément de réponse : <https://www.rds.asso.fr/quizz/>

Remerciements



Ces travaux ne sont rendus possibles qu'avec la mobilisation, l'expertise et la bonne humeur des membres du groupe de réflexion « *dialogue social, levier de la transition écologique* » mis en place par l'Association en octobre 2020 et piloté par Jean-Baptiste Obéniche, chef de projet université de la transition et des nouveaux systèmes énergétiques du Comité Stratégique de Filière et trésorier de Réalités du dialogue social.

Un grand merci à tous les participants du groupe de réflexion, par ordre alphabétique :

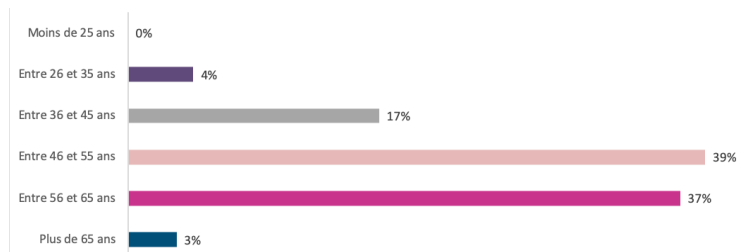
- Arnaud Casado - Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- Béatrice Clicq - FO
- Olivier Chabrol - Syndex
- Alicia Fouletier - AG2R-La Mondiale
- Emmanuel Gastineau - Secafi
- Madeleine Gilbert - CFE-CGC
- Jean-Philippe Martinez - UniPrévoyance
- Bertrand Merville - La Garanderie Avocats
- Ute Meyenberg - CFDT Cadres
- André Milan - ex CFDT Transport
- Océane O'Sullivan - La Mutuelle Générale
- Marianne Salvetat-Bernard - Nesso

Ce document est une production de l'Association Réalités du dialogue social et n'engage en aucune façon les participants, ni leurs organisations d'appartenance.

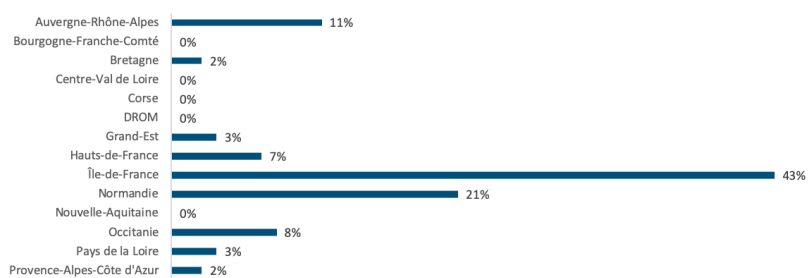


Annexe

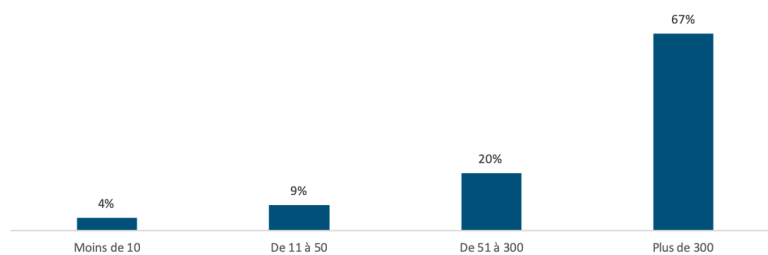
Âge des répondants



Lieu de travail des répondants



Effectif des structures représentées



Réalités du dialogue social

219 bd Saint-Germain - 75007 Paris

+33 (0)1 40 64 72 00



www.rds.asso.fr

