

« 75 % des répondants considèrent le dialogue social comme un levier clé de la transition écologique »

SONDAGE Réalités du dialogue social

Les partenaires sociaux se sont-ils emparés des enjeux de transition écologique près de 3 ans après la loi Climat & résilience ? C'est la question à laquelle répond le sondage Réalités du dialogue social mené en début d'année 2024 et auquel ont participé **140 représentants d'employeurs (40 %) et de salariés (60 %)**. 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.

Les 3 leçons de cette enquête

Quand nous parlons du dialogue social de la transition écologique...

1. il est avant tout question de transition énergétique et juste.

- Seuls les champs soumis à obligation sont vraiment intégrés par les entreprises : lutte contre le changement climatique pour 59 % des répondants, recyclage et tri des déchets pour 43 %.
- Pour 63 %, la décarbonation est le domaine d'évaluation de la transition écologique qui s'impose loin devant d'autres outils (labels RSE (25%), économie circulaire (24%), écoconception (24%)).
- Le dialogue social vert doit intégrer les sujets de travail, QVCT et prévention selon 73 % des partenaires sociaux interrogés, puis de sobriété pour 65 % d'entre eux. L'importance donnée à la provenance des matières premières et achats (61%), à la sous-traitance (50%) et à la chaîne de valeur (39%) traduit la préoccupation d'une transition juste.

2. il n'intègre pas de réflexion sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

- 83 % des répondants relèvent un degré d'engagement faible (45%) ou inexistant (38%) de leur structure d'appartenance dans une réflexion sur le verdissement de la GEPP.
- Ce constat va de pair avec le type de direction rattachée à ce défi écologique : la direction RH arrive en troisième position (17 % des réponses), loin derrière la direction générale (47%) et la direction de la RSE (53%).

3. il demeure imposé et ne se structure pas encore.

- Les partenaires sociaux se saisissent du sujet environnemental 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.
- Cependant, la portée environnementale des activités de l'entreprise reste présentée en information et/ou consultation de CSE, épisodiquement pour 59 % des répondants et ne l'a jamais été pour 22 %.
- La négociation collective verte demeure conditionnée par des « obligations » conjoncturelles - sobriété (67%), télétravail (66%) - et le cadre législatif - loi LOM (39%). Elle ne relève pas d'une politique sociale volontaire et assumée de prendre le sujet en main
- La négociation demeure anecdotique pour la mise en place des commissions environnement des CSE (18%) et sur des moyens supplémentaires à consacrer (5%).
- De ce fait, ne sont pas actionnées les possibilités de formation (72 % des répondants n'en ont pas bénéficié) et de recours à des experts (74 %).
- 69% des personnes interrogées souhaitent un plus fort engagement des organisations syndicales sur la transition écologique.

Un cadre existe désormais ; des avancées ont été réalisées, au-delà de la seule prise de conscience de l'urgence climatique 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 6 pistes pour accélérer le dialogue social de la transition écologique

1. **Former les partenaires sociaux au-delà de la sensibilisation.** La Fresque du Climat ne suffit plus.
2. **Expérimenter, négocier - avec méthode - sur des thèmes atteignables** et/ou structurants.
3. **Embarquer le management et les salariés** avec les dispositifs d'intéressement (qui se négocient).
4. **Améliorer l'articulation entre le niveau central et l'échelon local** (la circulation de l'information est jugée compliquée (30 %) ou inexistante (32 %). Cela vaut à la fois pour le management et les organisations syndicales).
5. **Intégrer ce défi dans la feuille de route des DRH**, notamment au regard des défis à venir en matière d'anticipation des emplois et des compétences, et en plaçant plus volontairement cet enjeu dans leurs objets de négociation existants (GEPP, intéressement, conditions de travail, QVCT ...).
6. **Pousser d'un cran supplémentaire la législation ?**

À [télécharger](#) le détail des résultats et de l'analyse

À propos de Réalités du dialogue social

L'Association Réalités du dialogue social a pour ambition de promouvoir le dialogue social sous toutes ses formes et de témoigner de son importance dans le cadre des relations professionnelles. Elle offre aux directions des ressources humaines comme aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, un lieu de rencontres propice au débat en dehors des cadres traditionnels de négociation collective. Elle sensibilise aux enjeux des relations sociales et aux apports du dialogue social au travers d'enquêtes, d'études, de conférences et de sessions de sensibilisation auprès des étudiants. Reconnue d'intérêt général, l'association s'adresse aussi bien aux acteurs du monde du travail, qu'aux étudiants et à l'ensemble des citoyens.

En chiffres, ce sont :

400 membres

7 groupes de réflexion thématiques mobilisant **45** membres & partenaires

32 années d'existence

Contact :

Maud STÉPHAN – Déléguée générale

06 22 80 80 00 – mstephan@rds.asso.fr

www.rds.asso.fr