

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE EN ENTREPRISE : OÙ EN SONT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?



NOTRE ENQUÊTE EN CHIFFRES :



200 représentants du personnel et délégués syndicaux interrogés



Période :
20 février - 10 mars 2025



50% des répondants sont issus de structures de plus de 500 salariés



Secteurs variés :
industrie (24%), tertiaire (15%), information/communication (10%), commerce, transport, finance, services...



66

Le constat, un an après : peu d'évolutions significatives.

| L'ESSENTIEL EN 5 POINTS :



Les politiques RSE se développent mais restent peu partagées avec les représentants



Moins d'une consultation sur deux intègre les enjeux environnementaux



Seulement **10%** des représentants ont reçu une formation adaptée



Les accords GEPP n'abordent la transition écologique que dans **20%** des cas

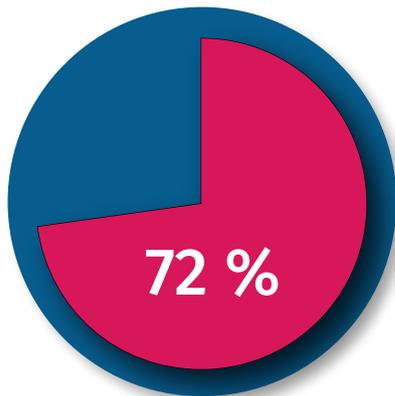
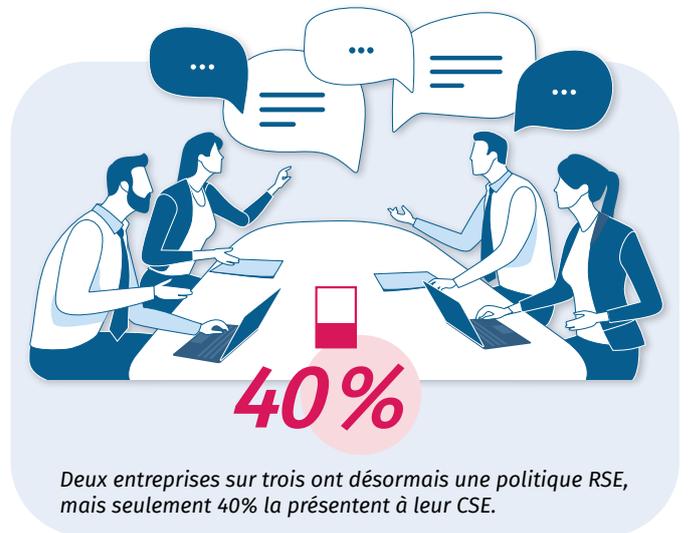


90% des représentants se sentent insuffisamment outillés pour traiter ces sujets



LES POLITIQUES RSE SE DÉVELOPPENT, MAIS RESTENT DANS L'OMBRE

Deux entreprises sur trois ont désormais une politique RSE, mais seulement 40% la présentent à leur CSE. Cette situation révèle une gouvernance défaillante, alors que les salariés et leurs représentants sont des acteurs essentiels d'une démarche RSE solide.



72% des représentants ne savent pas si leur entreprise est soumise au CSRD

La nouvelle directive CSRD reste méconnue : 72% des répondants ignorent si elle s'applique à leur entreprise. Ce dispositif de reporting constituera pourtant une source d'information majeure sur les politiques sociales et environnementales.

CONSULTATIONS OBLIGATOIRES : LA LOI PEU RESPECTÉE

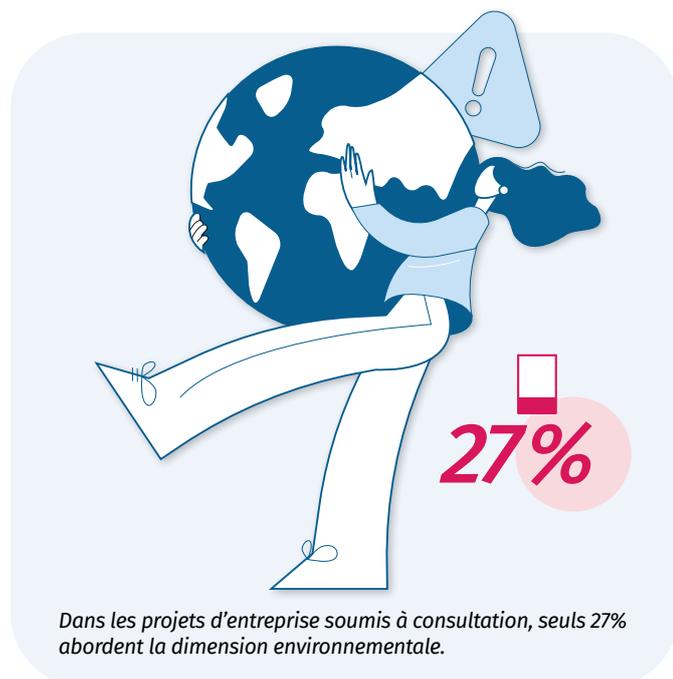
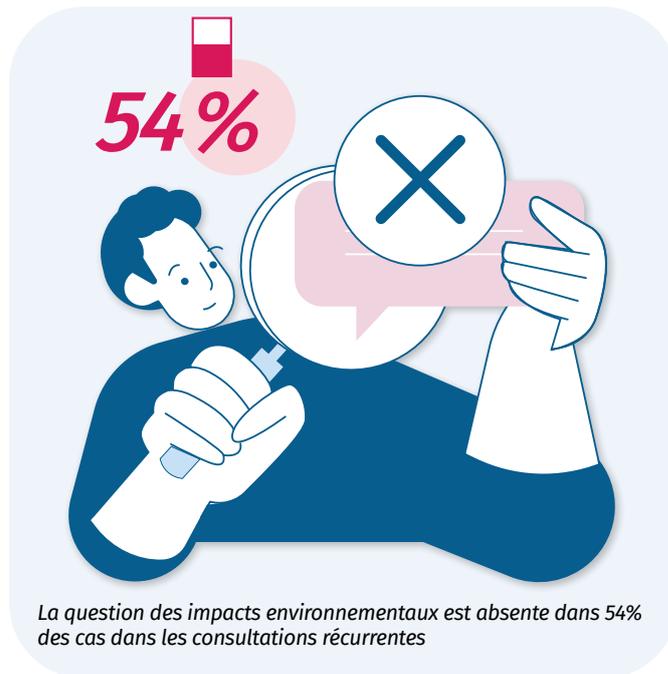
Dans les consultations récurrentes (orientations stratégiques, politique sociale, situation économique), la question des impacts environnementaux est absente dans **54%** des cas. Lorsqu'elle est abordée, c'est principalement lors des consultations sur :

-  Les orientations stratégiques (70%)
-  La politique sociale (53%)
-  Les résultats économiques (43%)

Quand le sujet est traité, il concerne principalement :

-  Les émissions de gaz à effet de serre (59%)
-  L'utilisation des ressources (57%)
-  La pollution (54%)

La préservation de la biodiversité reste le parent pauvre (24%).



Dans les projets d'entreprise soumis à consultation, **seuls 27%** abordent la dimension environnementale. Ce chiffre alarmant montre que l'environnement n'est pas encore un axe de réflexion stratégique, alors qu'il représente à la fois des risques et des opportunités majeures pour l'avenir des entreprises.

Une expertise sur trois seulement intègre cette dimension. **36%** des BDESE n'incluent aucun élément environnemental. Lorsque des données sont présentes, il s'agit de :

-  la consommation d'énergie (50% des cas)
-  la gestion des déchets (33% des cas)
-  les gaz à effet de serre (26% des cas).

À peine **18%** des structures ont créé une commission environnementale.



FORMATION : LE GRAND ABSENT DU DIALOGUE SOCIAL ÉCOLOGIQUE

Moins de 10% des représentants ont été formés aux conséquences environnementales des activités de leur entreprise. Un chiffre d'autant plus préoccupant que **82%** de ceux qui ont suivi une formation la jugent utile.

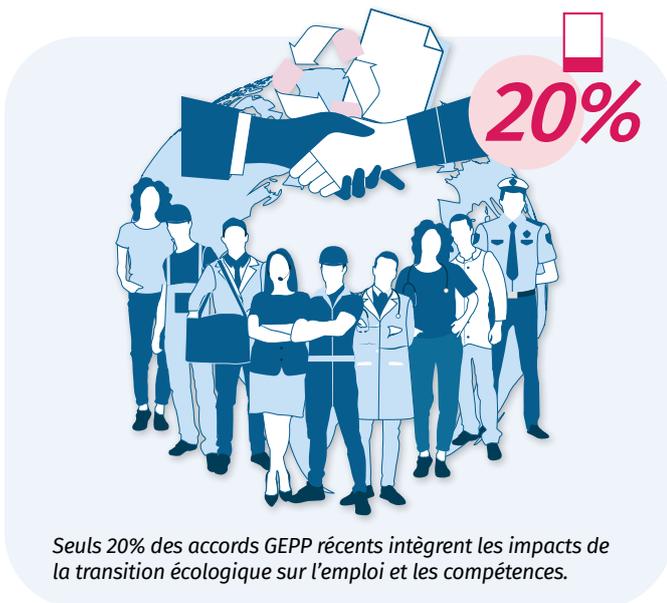
L'initiative de ces formations revient plus souvent aux instances représentatives (**55%**) qu'à l'employeur (**45%**).

Un cercle vicieux s'installe : sans formation, les représentants peinent à intégrer les sujets environnementaux dans leur périmètre d'intervention, y compris au niveau des ASC.



Moins de 10% des représentants ont été formés aux conséquences environnementales des activités de leur entreprise.

EMPLOI ET COMPÉTENCES : L'URGENCE D'ANTICIPER



Seuls 20% des accords GEPP récents intègrent les impacts de la transition écologique sur l'emploi et les compétences.

Le risque que les enjeux environnementaux font peser sur l'emploi est évalué à **5,5/10** en moyenne, avec des pics à **7,6/10** dans la construction et **6,3/10** dans les transports et le commerce.

Malgré ces risques identifiés, seuls **20%** des accords GEPP récents intègrent les impacts de la transition écologique sur l'emploi et les compétences. Une anticipation pourtant cruciale pour une transition efficace et moins anxiogène.

Sans surprise, les enjeux écologiques n'orientent les revendications que dans **25%** des négociations.

LE GRAND PARADOXE : conscience élevée, moyens insuffisants

90% des représentants estiment ne pas disposer des informations et compétences nécessaires pour intégrer les enjeux écologiques dans leur mandat. Pourtant, l'urgence à traiter ces questions est notée 6,5/10 en moyenne, et 50% des répondants lui attribuent une note d'au moins 7/10.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que 43% des répondants constatent déjà l'émergence de RPS liés à ces questions (éco-anxiété, conflits de valeurs, peur pour l'emploi).

66

Le message est clair :

Il est temps d'accélérer la montée en compétence des représentants du personnel sur ces enjeux cruciaux pour l'avenir des entreprises et des salariés.



Pour contacter un expert formé à ces sujets :

info@apex-isast.fr



Pour contacter un organisme de formation qui peut vous accompagner sur votre montée en compétences :

a.veyrie@apex-isast.fr





Immeuble Bloom
61-69 rue de Bercy— 75012 Paris
www.apex-isast.fr



groupe-apex-isast