



et



UNE FONCTION PUBLIQUE
POUR LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Compte-rendu de l'événement :

Lancement du Guide RH

18 mars 2025

Les directions ressources humaines au service de la transition écologique



Les directions ressources humaines au service de la transition écologique

A l'occasion de la publication du guide "RH et transition écologique", Le Lierre et Une Fonction Publique pour la Transition écologique ont organisé un événement de lancement le 18 mars 2025.

Après inauguration par la secrétaire générale du gouvernement Madame Claire Landais, c'était l'occasion pour les co-rédacteur.ices du guide de discuter du guide et de l'outil qu'il peut représenter auprès de grand.es acteur.ices des politiques RH/ DRH importants en France.



Ouverture

La conférence est ouverte par Mme **Claire LANDAIS**, Secrétaire générale du Gouvernement.

Mme Landais estime que le guide complète de façon intéressante ce qui a déjà été entrepris dans la Fonction publique en termes de formation à la transition écologique. Fruit d'un travail de réseau, il propose une approche non militante et indissociable de l'ADN de la Fonction publique « au service du public et d'une cohésion nationale qui passe par une transition juste ». Il est réjouissant que les agents publics s'en saisissent eux-mêmes. Cette conférence se tient en un moment un peu compliqué et **il est important de montrer que l'on tient le cap sur ce sujet**. Souveraineté, résilience sont en résonance avec la transition écologique, qui peut fournir des réponses.

Après avoir remercié la Secrétaire générale pour son accueil, Mme **Viviane TREVES**, ingénieure des ponts des eaux et des forêts, membre et pilote de groupes de travail thématiques du **Lierre**, présente cette association : comportant des groupes locaux et des groupes thématiques, Le Lierre se structure en tant que réseau d'agents publics qui s'entraident pour avancer.

Mme **Alessia LEFEBURE**, présidente du collectif **Une FPTE**, sociologue, Laboratoire Arènes, EHESP, se réfère aux résultats 2024 de l'enquête annuelle de Une FPTE, qui montre des agents publics mieux formés mais plus exigeants envers leur administration, conscients de l'écart entre leurs engagements et les moyens dont ils disposent. **Le guide est un outil non pas militant mais professionnel**, le temps consacré bénévolement par les agents publics qui ont participé à sa rédaction et à son enrichissement par des exemples de bonnes pratiques est une contribution à l'intérêt général. La transition écologique n'est pas une politique sectorielle de plus, c'est une manière de faire différente. La Fonction publique doit être exemplaire, il faut donner aux agents les moyens nécessaires.

Mme **Sabine VANSAINGELE**, dirigeante de STB Conseil, Cabinet de développement des ressources humaines, est co-fondatrice du groupe de travail RH du Lierre. Elle en explique la genèse, résultat d'un double constat : d'une part les professionnels des ressources humaines n'avaient pas investi le champ de la transition écologique, voire ne se sentaient pas légitimes pour le faire, d'autre part, malgré le rôle majeur que joue une politique de ressources humaines dans la transformation d'une organisation, les RH et en particulier la formation font souvent office de variable d'ajustement face aux contraintes financières. **Les RH ont un rôle majeur à jouer pour adapter l'offre de services publics aux besoins sociétaux et de territoire et pour adapter le travail à l'impact des transitions sociétales.**

Le groupe de travail RH du Lierre a donc choisi de travailler sur un guide, au service des DRH désireux d'outiller une politique RH au prisme de la transition écologique.

Animée des mêmes intentions, **Une FPTE** a rejoint le groupe via sa vice-présidente, **Christine Moro**, ce qui a permis de fusionner les énergies à travers ce nouveau projet commun [après la coopération déjà intervenue pour la rédaction du « guide du management écologique »]. Le guide se veut pratique, facile à appréhender et fourni en exemples de réalisations. Il parle de la RH dans les services publics, ce qui ne doit pas empêcher le secteur privé de s'en saisir car les problématiques sont similaires.

M. Laurent BAUDRY, chef de service RH à la Région Ile-de-France,, membre d'Une FPTE et du Lierre, co-pilote du GT RH & Transition écologique, présente le guide.

Pour rappel, les administrations représentent encore 1,3 tonnes d'équivalent CO2 sur les 10 qu'émet en moyenne chaque Français en un an, avec l'objectif de 2 tonnes à 2050 pour respecter les objectifs de l'Accord de Paris. **La "mise en administration de la transition écologique" est souvent un impensé.** Or, sans sensibiliser, informer et former, sans mobiliser les agents publics et sans organiser les services pour se mettre en ordre de marche, sans anticiper les évolutions des métiers, sans donner de direction claire, sans définir pour chaque organisation ce que veut dire concrètement la transition écologique, bref sans s'inscrire dans une approche systémique, la transition écologique ne pourra pas se faire: on se contentera d'exercer des compétences en lien avec les législations "vertes", le plus souvent sans mise en cohérence.

Ici on parle bien de transition écologique globale, pas simplement la lutte contre le changement climatique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la transition énergétique, mais aussi la protection de l'environnement – lutte contre les pollutions, réduction des déchets, économie circulaire – le respect de la biodiversité, et le respect des limites planétaires ce qui implique la limitation de l'usage des ressources et la sobriété.

Pour faire de manière opérationnelle cette mise en administration, il faut que ce soit une direction avec une vue à 360°, qui dialogue avec l'ensemble des autres services, et qui ait un certain nombre d'outils et de leviers à disposition : la DRH semble la candidate parfaite.

Cette réflexion a débouché sur le guide, « Les DRH au service de la TE ». Il est le **résultat d'un an de travail**, impliquant des fonctionnaires venus de toute la France et des trois Fonctions publiques.

Douze fiches thématiques interrogent toutes les fonctions RH, et suivent toutes le même modèle: explication et enjeu du sujet, démarche proposée, conseils pour une mise en œuvre efficace, et enfin références réglementaires ou bibliographiques. Dans chaque fiche, des exemples concrets dans des encarts, issus des pratiques réelles des trois Fonctions publiques, y compris des hôpitaux, des universités, des établissements publics... montrent la **diversité des solutions possibles, à adapter en fonction des spécificités de chaque service.**

Panel 1 : La transformation écologique – facteur d’attractivité et de fidélisation des agents publics ?

Avec :

Mme Nathalie COLIN, Directrice générale de l’administration et de la Fonction publique (DGAFP).

Mme Gaëlle MALECOT-TAMBORINI, DGS adjointe de l’Université de Rennes.

Mme Virginie SCHWARZ, Présidente Directrice Générale de Météo France et Présidente du Club Développement Durable des établissements et entreprises publiques

Modératrice : **Mme Sabine VANSAINGELE**

1. Quel impact une politique RH de la TE pourrait-elle avoir ou a dans votre organisation en matière de performance globale ?

Mme COLIN salue le travail de grande qualité, opérationnel et novateur effectué pour le guide. La transition écologique est une préoccupation majeure pour les jeunes générations. Il faut que l’employeur public exprime son engagement et sa recherche d’exemplarité (« dire »), mais cela ne suffit pas, il faut que cela se traduise en action (« faire ») sur l’environnement de travail en cohérence avec la transition écologique – télétravail, bâtiments, transports...

Mme SCHWARZ souligne qu’à **Météo France**, la transition écologique est à l’évidence au cœur des activités professionnelles. Il y a des attentes des agents (et pas seulement des plus jeunes), ainsi que des tutelles (contrat d’objectifs). La mise en oeuvre du plan écoresponsabilité passe par différents leviers RH. La prime d’intéressement collective mise en place intègre un critère par rapport à la baisse de consommation énergétique, et la transition fait aussi partie de l’évaluation individuelle des directeurs (performance quant aux modes de déplacement des agents du service). Cela nécessite aussi de mobiliser de nouvelles compétences, par exemple pour effectuer la rénovation énergétique des nombreux bâtiments peu performants possédés par Météo France. Des réflexions ont été menées dans le cadre de la QVCT (qualité de vie et conditions de travail) pour réduire l’impact environnemental des déplacements (conditions favorisant les trajets en train y compris Paris-Toulouse, promotion du vélo avec le forfait mobilité durable); tout en prenant en compte les risques spécifiques liés aux déplacements en vélo (formation à la sécurité routière, mesures de protection, ateliers de réparation...) et en travaillant sur le confort d’été dans les bâtiments.

Mme MALECOT-TAMBORINI évoque la « convention de l’université en transition », un processus de construction de la gouvernance entrepris par l’établissement public de l’Université de Rennes constitué par le regroupement des établissements d’enseignement supérieur de Rennes¹. La notion de performance est questionnée, au profit de la recherche de la robustesse, un concept permettant l’adaptabilité dans un monde changeant, fini, turbulent. Une nouvelle façon de travailler est mise en oeuvre, basée sur la coopération, l’innovation, la créativité, l’ouverture au territoire. « On s’aperçoit que ce programme est assez joyeux, on est loin du burn-out ». Mais c’est un long chemin, qui doit être accompagné par les DRH.

Panel 1 : La transformation écologique – facteur d’attractivité et de fidélisation des agents publics ?

Mme COLIN rebondit sur la performance qui vient d’être évoquée : il est bon de s’interroger sur cette notion, ainsi que sur l’innovation. La DGAFP est beaucoup sollicitée sur ce sujet, or « la transition écologique, c’est aussi de l’innovation ».

2. Quel usage votre organisation pourrait-elle faire du guide, dans le cadre des projets de transformation qu’elle mène ou prévoit de mener ?

Mme COLIN nous apprend que la DGAFP est transversale, interministérielle, et elle travaille avec les syndicats. Lors d’une prochaine réunion mensuelle, il y aura un temps d’échange sur le guide, et il sera demandé qu’il soit diffusé dans tous les ministères, y compris dans les services déconcentrés. On pourra s’appuyer sur certaines de ses propositions, notamment là où on a déjà commencé à travailler : formation (nouvelle étape : formation de tous les agents), QVCT (impact des transitions). L’ordonnance de février 2021 sur la réforme de la négociation collective « place déjà la transition écologique au cœur du dialogue social ».²

Mme SCHWARZ prévoit d’utiliser le guide comme source d’inspiration, et pour identifier les domaines que Météo-France n’a pas encore couverts. Par ailleurs, il permet de montrer à quel point ces sujets sont partagés, globaux, et que ce ne sont pas des sujets militants, ni individuels. **Le guide participe ainsi à la légitimation de ces démarches.**

Mme MALECOT-TAMBORINI souligne que la « convention de l’université en transition » comporte un axe « RH – QVCT – politique sociale » et l’on s’est aperçus que sur ce sujet, il y a « beaucoup d’angles morts », surtout si on compare à d’autres axes, par exemple la rénovation énergétique des bâtiments. Le guide va aider à les combler, en accompagnant la formation des agents RH : pour ceux-ci, ces sujets « ne sont pas du tout une évidence » et, même s’ils sont convaincus sur le principe, ils peuvent s’interroger sur le « comment ? ». Le guide donne beaucoup d’exemples et il favorise la coopération avec ceux qui ont déjà fait : cela permet d’aller plus vite.

Panel 1 : La transformation écologique – facteur d’attractivité et de fidélisation des agents publics ?

3. Quels sont les principaux leviers à activer dans votre organisation, pour faire de la transition écologique un facteur déterminant d’attractivité et de fidélisation ?

Selon **Mme COLIN**, comme « la transition écologique est une approche transversale, il faut tout le temps y penser, et c’est bien là la difficulté ». « Prendre en compte d’emblée cette dimension, c’est facile à dire, et moins facile à faire », mais la prise de conscience et la formation y aident.

Tous les leviers sont à activer : la formation, le parcours de carrière, la rémunération. L’engagement dans la transition écologique « peut être valorisé au moment de l’entretien professionnel, sans que cela se substitue aux autres objectifs ». Pour la rémunération, il y a le forfait mobilité. On pourrait aussi mettre en œuvre « la prime collective d’intéressement, qui existe depuis une quinzaine d’années mais elle ne marche pas bien, sauf à Météo France » comme **Mme Schwarz** l’a évoqué précédemment.

Pour **Mme SCHWARZ**, « la transition écologique, il faut la faire vraiment et non pas tomber dans le green-washing » car les agents ont des attentes de résultats tangibles et ne seraient pas dupes.

Pour favoriser l’attractivité, **il faut donner aux agents la possibilité de proposer et réaliser des projets écologiques**, au-delà de la contribution à l’élaboration des plans d’action. Par exemple, à Météo France, pour contre-balancer le caractère inévitablement très énergivore des serveurs informatiques de l’observation météo, les équipes ont proposé un guide du numérique éco-responsable et des solutions telles que des bouées éco-conçues en bois, des planeurs pour ramener les sondes lâchées dans l’atmosphère... mais aussi des projets concernant les déchets, la biodiversité, la ré-infiltration de l’eau dans les sols... Un budget participatif va être mis en place. Les agents éco-responsables volontaires (à distinguer des responsables institutionnels) ont du temps libéré pour qu’ils développent leurs projets, qui peuvent être reconnus par un bonus collectif. Pour mobiliser encore plus largement en interne, il serait très utile que les agents de Météo France, (comme ceux des autres opérateurs) puissent bénéficier des contenus de formation définis dans le cadre du plan de formation de la Fonction publique, sans que chaque opérateur ait besoin de redéfinir ses propres contenus.

Mme MALECOT-TAMBORINI estime qu’il faut porter les sujets du dialogue social et de la QVCT « au bon niveau, pour qu’ils soient généralisés ». Il faut par ailleurs « afficher de la cohérence dans les fonctions ». Le fait d’associer les syndicats « donne du sens ».

Les moyens de mise en œuvre envisagés sont : l’introduction d’un crédit-temps, car cela n’exige pas de moyens financiers supplémentaires et personnels et étudiants y sont prêts ; en termes de management, transformer les chartes managériales en « chartes d’engagement dans la transition écologique et sociale » ; utiliser intelligemment l’évaluation pour « compter ce qui compte » ; pratiquer, comme le fait déjà l’agence comptable, la comptabilité « Care »

En guise de conclusion de ce panel, quel serait votre message aux décideurs RH qui hésitent encore à intégrer pleinement la transition écologique dans leur stratégie ?

Plutôt que de porter un message qui serait de l'ordre de la prescription, **Mme COLIN** préfère l'attitude de l'animation collective. Les cadres n'ont plus besoin d'être convaincus, mais d'être soutenus et valorisés dans leurs démarches. Les nombreuses initiatives déjà prises mériteraient d'être mieux connues.

Témoignage d'une manager

Selon **Mme Nathalie VINCENT**, DGS de l'Université Paris VIII, plusieurs éléments sont déterminants pour assurer la mise en œuvre de la transition écologique dans une université : le portage politique (placer la transition explicitement au cœur du programme de la candidature comme président/e) ; l'insertion dans le projet d'établissement ; l'approche systémique ; la refonte de l'organisation ; l'intégration de la dimension sociale.

Un bond en avant a été permis par le rapport Jouzel/Abbadie (2022). Désormais toutes les universités doivent s'être dotées d'un schéma directeur climat (en principe avant le 31/12/2024) et généraliser à compter de 2025 la formation aux enjeux climat de tous les étudiants du premier cycle.

A Paris VIII, le schéma directeur climat vient d'être adopté. L'université a créé un centre interdisciplinaire de transition et d'innovation écologique et sociale (CITIES), ainsi qu'un « conseil des transitions » de composition tripartite (gouvernance, référents experts, agents et étudiants tirés au sort). Il faut parvenir à combiner le « top-down » et le « bottom-up ». Il faut aussi un effet-catalyse pour assumer l'urgence : selon les termes du rapport Pisani-Ferry/Mahfouz, « faire en dix ans ce qu'on n'a pas réussi à faire en trente ans ».

L'université s'appuie sur deux réseaux : l'équipe enseignante pour les cours à dispenser, l'équipe des « acteurs du changement dans les services » pour la gestion éco-responsable. Des crédits-temps sont dégagés. Enfin, les labels obtenus, ou revendiqués, sont importants pour la reconnaissance collective.

Présentation du rapport du Shift Project « Former les actifs pour la transition écologique »

Damien AMICHAUD, chef de projet de cette étude du Shift Project, a présenté le rapport « Former les actifs pour la transition écologique » – The Shift Project publie son rapport final – The Shift Project paru le 4 mars 2025.

Ce rapport se penche sur l'évolution des métiers sous l'impact de la transition écologique et sur la formation continue correspondante. Il a identifié trois types de connaissances/compétences à acquérir : celles relevant de **l'acculturation** jusqu'à la **compréhension de l'impact pour son emploi**, les **gestes professionnels**, enfin, les **compétences transversales**. Or, une enquête menée avec BVA Consulting auprès de 228 organisations montre que les formations dispensées ces deux dernières années intégraient, pour 80% d'entre elles, une sensibilisation d'une demi-journée ou moins, et pour 54%, des formations courtes de quelques jours pour acquérir des compétences. Seules 5% des formations dispensées étaient longues, professionnalisantes ou certifiantes. En outre, si 89% de ces formations concernaient des cadres, avec un pouvoir de décision élevé en conséquence, seuls 23% des publics ciblés étaient ouvriers, pourtant les catégories les plus nombreuses à devoir être formées pour la transition écologique. Seules 30% des organisations interrogées ont mené une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) intégrant la transition écologique [Voir à cet égard le chapitre 2 du guide « les DRH au service de la transition écologique »].

Au total, il y a beaucoup d'initiatives, mais le système de formation manque de structuration intégrant la transition écologique, son caractère systémique, et la robustesse. Le rapport formule des recommandations pour organiser le système de manière à surmonter ces lacunes.



Panel 2 : La gestion des ressources humaines, vectrice de l'engagement écologique

Avec :

M. Rodrigue MURZEAU, Directeur des ressources de Mauges Communauté, co-rédacteur du Guide « les DRH au service de la transition écologique ».

- **M. Romain FISCHER**, Secrétaire général du CHU Besançon, Directeur référent du Pôle Pédiatrie Médicale et Chirurgicale de l'Enfant et de l'Adolescent

- **Mme Marion MARTIN-CHELET**, DRH de l'Institut Agro – Rennes-Angers.

Modérateur : **M. Laurent BAUDRY**

1. Comment les RH peuvent-elles être partie prenante d'une réinterrogation de la gouvernance et du management en matière de transition écologique ? Comment associer les agents publics et les représentants du personnel ?

Mme MARTIN-CHELET se réfère à la pression positive exercée par les étudiants, qui « challengent » la direction. Celle-ci a intégré les étudiants aux instances de gouvernance : « on a une DRH ouverte et qui fait communauté ».

Pour **M. FISCHER**, la DRH est bien placée car elle possède déjà l'expérience du dialogue social. En outre, créer une direction spécifiquement chargée de la transition écologique, c'est courir le risque que les autres services se désinvestissent de la question. La DRH peut aussi porter une conception de l'organisation qui sera favorable.

M. MURZEAU estime que la DRH peut se positionner en tant que « conseillère d'organisation » et aussi « force d'animation ». La transition écologique permet de s'appuyer sur la bonne volonté des agents et de « casser les codes » du rapport hiérarchique. Elle permet aussi de s'aligner, dans les procédures internes, sur les politiques publiques que l'on porte et sur les attentes de la population.

M. FISCHER souligne que, pour l'hôpital qui porte l'idéal du service du public et du dévouement, il est difficile de reconnaître les externalités négatives que porte le fonctionnement du service, par exemple le caractère énergivore et émetteur en gaz à effet de serre d'un bloc opératoire.

Panel 2 : La gestion des ressources humaines, vectrice de l'engagement écologique

2. Quels sont les domaines concrets et les leviers RH qui permettent selon vous d'aligner les engagements des organisations publiques en matière de transition écologique ?

M. MURZEAU cite la politique de prévention, qui permet d'intégrer les risques nouveaux, environnementaux, à un cadre préexistant ; la cartographie des métiers, qui permet de visualiser les métiers qui vont disparaître et les métiers ou compétences nouveaux (par exemple, pour les acheteurs publics qui sont désormais garants des clauses environnementales et sociales) ; enfin, la politique de rémunération, qui permet d'intégrer les risques nouveaux encourus, ou l'engagement écologique de agents.

Mme MARTIN-CHELET met en avant les fiches d'emploi, qui permettent à l'organisation d'afficher son engagement et ainsi de contribuer à son attractivité, et offrent l'occasion aux candidats de souligner leur propre engagement et leurs propres compétences.

L'introduction d'une « fresque des compétences », pratiquée par ateliers au sein des services (par exemple : agents espaces verts, acheteurs), permet aux agents de réfléchir, d'être acteurs de l'évolution de leurs compétences individuelles et de confronter les vues en une vision d'ensemble. Par l'intelligence collective, cela facilite l'acquisition de compétences « vertes », « environnementales ».

M. FISCHER évoque la prime collective mise en place pour encourager les projets mais reconnaît que les agents apparaissent bien plus motivés par l'objectif à atteindre (en l'occurrence, un « bloc opératoire vert ») et par la reconnaissance symbolique que par l'aspect financier. Cependant, cette prime a eu le mérite d'inciter les agents à faire remonter – et peut-être accélérer – leurs projets, et ainsi de permettre à la DRH de les repérer.

L'affirmation ou réaffirmation de la norme interne est également importante : que le directeur rappelle aux services telle obligation, telle circulaire...

Panel 2 : La gestion des ressources humaines, vectrice de l'engagement écologique

3. Dans un contexte de ressources contraintes, aussi bien d'un point de vue financier, matériel, et de temps, comment les RH peuvent-elles contribuer à réinterroger les pratiques pour réussir la transition écologique ?

M. FISCHER reconnaît l'existence de contraintes, y compris pour arbitrer entre des options qui toutes présentent des avantages et des inconvénients difficiles à quantifier. Par exemple savoir si le télétravail permet vraiment de faire des économies d'émissions, compte tenu du chauffage généré à domicile, et de l'absence d'économies sur les transports si l'agent a l'habitude de venir en transports en commun. Pour cela on a besoin de « sachants ».

M. MURZEAU déclare avoir, dans sa collectivité, les mêmes contraintes et les mêmes interrogations. Cela s'applique aussi pour la formation : comment arbitrer entre les bénéficiaires potentiels, les thématiques ? La transition écologique peut être un outil d'aide à la décision : qu'est-ce qui compte ? qu'est-ce qui est le plus important en termes de service public et qu'il faut prioriser ? Là, on rejoint la démarche « budget vert ».

Mme MARTIN-CHELET a les mêmes contraintes et interrogations. La tendance à présent est de revenir un peu sur le télétravail, pour favoriser la vie d'équipe, et de choisir de fermer l'établissement sur certaines périodes. On peut choisir de fermer une administration sur certaines périodes où les personnels sont en congé : par exemple période de Noël. Cela génère des économies de chauffage mais il faut aussi prendre en compte les contraintes de service.

Par ailleurs, dans un contexte de ressources contraintes, en matière de formation des agents, s'appuyer sur un vivier de formateurs internes engagés et motivés permet de porter cette transition écologique. De même, plutôt que de forcément recourir à des cabinets de conseil et audits externes, consulter et faire davantage confiance aux agents permet de s'orienter vers des choix pertinents.

Panel 2 : La gestion des ressources humaines, vectrice de l'engagement écologique

Questions de la salle

A une question de la salle sur « l'effet Trump », **M. FISCHER** préconise de s'appuyer sur des démarches objectives et qui « parlent » aux gens, comme « One Health », qui montre le bénéfice santé de réduire les produits chimiques pour le nettoyage, ou d'opter pour des soins moins nocifs à terme.

M. MURZEAU relève que nombre d'élus locaux effectuent des démarches écologiques non par principe mais pour répondre aux attentes et en raison des bénéfices tangibles. Il souligne que « l'effet Trump » est souvent une révolte contre les « sachants » et qu'il est possible de le neutraliser en s'appuyant sur des initiatives de la base.

Une autre question porte sur la contradiction entre la volonté de s'engager des agents et la charge de travail.

Mme MARTIN-CHELET le reconnaît. La prise en compte par l'administration de l'équilibre des temps de vie et ainsi, par exemple, de l'engagement personnel des agents en matière de transition écologique, doit être un impératif à concilier avec la charge de travail. Il peut y avoir aussi contradiction entre les valeurs portées par l'agent et les possibilités concrètes d'action, ce qui peut générer du mal-être au travail (éco-anxiété).

Témoignage d'un étudiant

Theobald von MALSEN est membre du « Lierre Étudiant » qui a été créé il y a environ un an et demi. Cette branche du Lierre s'efforce d'encourager les étudiants à postuler pour des emplois publics en soulignant la contribution qu'ils pourraient ainsi apporter à la transition écologique. Leurs moyens d'action : du mentorat, des fiches et conférences d'orientation, des actions à destination d'étudiants de tous parcours académiques sur l'ensemble du territoire...

Conclusion

Le Lierre et Une Fonction Publique Pour la Transition Ecologique tiennent à remercier encore une fois tous et toutes les rédacteur.ices du Guide RH que vous pouvez retrouver ici :



Nous remercions également vivement tous et toutes les intervenant.es de cet événement de lancement, qui ont permis de démontrer l'importance de ce guide et d'en souligner les usages qui peuvent être faits par différentes administrations.



Fondé en 2019, Le Lierre rassemble plus de 2 000 fonctionnaires, agents publics, contractuels, experts, consultants, acteurs et actrices des politiques publiques, convaincus que la transformation profonde de l'action publique est indispensable pour répondre aux urgences écologique, sociale et démocratique.

Contacts du Lierre

 contact@le-lierre.fr

Adam FORRAI, secrétaire général

 <https://le-lierre.fr>

 @Le Lierre

 @Reseau_LeLierre

 adam.forrai@le-lierre.fr

 06 79 28 75 02

