

UN GUIDE POUR LES SYNDICALISTES

Impliquer les syndicats
dans la lutte contre le
changement climatique
pour construire une
transition juste

UN GUIDE POUR LES SYNDICALISTES

Impliquer les syndicats dans la lutte contre le changement climatique pour construire une transition juste

Ce projet a été coordonné par la CES (Benjamin Denis et Maryan Herrera Rodriguez), sous la direction politique de Montserrat Mir Roca et avec la participation des membres du comité de pilotage: (Pia Björkbacka, Johan Hall, Bohumil Cap, Vit Samek, Gérald Dumas, Giuseppe D'Ercole, Andrea Costi, Simona Fabiani, Carlos Martinez Camarero, Anne-Beth Skrede, Pernille Hagedorn-Rasmussen, Harm-Berend Wiegmann, Grzegorz Trefon, Bert De Wel and Ana García de la Torre).



Les consultants suivant ont contribué
à la réalisation de ce projet:



Avec le soutien financier
de la Commission européenne



TABLE DES MATIÈRES

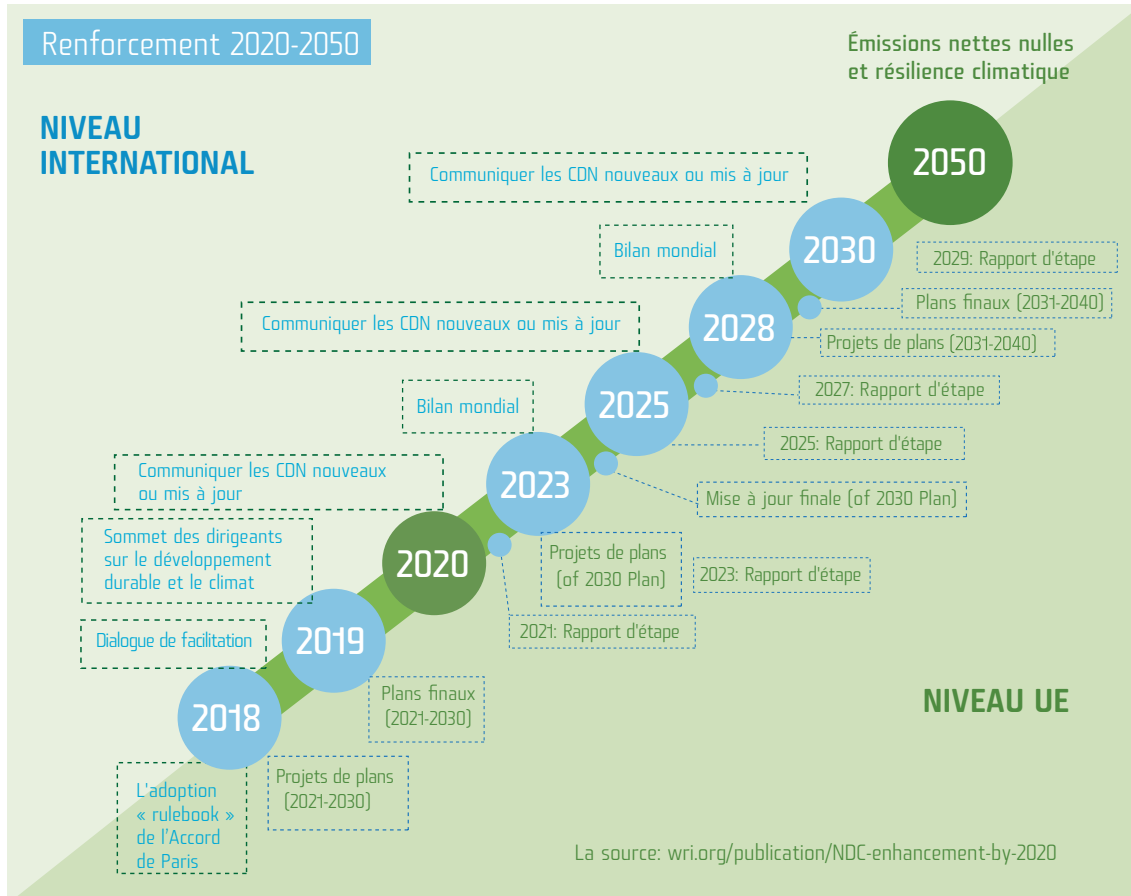
1. Mise en contexte 4
 - 1.1 Politique et action pour le climat: quoi de neuf après l'accord de Paris? 4
 - 1.2 Pourquoi les syndicats doivent-ils se préoccuper de la gouvernance en matière de climat? 6
 - 1.3 Pas de transition juste sans participation des travailleurs 8
 - 1.4 Déterminer ce qui vous importe 9
2. Comment fonctionne ce guide 10
3. Prendre le pouls de la participation syndicale 10
4. Diversification économique et politique industrielle 16
5. Des compétences nouvelles 22
6. Gouvernance et relations industrielles 28
7. Protection sociale 34
8. Préparer et mobiliser les syndicats 40



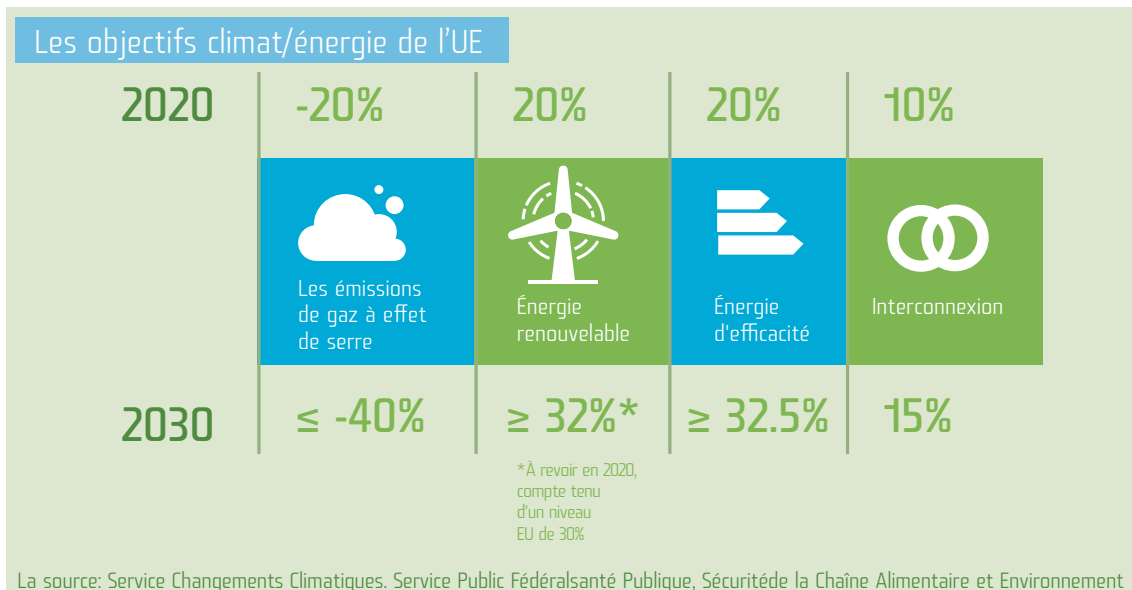
1. MISE EN CONTEXTE

1.1 Politique et action pour le climat: quoi de neuf après l'accord de Paris?

Lors de la conférence de Paris sur le climat (COP 21), les pays se sont engagés à maintenir le réchauffement planétaire nettement en dessous de 2 degrés Celsius par rapport aux niveaux préindustriels et à poursuivre les efforts pour le limiter à 1,5 degré. Ces engagements impliquent que l'ambition collective mondiale soit maintenant d'évoluer vers la neutralité carbone en l'espace de quelques décennies¹.



¹ Il est ici fait référence à "l'équilibre entre les émissions anthropiques par les sources et les absorptions anthropiques par les puits de gaz à effet de serre" que les pays se sont engagés à atteindre "au cours de la deuxième moitié de ce siècle" conformément à l'article 4 de l'accord de Paris.



Pour parvenir à cet objectif, l'accord de Paris a élaboré un mécanisme selon lequel les pays devront périodiquement présenter des contributions déterminées au niveau national (CDN), décrivant quelle est leur ambition ainsi que les politiques et mesures qu'ils mettront en œuvre pour y arriver. Ces contributions seront étudiées au niveau mondial tous les cinq ans. Autrement dit, un système mondial alliant planification politique nationale et examen multilatéral encouragera les pays à développer des stratégies économiques bas carbone à moyen et à long terme et à soigneusement contrôler leur mise en place.

Au niveau de l'UE, les objectifs pour le climat sont définis par le cadre pour le climat et l'énergie à l'horizon 2030 qui fixe trois objectifs : une réduction des émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40% par rapport aux niveaux de 1990 ; une part d'au moins 27% d'énergies renouvelables dans la consommation totale d'énergie et une amélioration de l'efficacité énergétique d'au moins 27%. Afin de se conformer à ses obligations internationales, la Commission européenne a, en novembre 2016, publié son paquet "Une énergie propre pour tous les Européens" qui contient de nombreuses initiatives législatives. Le paquet inclut un projet de règlement sur la gouvernance de l'Union de l'énergie qui rationalise la planification et le contrôle des politiques climatiques et énergétiques européennes à travers un système basé sur des plans nationaux intégrés. Il propose aussi l'obligation de développer des "stratégies de décarbonation à long terme"² jusqu'en 2050³.

² On peut définir une stratégie nationale de décarbonation comme étant une série de mesures visant à réduire l'intensité en carbone de l'économie toute entière. Ces mesures peuvent, entre autres, consister à développer des alternatives aux sources d'énergie à émissions de carbone et davantage de processus énergétiquement efficaces ou encore à capter et à séquestrer/utiliser le CO₂. Pour être cohérentes par rapport aux objectifs de l'accord de Paris, les stratégies de décarbonation doivent tendre à la neutralité carbone aussi rapidement que possible au cours de la seconde moitié de ce siècle.

³ Toutes ces propositions de mesures sont actuellement en cours d'examen dans le cadre du processus législatif européen. En fonction des résultats des prochaines négociations en trilogie, les objectifs généraux européens pour le climat pourraient être renforcés.

1.2 Pourquoi les syndicats doivent-ils se préoccuper de la gouvernance en matière de climat?

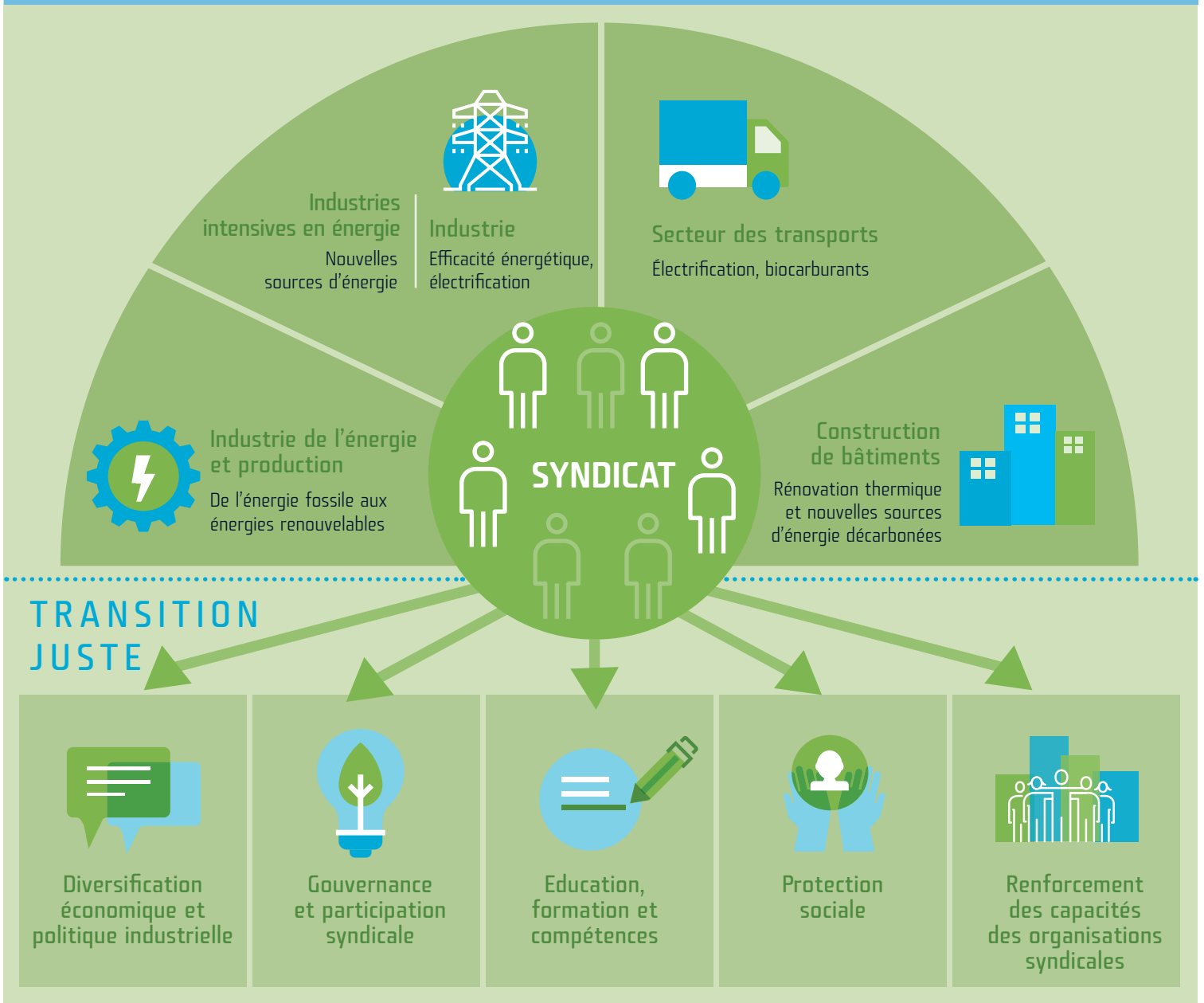
Passer à une économie sobre en carbone en quelques décennies est un défi pour tous les pays, y compris pour l'UE. Décarboner une économie toujours très dépendante de combustibles fossiles implique notamment des transformations industrielles et des mutations technologiques importantes, le développement de nouveaux modes d'utilisation de l'énergie et de nouveaux modèles économiques et davantage de circularité dans la façon de produire et de consommer. En d'autres mots, respecter le mandat de Paris exige un changement profond et rapide dans la manière dont nous produisons, nous nous déplaçons et nous consommons.

A bien des égards, la transition générera des effets positifs. Elle améliorera la qualité de l'air, réduira notre dépendance énergétique et pourrait s'avérer un important vecteur de création d'emplois ainsi qu'une opportunité de renforcer le savoir-faire et les capacités technologiques de l'UE en matière d'innovation environnementale. Afin de pleinement exploiter ce potentiel économique, des investissements et une stabilité politique sont nécessaires⁴. Il s'agit certainement de la première valeur ajoutée qu'une planification politique pour le climat peut apporter aux travailleurs : accroître la stabilité du cadre politique et des investissements qui sont des préalables essentiels pour évoluer vers une économie bas carbone tout en créant et en maintenant des emplois de qualité dans tous les secteurs, y compris dans les industries manufacturières.

Du point de vue des travailleurs, la transition refaçonnera en profondeur le marché du travail de telle sorte qu'elle engendrera aussi bien de nouveaux risques que de nouvelles opportunités : de nouveaux emplois mais aussi, dans certains cas, la destruction d'emplois, le remplacement de certaines professions par de nouveaux métiers et le besoin de nouvelles compétences et aptitudes. Certains secteurs et régions, en particulier ceux qui dépendent d'industries à haute densité de carbone, peuvent être plus négativement affectés que d'autres. Anticiper ces tendances et leur impact sur les travailleurs est au cœur des activités syndicales. La gouvernance climatique, et la planification politique qui y est associée, présentent pour les syndicats une opportunité d'améliorer leur compréhension des changements en cours et leur influence sur la politique climatique.

⁴ Selon la Commission, pour atteindre les objectifs européens pour le climat et l'énergie à l'horizon 2030, il faudra investir quelque 379 milliards d'euros chaque année sur la période 2020-2030, principalement dans l'efficacité énergétique, les sources d'énergie renouvelables et les infrastructures. Communication de la Commission « Une énergie propre pour tous les Européens », COM(2016) 860 final.

EMPLOIS ET TRANSITION JUSTE VERS UNE ÉCONOMIE À ÉMISSION ZÉRO



1.3 Pas de transition juste sans participation des travailleurs

Dans cette perspective, et conformément à l'agenda 2030 des Nations unies pour le développement durable, il est crucial d'assurer une "transition juste" ainsi que la création d'emplois décents et de qualité. La participation des syndicats dans la gouvernance du processus politique est donc particulièrement importante. Cette importance a été soulignée tant au niveau international qu'au niveau européen. Le préambule de l'accord de Paris invite les parties à "tenir compte des impératifs d'une transition juste pour la population active", ce qui, à l'évidence, implique la participation des travailleurs. Les principes directeurs de l'OIT "pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous" recommandent la consultation et la participation des syndicats dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques bas carbone à "tous les niveaux et à toutes les étapes"⁵. Dans son "paquet pour l'Union de l'énergie" de 2015, la Commission européenne a souligné l'importance du rôle des partenaires sociaux et les a invités à inclure la transition énergétique dans le dialogue social.

Bien que, depuis de nombreuses années, les syndicats mènent campagne en faveur d'une transition juste, les implications de la décarbonation profonde à laquelle les pays se sont engagés à Paris ne sont pas toujours connues et comprises. L'importance du système naissant de gouvernance signifie également que les parties prenantes doivent s'y familiariser pour pouvoir y contribuer. Les deux principaux objectifs de ce guide, qui s'appuie sur plusieurs projets de la CES dédiés aux politiques en matière de changement climatique⁶, consistent à informer les syndicats européens sur ce que l'accord de Paris et les législations européennes concernées entraînent et à préparer les syndicats à jouer un rôle actif dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies nationales de décarbonation comme dans le développement de cadres pour une transition juste.

⁵ http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

⁶ Voir par exemple l'étude 2016 de la CES sur les "Régions industrielles et politiques climatiques : un point de vue syndical".

1.4 Déterminer ce qui vous importe

Le projet s'est déroulé en deux étapes

| PREMIÈRE ÉTAPE |

Questionnaire sur l'implication syndicale dans la planification des politiques climatiques

Ce questionnaire a été distribué aux affiliés de la CES dans le but de faire le point sur ce qui a été accompli jusqu'ici pour associer les partenaires sociaux au développement d'une stratégie de décarbonation à long terme au plan national, de juger du degré de maturité du débat au sein du mouvement syndical et aussi d'identifier les meilleures pratiques et les expériences pouvant être partagées.

| SECONDE ÉTAPE |

Cinq ateliers organisés dans différents États membres au cours desquels des experts d'organisations syndicales et d'autres institutions concernées ont présenté leurs vues sur la manière d'aborder les questions en jeu et de gérer la transition vers une économie sobre en carbone. Ces ateliers ont mis l'accent sur cinq thèmes différents représentant les aspects essentiels d'une transition vers une économie bas carbone telle que l'envisagent les syndicats:



Diversification économique et politique industrielle

Comment maximisons-nous le potentiel de création d'emplois de qualité?



Gouvernance et participation syndicale

Comment aborder la transition vers une économie sobre en carbone – et la planification politique qui s'y rapporte – dans les structures nationales du dialogue social?



Education, formation et compétences

Comment évaluer et anticiper les besoins en compétences liées à la transition pour augmenter l'employabilité des travailleurs?



Protection sociale

Quel peut être l'impact d'une décarbonation rapide sur les systèmes de protection sociale et comment l'anticiper?



Renforcement des capacités des organisations syndicales

Comment mobiliser et préparer les membres des syndicats à s'engager dans la transition?

Pour chaque atelier, une note d'information a été préparée par Syndex et discutée avec les participants ainsi qu'avec les parties prenantes locales.

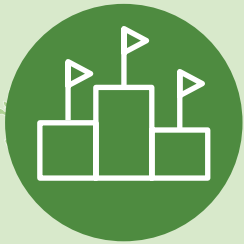
2. COMMENT FONCTIONNE CE GUIDE

Ce guide présente tout d'abord les résultats de l'enquête afin de dresser le bilan de la participation des syndicats dans la gouvernance climatique des États membres de l'UE. Il détaille ensuite cinq modules couvrant les thèmes mentionnés ci-dessus. Chaque module a été développé selon la même structure : une brève introduction du thème, une série de recommandations telles qu'elles ont été identifiées dans les ateliers et, enfin, un échantillon d'initiatives inspirantes fournies par les affiliés à travers leurs réponses au questionnaire. A noter qu'une liste plus longue de meilleures pratiques sera publiée sur le site web de la CES.

3. PRENDRE LE POULS DE LA PARTICIPATION SYNDICALE



Dans le cadre de ce projet, la Confédération européenne des syndicats a demandé à ses organisations affiliées de répondre à un questionnaire pour comprendre ce qui a été réalisé jusqu'à présent dans les pays de l'UE pour associer les syndicats au développement de stratégies nationales de décarbonation. Les objectifs de cette enquête étaient de déterminer le degré d'implication des syndicats dans les processus relatifs à la planification des politiques en matière de climat au niveau national, de collecter des exemples d'initiatives syndicales pour mettre en œuvre les principes d'une transition juste et de tenter d'évaluer les capacités syndicales internes pour participer à ces processus. Au total, 22 réponses ont été reçues provenant de 21 États membres différents de l'UE.



23

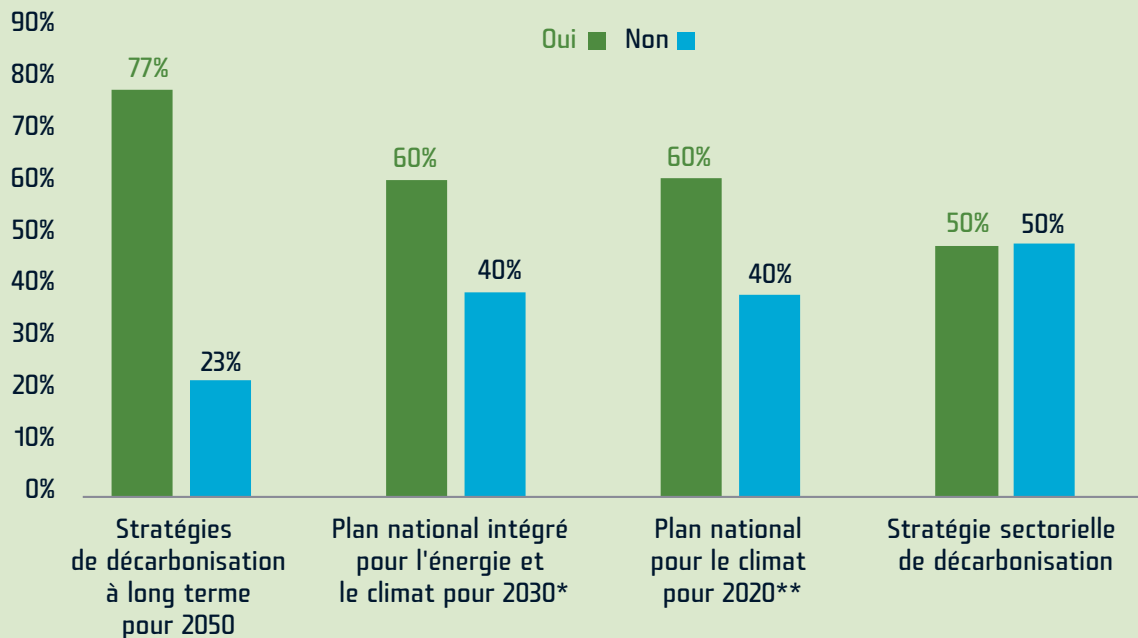
ETATS
MEMBRES



L'implication des syndicats dans la planification des politiques climatiques est en hausse

On observe depuis plusieurs années une participation accrue des syndicats dans l'élaboration des politiques relatives au climat. Cet accroissement est lié, d'une part, aux importantes conséquences que les stratégies ont et auront sur l'économie et la population active et, d'autre part, à une prise de conscience grandissante parmi les syndicats du rôle actif qu'ils peuvent jouer dans le processus. Cette tendance pourrait se poursuivre dans les prochaines années du fait que la réglementation relative à la gouvernance de l'Union de l'énergie associe les partenaires sociaux à la préparation des plans énergie-climat nationaux pour 2030.

Consultation des syndicats dans les pays où au moins une des stratégies suivantes a été adoptée / mise en œuvre



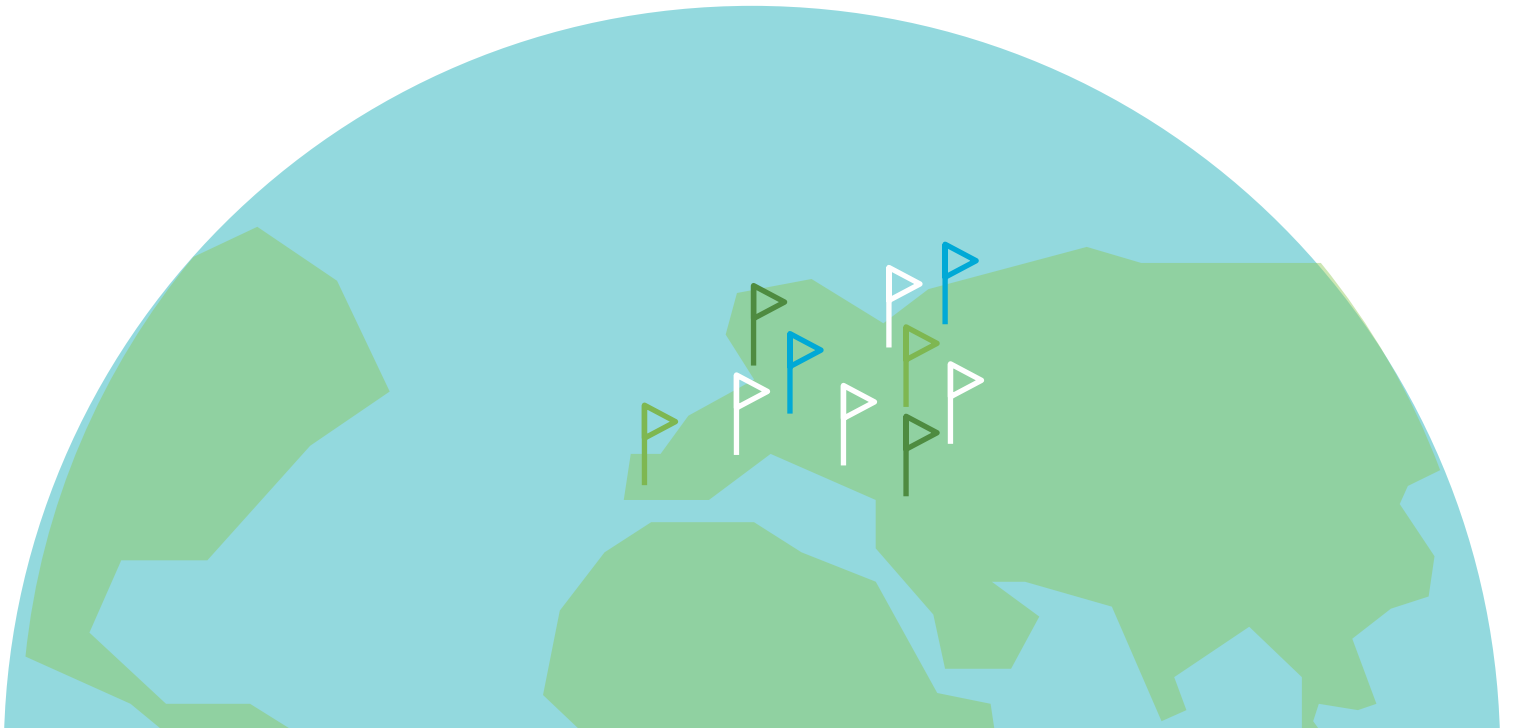
Notes:

* Le terme "plans nationaux intégrés pour l'énergie et le climat" fait référence aux plans conçus au niveau national visant à définir la manière dont chaque pays remplira ses obligations liées aux objectifs de l'UE pour le climat et l'énergie à l'horizon 2030.

** Les plans nationaux d'action pour le climat pour 2020 sont les stratégies définies par chaque État membre pour parvenir aux objectifs fixés par le paquet climat et énergie (3x20).

L'implication des syndicats varie fortement en Europe

Dans de nombreux cas, des consultations ont lieu à travers des organes tripartites qui peuvent soit être permanents, soit créés sur base ad hoc. Dans certains pays, ces organes spécifiques associent les syndicats ainsi que toutes les autres parties prenantes. En France, par exemple, le Conseil national de la transition écologique (CNTE) est l'espace du dialogue sur la transition énergétique et le développement durable. Présidé par le Ministre de l'écologie, il rassemble ONG, partenaires sociaux, experts, autorités régionales et parlementaires et fournit un avis critique sur les projets de législation en matière d'environnement et d'énergie. D'autres exemples de forums importants ont également été identifiés en Allemagne (consultations tenues dans le cadre du plan d'action 2050 pour le climat) et aux Pays-Bas (accords énergétiques nationaux et régionaux). Dans certains cas, les syndicats sont aussi consultés au niveau sectoriel comme par exemple en Belgique pour le développement des scénarios pour 2050. Enfin, d'autres formes de participation incluent des groupes consultatifs (Belgique, Danemark, Irlande, groupe parlementaire d'experts suédois), des conférences, des ateliers spécifiques (Finlande) et des invitations à soumettre des positions écrites (Pologne).



L'implication des syndicats doit encore être améliorée

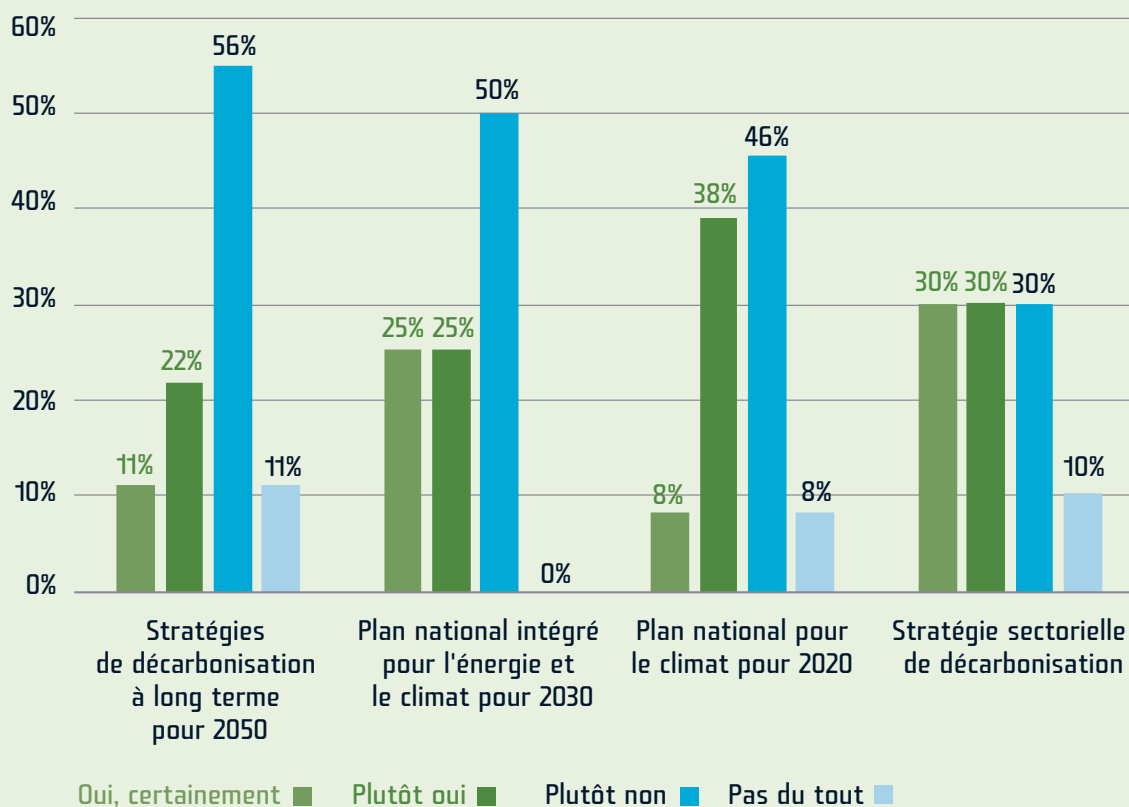
Dans certains États membres, les syndicats ne sont toujours pas consultés sur les questions relatives aux politiques en matière de climat et d'énergie. Des représentants syndicaux du Royaume-Uni, de Grèce et de Malte ont, par exemple, rapporté n'avoir pas été associés aux discussions sur les stratégies nationales de décarbonisation à long terme.

De plus, selon notre enquête, dans plus de la moitié des cas, les propositions des syndicats ne sont pas pleinement voire pas du tout considérées. Dans certains pays, les consultations ont été décrites comme de simples formalités (Finlande). Cela peut en partie s'expliquer par le fait que le niveau d'implication des syndicats est souvent lié à la culture nationale de dialogue social et peut varier en fonction de la situation politique (comme en Pologne, par exemple).

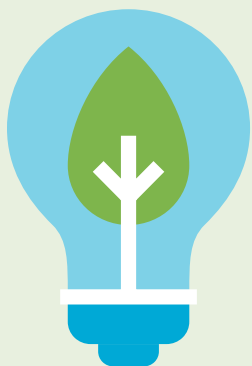
Il est important de noter que la participation des syndicats est considérée comme étant la plus efficace au niveau sectoriel. D'après les répondants à notre enquête, leurs positions sont partiellement ou pleinement prises en compte dans 60% des cas. Les syndicats sont "sur le terrain", ils ont une connaissance approfondie des secteurs et des entreprises et peuvent proposer des solutions concrètes et efficaces. Toutefois, le niveau sectoriel est celui où le taux de consultation syndicale sur les questions environnementales est le plus faible (50%).



Comment évaluez-vous le résultat de cette implication? Les positions syndicales ont-elles été prises en compte?



4. DIVERSIFICATION ÉCONOMIQUE ET POLITIQUE INDUSTRIELLE



Les ambitieux objectifs fixés par l'accord de Paris entraîneront une transition sociale et économique sans précédent dans un laps de temps relativement court tandis que les pays tentent de s'adapter et de se restructurer au profit de systèmes de production et de consommation « plus verts ». Ce processus de transition peut être un important véhicule de progrès technologique, de prospérité économique et de création d'emplois mais aussi d'innovation sociale.

Cependant, pour qu'il réussisse, ce processus aura besoin de politiques industrielles solides, stables et cohérentes pour soutenir les secteurs en développement ainsi que les industries plus traditionnelles essentielles pour l'économie européenne et peut s'avérer un précieux moteur pour la mise en œuvre de procédés de production plus efficaces et plus durables.

Quel en sera l'impact sur les travailleurs?

Au niveau macroéconomique, il est vraisemblable que, après un coût initial, le passage à une économie bas carbone entraîne un impact faible mais positif sur l'emploi et la croissance économique à moyen et à long terme⁷. Malgré cela, ce passage pourrait générer d'importantes différences entre secteurs et entre régions en fonction de leurs spécificités économiques.

Le verdissement de l'économie touchera de nombreux secteurs et débouchera sur la création de métiers entièrement nouveaux.

⁷ L'évaluation faite par la Commission européenne des effets de la feuille de route 2050 sur l'emploi fait état d'une légère augmentation du PIB (2 à 3%) d'ici à 2050 par rapport à la situation de référence ainsi que d'une augmentation du taux d'emploi allant de 0 à 1,5% selon le scénario envisagé.

On peut s'attendre à ce que la transition profite particulièrement aux entreprises actives dans les secteurs environnementaux. Les investissements dans les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique créeront des emplois dans l'industrie manufacturière de base, l'ingénierie, le matériel de transport, les services d'utilité publique, la construction ainsi que leurs chaînes d'approvisionnement. Dans l'UE, l'emploi total dans ce que l'on appelle les "éco-industries" est déjà estimé entre 1 et 2% de l'emploi total européen (4,2 millions d'emplois)⁸. Dans certains pays (tels que l'Allemagne et les États-Unis), la taille du secteur environnemental est déjà supérieure à celle des industries aérospatiale et de la défense. Plusieurs secteurs connaissent une très forte dynamique d'emploi (énergies renouvelables, appareils de chauffage et équipements économiseurs d'énergie, gestion des déchets). Cette évolution devrait se poursuivre dans les prochaines années. Selon la Commission, le potentiel de création d'emplois du secteur des énergies renouvelables est de 3 millions de postes d'ici à 2020⁹.

La transition peut également entraîner des risques nouveaux, par exemple dans les industries à haute intensité de carbone. Parmi ces risques, on retiendra notamment une moindre demande pour certains produits, la nécessité d'investissements plus importants pour se conformer à des normes environnementales plus sévères ou encore un prix du carbone plus élevé. Au niveau international, la compétitivité des entreprises de l'UE pourrait être affectée et ainsi accroître le risque de fuite de carbone. Dans certains secteurs, le développement de nouvelles technologies peut mener à un degré plus élevé d'automatisation des procédés de production, d'où une réduction du nombre de travailleurs. Si ces risques ne sont pas correctement gérés, ils pourraient en outre conduire à des processus de restructuration, des licenciements collectifs ou même des fermetures d'usines.

Dernier point mais non le moindre, la transition peut également avoir des conséquences pour la qualité de l'emploi. Elle stimulera la demande pour des emplois hautement qualifiés mais aussi pour des emplois moyennement ou faiblement qualifiés, ce qui pourrait signifier de moins bonnes conditions de travail et davantage de risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs. De même, la transition pourrait aussi impliquer un transfert vers un système économique plus fragilisé dans lequel les conventions collectives et la représentation syndicale seraient plus faibles.

⁸ Source : Eurostats

⁹ Document de travail des services de la Commission sur l'exploitation du potentiel d'emplois de la croissance verte, SWD/2012/92 final (en anglais).

Recommandations

Les politiques industrielles sobres en carbone sont une condition essentielle pour la mise en œuvre de cadres pour une transition juste. Les organisations des travailleurs doivent:

1. Promouvoir des politiques industrielles durables

Promouvoir l'adoption de politiques industrielles intégrées qui soient cohérentes par rapport aux objectifs de développement durable, qui donnent à l'industrie des objectifs stratégiques clairs, un cadre réglementaire, financier, fiscal et juridique stable et qui facilitent la création d'emplois verts et décents.

3. Promouvoir investissement dans les technologies vertes

Promouvoir les investissements publics et privés européens et nationaux dans les technologies vertes à travers les programmes européens de R&D (par ex. Horizon 2020, le fonds de recherche du charbon et de l'acier, le nouveau fonds pour l'innovation issu de la nouvelle directive SEQE) ainsi que la création de plateformes technologiques européennes dédiées aux technologies bas et zéro carbone. Promouvoir la participation des syndicats dans la gouvernance de ces fonds et institutions.

2. Promouvoir l'innovation technologique et les investissements

Promouvoir les politiques favorisant l'innovation technologique et les investissements en R&D dans les énergies propres, les technologies permettant d'économiser l'énergie et les procédés industriels plus verts et plus efficaces, en particulier dans les secteurs à haute intensité de carbone. Ces politiques doivent avoir aussi bien une dimension offensive visant à répandre l'utilisation de technologies sobres en carbone pour répondre aux défis posés par les politiques industrielles bas carbone agressives et ambitieuses de pays hors UE qu'une dimension défensive destinée à protéger l'industrie de l'UE du risque de fuite de carbone.

4. Promouvoir la diversification économique

Dans les régions et les industries les plus affectées par la transition, promouvoir la diversification économique ainsi que l'adoption de politiques et de mesures favorisant une transition juste pour les travailleurs, encourageant les investissements dans les secteurs de croissance, soutenant l'innovation technologique et donnant les moyens (financiers et sociaux) de garantir une transition juste pour les travailleurs. Ici, des actions peuvent aussi être entreprises à travers la "plateforme des régions charbonnières en transition"¹⁰.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>



Stimuler la transformation des industries européennes et créer des emplois décents dans une économie verte et sobre en carbone¹¹



SUÈDE

Le cadre d'action pour le climat

(Qui se compose de trois piliers : la loi climatique, les objectifs climatiques et le conseil du climat)

Adopté en juin 2017

Le cadre d'action pour le climat fixe un objectif ambitieux de zéro émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici à 2045. Une stratégie a été élaborée par le Comité interpartis pour les objectifs environnementaux et divers acteurs ont participé aux débats, y compris les syndicats. En parallèle, au cours des dernières années, de nombreux projets de R&D sur les technologies bas carbone ont été lancés dans différents secteurs (transports, industrie métallique, chimie), particulièrement au niveau régional. Par exemple, la province de Norrbotten accueille plusieurs projets dans les secteurs de la métallurgie et des transports:

- **Dans le cadre d'ULCOS**, la compagnie minière LKAB a construit un haut-fourneau expérimental afin de mener des recherches sur un recyclage optimal des gaz. Ce travail a permis d'identifier une réduction potentielle de 24% des émissions liées au procédé et une réduction de 76% dans le cas du captage de carbone.
- **Le projet STEPWISE**, financé par le programme européen Horizon 2020, a abouti à la construction sur le site de Swerea MEFOS d'une usine convertissant les gaz émis par les hauts-fourneaux en un combustible riche en hydrogène et nitrogène. Le projet avait pour objectif de réduire les émissions de CO₂ du procédé de production d'acier d'environ 2 tonnes de CO₂ par tonne d'acier à moins de 0,5 tonne de CO₂ par tonne d'acier en extrayant le CO₂ du gaz des hauts-fourneaux. L'objectif global est de garantir l'emploi dans l'industrie européenne hautement compétitive de l'acier, un secteur qui emploie 360.000 travailleurs qualifiés et représente un chiffre d'affaires annuel de 170 milliards d'euros.
- Dans le secteur des transports, le projet le plus important a été le Centre suédois de gazéification. Basé sur la thermochimie, l'objectif était de produire un gaz synthétique à partir de bois ou de liqueur noire (un résidu de l'industrie du bois et du papier) qui, après refroidissement et traitement, peut être transformé en biocombustible et utilisé pour produire électricité et chaleur ainsi que des produits chimiques renouvelables.

¹¹ Pour plus d'exemples d'initiatives syndicales visant à mettre en œuvre une transition juste pour le marché du travail, veuillez consulter le site web de la CES



ITALIE

Novamont

Une entreprise italienne du secteur de la chimie

Créée en 1989

Ses principaux produits sont des bioplastiques biodégradables et compostables (utilisés par exemple pour la production de sacs en plastiques ou de stylos), des lubrifiants et graisses biodégradables (pour machines et procédés industriels) ainsi que des bio-cosmétiques. Le modèle économique de l'entreprise est basé sur l'économie circulaire, l'utilisation de sources d'énergie renouvelable (au lieu de combustibles fossiles) et la réhabilitation de zones locales. Quatre bio-raffineries de Novamont sont installées sur d'anciens sites industriels réhabilités qui ont été démantelés ou qui n'étaient plus compétitifs. Leurs procédés de production utilisent des matières premières locales telles que des produits agricoles à faible apport d'intrants, des déchets, etc. Une composante essentielle des activités de recherche de l'entreprise est l'identification de produits agricoles autochtones qui peuvent être cultivés sur des terres marginales et non-irriguées, profitant au maximum des spécificités de ces terres et améliorant la fertilité des sols tout en maximisant l'utilisation des déchets. En 2016, Novamont a généré un chiffre d'affaires de 170 millions d'euros et employait plus de 600 travailleurs dont 20% dans ses activités de R&D.

2016

170M€

Affaires

600+

Travailleurs

20%

R&D



FRANCE

Vénissieux usine d'équipements de transport (Bosch group)

2009

Le groupe allemand Bosch annonçait la fermeture de son usine d'équipements de transport de Vénissieux (France). Suite à une importante mobilisation syndicale, des discussions avec le conseil d'administration (y compris au comité d'entreprise européen) et l'aide de différents partenaires (dont un expert externe de Syndex et les autorités publiques régionales), une commission composée de représentants de l'entreprise et des syndicats nationaux et locaux a été créée.

Son but était de trouver une solution pour maintenir l'emploi sur le site (recherche d'un partenaire externe, production alternative). Après un an de travail, la décision a été prise de convertir l'usine en une unité de fabrication de panneaux photovoltaïques. Au total, 400 emplois (sur 900) ont pu être maintenus sur le site. Malheureusement, en 2017, la production de panneaux photovoltaïques a été arrêtée à Vénissieux, principalement en raison de la crise frappant ce secteur dans l'UE.



5. DES COMPÉTENCES NOUVELLES



La transition vers une économie bas carbone devrait avoir de très importantes implications en matière de compétences et de qualifications. Elle pourrait potentiellement affecter un grand nombre de travailleurs, augmentant la demande de nouveaux profils de compétences et la diminuant pour d'autres. Assurer une transition juste impliquera une adaptation des systèmes d'enseignement et de formation professionnels mais aussi des politiques actives du marché du travail en matière de création d'emplois, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie.

- **La transition verte donne lieu à l'émergence de métiers entièrement nouveaux.** Les entreprises devront pouvoir disposer des compétences nécessaires afin de développer leur modèle économique. Le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée est une condition essentielle pour l'innovation et la compétitivité. Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée a pourtant déjà été identifiée dans plusieurs secteurs, ce qui retarde ou entrave le processus de transition.
- **L'introduction de nouvelles réglementations et le développement de nouvelles technologies ou de nouveaux produits mèneront à un verdissement progressif de tous les secteurs économiques.** Cela affectera de nombreux métiers existants comme le type de compétences requises et l'organisation du travail. Cela réduira également la demande pour certains profils de compétences. Ces évolutions requièrent une adaptation des normes de qualification et du contenu des cours de formation ainsi que le développement d'un processus d'apprentissage tout au long de la vie. Du point de vue des travailleurs, l'acquisition, la mise à niveau et le développement des compétences pertinentes constituent le meilleur moyen de garantir leur employabilité et, dès lors, de décrocher et/ou de garder un emploi¹².
- **Dans les régions dépendant d'activités à haute intensité de carbone, le processus de transition crée des défis en matière de requalification et de reclassement des travailleurs de secteurs en déclin vers des secteurs en croissance.** Les métiers correspondant aux aptitudes des personnes à reclasser doivent encore être identifiés. Par exemple, la reconversion professionnelle des travailleurs du secteur des énergies conventionnelles vers le secteur de l'énergie éolienne est bien plus difficile que celle des travailleurs du secteur de la construction navale.

¹² Il s'agit d'une question essentielle. Selon l'enquête du Cedefop de 2015 sur les compétences et les emplois en Europe, 30% des salariés européens ont des qualifications qui ne répondent pas bien à celles requises par leur emploi tandis que 45% des travailleurs adultes dans l'UE estiment que leurs compétences pourraient être mieux développées ou utilisées dans leur travail.

Recommandations

Les organisations syndicales peuvent jouer un rôle déterminant pour évaluer et anticiper les besoins liés à la transition vers une économie bas carbone. Sur le lieu de travail, elles contribuent à l'identification des besoins et ont un rôle de sensibilisation des travailleurs, encourageant les changements de comportement et suscitant une prise de conscience de l'importance particulière de l'apprentissage tout au long de la vie. A travers différents niveaux de dialogue formel et informel (européen, national, régional, local et sectoriel), les organisations syndicales anticipent les changements futurs, favorisent le flux régulier d'informations dans les systèmes d'éducation et de formation et participent à l'élaboration d'objectifs politiques en matière de formation et d'emploi¹³. Dans les régions à haute intensité de carbone, elles participent aussi à la recherche de solutions destinées à minimiser les conséquences sociales de la transition.

Pour favoriser une transition juste pour la main-d'œuvre, les organisations syndicales doivent:

1. Promouvoir le développement de stratégies nationales de formation

Sur la base des politiques industrielles bas carbone européennes et nationales, promouvoir le développement de stratégies nationales de formation et réclamer une adaptation rapide des systèmes et programmes d'enseignement et de formation professionnelle pour favoriser la création d'emplois et mieux exploiter les opportunités qu'entraîne le processus de décarbonisation.

2. Négocier des accords afin d'anticiper les besoins en compétences

Négocier des accords au niveau sectoriel et de l'entreprise afin d'intégrer l'évolution future des besoins en compétences et de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier dans les secteurs les plus touchés tels que la construction, les transports, l'automobile, l'énergie et les industries manufacturières. Les organisations syndicales doivent aussi encourager la création de conseils sectoriels pour les compétences. Certaines de ces mesures peuvent être financées à travers des fonds européens tels que le FSE ainsi que par des ressources nationales liées au Système européen d'échange de quotas d'émission (SEQE-UE).

¹³ Voir Le rapport CES, BUSINESSEUROPE, CEEP et UEAPME de 2014 sur « Les besoins en compétences dans les économies verdissantes » (<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/09/FINAL-REPORT-2014-Besoin-competes-economies-verdissantes.pdf>)

3. Utiliser le guide de la CES « Restructurations et compétences collectives » pour les négociations collectives

Utiliser et distribuer le guide de la CES “Restructurations et compétences collectives”, une boîte à outils pour les négociations collectives dans le contexte des programmes de formation professionnelle et le développement de compétences en général^{14,15}.

5. Identifier les défis et les opportunités

Dans les secteurs et régions les plus affectés par les changements, identifier les défis et les opportunités en lien avec le processus de décarbonisation et promouvoir les initiatives visant à recycler et à reclasser les travailleurs dans des secteurs en développement. Dans les pays ayant un PIB par habitant inférieur à 60% de la moyenne européenne, ces mesures peuvent être financées en particulier à travers le fonds pour la modernisation récemment créé et les ressources nationales relatives au SEQE-UE.

4. Utiliser les mécanismes d'information et de consultation

Au sein des entreprises, tant au niveau européen que national, utiliser les mécanismes d'information et de consultation pour mieux anticiper les changements stratégiques, économiques et technologiques et leur impact sur les compétences et les qualifications, contrôler les politiques de formation des entreprises, insister pour l'inclusion – dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises – de rapports sur les efforts déployés pour former et recycler les travailleurs en fonction des politiques climatiques et énergétiques.

¹⁴ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/CESguideRestruc-EN_1.pdf

¹⁵ Voir également “Les restructurations, l'anticipation du changement et la participation des travailleurs à l'aune du monde numérique”, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/revisiting-restructuring-fr.pdf>



Anticiper les besoins en compétences, renforcer l'employabilité



FRANCE

Le plan de développement urbain vert de Paris (ECECLI)¹⁶

la région Ile-de-France a entamé la planification de la construction d'un nouveau réseau de transport pour Paris.

2017

Le projet, connu sous le nom “**Le Grand Paris**” s’accompagnait d’un ambitieux plan de développement urbain vert. Le total des investissements en infrastructures de transport, bâtiments et travaux de réhabilitation a été évalué à 26 milliards d’euros. Au cours du processus, plusieurs organisations, dont les syndicats, ont déploré l’absence d’un volet social dans le plan de développement régional ainsi que d’une estimation des impacts potentiels du plan sur l’emploi et les besoins en compétences et qualifications. Suite à cela, un consortium d’experts (Fondaterra-Syndex) a été constitué pour mener une étude prospective sur ces questions en mettant un accent particulier sur cinq secteurs (transport, automobile, gestion de l’eau, énergie et déchets). Son objectif était d’anticiper les changements et d’informer et d’enrichir les stratégies d’action des partenaires sociaux et des autorités publiques en matière de politique des ressources humaines pour le développement de l’emploi, des compétences et de la formation. Ce travail a abouti à une série de recommandations et d’actions destinées à accompagner les développements.



¹⁶ <http://www.driei.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/publication-de-l-etude-prospective-ececli-35-a2166.html>



BULGARIE

Développement d'un système d'évaluation des compétences de la main-d'œuvre par secteur et par région

entre 2009 et 2014

En Bulgarie, l'association industrielle bulgare a, entre 2009 et 2014, lancé, en coopération avec les confédérations syndicales CITU et Podkrepa, un projet intitulé "Développement d'un système d'évaluation des compétences de la main-d'œuvre par secteur et par région". Ce projet, lié à l'initiative de la Commission européenne sur la création d'une classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions (ESCO), a donné lieu à des études menées dans 40 secteurs et a permis d'identifier de nombreux profils liés à la transition écologique. L'objectif final était leur intégration dans les normes en vigueur des programmes existants de l'enseignement secondaire et universitaire ainsi que dans les modules de formation¹⁷.

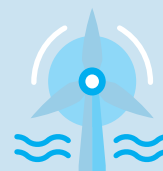
40

Secteurs



DANEMARK

Centre pour les énergies renouvelables offshore à Lindø (LORC)



Au Danemark, un important programme de recyclage et de requalification a été mis en place, avec le soutien des syndicats, suite à la fermeture de plusieurs chantiers navals. Ce programme a débouché sur la création du Centre pour les énergies renouvelables offshore à Lindø (LORC) et d'un centre de recherche et de formation dans lequel les technologies associées à l'éolien offshore peuvent être testées et mises en œuvre. Les syndicats sont étroitement associés à la gestion du centre, des représentants des organisations syndicales danoises siégeant au conseil du LORC¹⁸.

¹⁷ <https://en.mycompetence.bg>

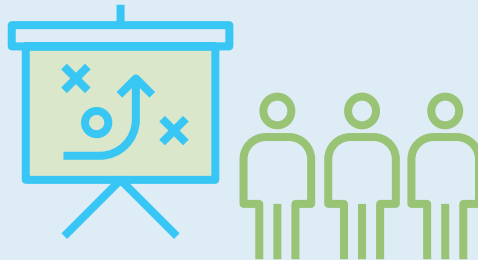
¹⁸ <http://www.lorc.dk>



PORTUGAL

Adaptation du système portugais de formation professionnelle au Portugal

Au Portugal, le réseau national de qualification ainsi que le catalogue national des qualifications seront adaptés afin de favoriser le développement du secteur environnemental et d'aider le pays à atteindre ses objectifs de développement durable. L'Agence nationale pour les qualifications et l'enseignement professionnel (ANQEP) a défini des nouvelles "normes de compétences" relatives aux emplois créés par l'économie verte (énergies renouvelables, gestion environnementale, etc.) ainsi que des nouveaux modules courts de formation pour adapter les compétences des travailleurs dont la nature du travail peut être influencée par les règlements liés au climat. Suite à cela, l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP) a été chargé d'adapter le contenu des programmes d'enseignement professionnel et d'apprentissage tout au long de la vie. La gouvernance du système portugais de qualifications étant de nature tripartite, les syndicats ont été associés au processus et invités à donner un avis consultatif¹⁹.



¹⁹ <http://www.globalclimatejobs.org/wp-content/uploads/2017/10/Empregos-para-o-Clima-relatório-completo.pdf>

6. GOUVERNANCE ET RELATIONS INDUSTRIELLES



La mise en œuvre de l'accord de Paris nécessite la programmation d'une politique climatique ambitieuse et l'élaboration de stratégies de décarbonation à moyen et à long terme. Ces stratégies fourniront les ressources pour s'attaquer aux défis complexes, interdépendants, structurels et à long terme posés par le changement climatique. En définissant des objectifs et des scénarios et en identifiant les choix stratégiques, leurs implications et leurs risques, elles ont en outre un rôle technique dans le processus politique. Elles servent également de références pour évaluer les progrès et adapter la politique au fil du temps. Enfin, la programmation peut aussi faire office d'outil pour orienter un processus aboutissant à un consensus des parties concernées car elle peut contribuer à résoudre des conflits potentiellement importants parmi celles-ci.

L'implication syndicale dans l'élaboration des stratégies de décarbonation à moyen et long terme est essentielle afin de garantir une transition juste pour les travailleurs. Comme le précisent les principes directeurs de l'OIT pour une transition juste, "le développement durable n'est possible qu'avec l'engagement actif du monde du travail. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ne sont pas des spectateurs passifs mais plutôt des acteurs du changement, capables de concevoir de nouvelles manières de travailler qui préservent l'environnement (...), d'éradiquer la pauvreté et de promouvoir la justice sociale en encourageant la création d'entreprises durables et de travail décent pour tous."

La participation des syndicats dans le processus d'élaboration des politiques est prévue tant au niveau international qu'europpéen. Aujourd'hui, il n'existe toutefois aucun cadre institutionnel pour gérer cette participation. Les formes d'implication syndicale varient fortement entre les différents États membres. De plus, et bien que cette participation soit en hausse, l'implication syndicale n'est toujours pas aussi intense et effective qu'elle pourrait être et dépend souvent de la culture nationale du dialogue social. Les syndicats doivent agir pour formaliser leur participation et la rendre plus cohérente. Comme indiqué dans les principes directeurs de l'OIT:

- **Le dialogue social doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.** Toutes les parties prenantes concernées doivent être consultées dans le cadre d'un processus approprié, éclairé et permanent.
- **Les dispositifs institutionnels doivent être adaptés** afin de garantir la participation de ces parties prenantes à tous les niveaux : international, national, régional, sectoriel et local. La dimension territoriale est particulièrement importante. Les villes et régions sont au centre de la transition. Elles peuvent influencer le rythme et la durée du processus de décarbonisation par leur action sur la demande d'énergie (politique de transport, efficacité énergétique des bâtiments, etc.) et la production d'énergie. Nombre d'entre elles dépendent également d'industries à très haute intensité de carbone et la transition aura dès lors un impact sérieux sur leurs économies.
- **La consultation doit couvrir tous les domaines d'action importants du processus** de décarbonation et en particulier les politiques macroéconomiques et les politiques industrielles, sectorielles et d'entreprises, le développement des compétences, la santé et la sécurité au travail, la protection sociale, les politiques actives du marché du travail ainsi que les droits des travailleurs.

Au niveau de l'UE, l'implication syndicale s'étend aussi à la gestion des fonds européens qui représentent l'un des principaux outils soutenant la transition²⁰. Depuis 2013, le règlement UE 1303/2013 portant dispositions communes relatives aux fonds ESI renforce leur rôle en les associant à toutes les étapes de la programmation, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation des projets financés par ces fonds.

²⁰Selon la réforme de la politique de cohésion européenne adoptée fin 2013, tous les États membres sont tenus d'affecter une part significative du financement de la politique de cohésion au soutien du passage vers une économie bas carbone.

Recommandations

1. Insister pour l'organisation de débats sur la mise en œuvre de stratégies et de politiques bas carbone

Insister pour l'organisation de débats nationaux transsectoriels sur la mise en œuvre de stratégies et de politiques bas carbone (NDC actuelles et futures, plans nationaux intégrés d'action pour le climat, politiques climatiques et énergétiques) et la mise en place de cadres institutionnels permettant la participation des syndicats à toutes les étapes et à tous les niveaux du processus: définition de la stratégie, sa mise en œuvre ainsi que son contrôle et son évaluation. Promouvoir, aux niveaux national et régional, la création d'organes consultatifs permanents en matière de politiques bas carbone qui permettront d'institutionnaliser les consultations des syndicats sur les questions environnementales.

3. Favoriser un dialogue sectoriel effectif

Au niveau sectoriel, stimuler un dialogue effectif en créant des groupes d'experts techniques et par différentes initiatives syndicales ou bipartites : publication de positions, études d'impact sur l'emploi, cartographie des compétences, tables rondes.

2. Promouvoir la mise en œuvre effective du FEDER, FSE, FESI

Promouvoir la mise en œuvre effective du principe de partenariat concernant la gestion des fonds structurels et d'investissement européens (FSE, FEDER) ainsi que des fonds européens dédiés à la mise en œuvre du plan d'investissement européen (fonds européen pour les investissements stratégiques (FESI) géré par la BEI).

4. Promouvoir l'établissement de dialogues régionaux

Au niveau régional, promouvoir l'établissement d'un dialogue entre toutes les parties prenantes concernées et les autorités régionales afin de mieux identifier et gérer les impacts sociaux des politiques industrielles et environnementales régionales.

5. Étendre le champ d'application de la négociation collective

Au niveau sectoriel et des entreprises, étendre le champ d'application de la négociation collective aux questions relatives à la transition verte pour discuter de l'impact du processus de décarbonisation sur l'emploi et les salaires et des implications concernant les besoins en compétences et la santé et la sécurité au travail.



Transition bas carbone et dialogue social



ALLEMAGNE

Le gouvernement a adopté le plan d'action climat 2050²¹

Mars 2016

En Allemagne, le gouvernement a adopté, en novembre 2016, le plan d'action pour le climat¹ qui fixe une trajectoire de réduction des émissions avec un objectif final d'émissions de gaz à effet de serre en 2050 de 80 à 95% inférieur au niveau de 1990. Il définit des mesures concrètes dans sept domaines d'action, à savoir : l'énergie, les bâtiments, les transports, le commerce et l'industrie, l'agriculture et la foresterie. Ce plan à long terme a été élaboré à travers un large processus de consultation ainsi que des événements de dialogue séparés avec les Länder, les communes et des associations (partenaires sociaux, NGO). En mars 2016, après deux cycles de consultation, un comité des parties prenantes a traité les résultats et présenté un catalogue de 97 propositions de mesures dont le gouvernement allemand a tenu compte lors de la rédaction du plan d'action pour le climat. Suite à ces consultations, le gouvernement a également fait part de son intention de mener une vaste évaluation d'impact sectorielle et d'en discuter les résultats avec les partenaires sociaux. Il a en outre annoncé la création d'une commission pour la croissance, les changements structurels et le développement régional en associant à son travail tous les partenaires déjà mentionnés dans le but de développer une série d'instruments dédiés au développement économique, aux changements structurels, à la compatibilité sociale et à l'action pour le climat. Les investissements nécessaires dans les secteurs et les régions affectés par les changements structurels tout comme le financement de ces investissements y étaient inclus.



97

Propositions

²¹ http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan_2050_kurzf_en_bf.pdf



UK

Groupe de travail bas carbone

Mars 2018

Au Royaume-Uni, la région **Yorkshire et Humber** est celle qui connaît la plus grande concentration d'industries à haute intensité de carbone et de centrales au charbon et au gaz de tout le pays. 28.000 personnes travaillent dans ces importants sites industriels et il faut y ajouter trois ou quatre fois autant de travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement. Depuis de nombreuses années, la branche locale du Congrès des syndicats britanniques (TUC) est impliquée dans le processus de transition bas carbone et engagée "à travailler avec tous les partenaires pour trouver des solutions durables qui peuvent garantir la pérennité de ces industries essentielles et protéger les emplois qu'elles fournissent". En mars 2018, elle a créé un **groupe de travail bas carbone**²² rassemblant tous les partenaires clés de la région – syndicats, entreprises, organisations patronales, partenariats interentreprises locaux (LEP) et ONG environnementales (Sheffield Climate Alliance et Les Amis de la Terre) – pour contribuer au développement d'un plan régional de transition bas carbone. Les principaux objectifs du groupe de travail consistent à organiser de bas en haut à partir du lieu de travail, à travailler localement et régionalement, à renforcer les consultations entre toutes les parties, à favoriser les économies d'énergie, les réductions d'émissions de carbone et les investissements dans les technologies bas carbone ainsi qu'à promouvoir une transition juste pour les travailleurs.



28,000 personnes

²² <https://sheffieldsheffieldtuc.co.uk/wp-content/uploads/2018/02/Yorkshire-and-Humber-low-carbon-industry-brief-1.pdf>



POLOGNE

L'expertise économique indépendante: un outil essentiel du dialogue social

2009-2010

En Pologne, en 2009-2010, NSZZ Solidarność, OPZZ et Syndex ont conduit un projet d'expertise et de formation intitulé "**L'expertise économique indépendante : un outil essentiel du dialogue social**"²³. 330 personnes et 33 entreprises ont participé à ce projet financé par le fonds social européen. Son principal objectif était de soutenir les membres des syndicats et des comités d'entreprise dans les domaines de l'analyse financière et stratégique et de la mise en œuvre des droits des travailleurs à l'information et à la consultation. Plusieurs entreprises des secteurs industriel et énergétique y participaient et ont aidé les représentants des travailleurs à comprendre les implications concrètes – stratégiques, économiques et sociales – pour leur entreprise de l'adoption de réglementations en matière de climat.



GRÈCE

Accord sur une transition juste et le changement climatique

Mars 2018

En Grèce, les partenaires sociaux (Confédération générale grecque du travail – GSEE, **Confédération hellénique du commerce et de l'entrepreneuriat (ΕΣΕΕ)**, **Fédération hellénique des entreprises (SEV)**, **Confédération hellénique des professionnels, des artisans et commerçants (GSEVEE)**, **Confédération grecque du tourisme (SETE)**), ont signé, en mars 2018, un accord sur une transition juste et le changement climatique. Cet accord réclamait tout d'abord un siège pour les employeurs et un siège pour les syndicats au sein du Conseil national pour l'adaptation au changement climatique. Les parties signataires s'engageaient ensuite à travailler ensemble au développement de politiques et d'actions destinées à affronter les conséquences du changement climatique dans le pays, en particulier celles liées au passage à une économie bas carbone pour les entreprises et les travailleurs, un processus nécessaire en raison de l'engagement du pays envers les objectifs de développement durable des Nations unies (Agenda 2030). Les parties reconnaissent la nécessité d'assurer aux travailleurs une transition juste vers une économie bas carbone et de mesures de redéploiement, de reconversion et de requalification selon les besoins.

²³ <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/dialog-spoeczny/rady-pracownikow>

7. PROTECTION SOCIALE



Un monde bas carbone est à notre portée mais il implique des transformations sectorielles et économiques globales d'une ampleur et à un rythme que l'histoire humaine n'a jamais connus. Le processus de décarbonation aura sans aucun doute des effets perturbateurs. Comme le souligne l'Agenda pour le travail décent de l'OIT, la protection sociale est un droit humain fondamental et assurer une transition juste exige des mesures de protection adéquates et effectives (allocations de chômage, assurance maladie, prestations sociales, pensions, etc.) qui protégeront les travailleurs affectés et donneront la priorité à l'inclusion sociale et à l'éradication de la pauvreté²⁴.

Comme déjà indiqué plus haut, le processus de décarbonation concerne notamment les industries à haute densité de carbone. Ses implications sectorielles peuvent mener à des restructurations ou à des licenciements collectifs, voire à des faillites, mettant en danger emplois et régimes de pension privés (actifs irrécupérables). Des effets négatifs pourraient également s'ensuivre pour les régions où les industries à haute intensité de carbone et/ou les charbonnages comptent pour une part significative de l'économie. En Europe, ces difficultés sont aggravées du fait que ces industries représentent une part relativement plus élevée du PIB et de l'emploi dans les pays où le niveau de vie est déjà inférieur à la moyenne européenne. Dans les nouveaux États membres (UE 10) par exemple, plus de 20% de tous les salariés travaillent dans les 15 industries les plus polluantes (contre 10% en Europe occidentale). La situation est assez comparable dans certains États membres du sud de l'Europe tels que la Grèce ou le Portugal – deux pays qui ont déjà été durement frappés par la crise et où les industries à haute intensité de carbone jouent un rôle essentiel²⁵.

²⁴ <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

²⁵ Document de travail des services de la Commission sur l'exploitation du potentiel d'emplois de la croissance verte, SWD/2012/92 final (en anglais).

Le processus de transition va de pair avec davantage de normes environnementales, le développement de technologies bas carbone modernes ainsi que, plus que probablement, un prix du carbone plus élevé. Ces évolutions peuvent avoir des effets néfastes sur les revenus des ménages pauvres et accroître les vulnérabilités et les inégalités car elles peuvent mener à des prix de l'énergie et des produits de base plus élevés²⁶. Selon la Commission européenne, près de 11% de la population totale de l'UE – soit environ 54 millions de citoyens – sont déjà concernés par la précarité énergétique²⁷. La décarbonation peut aussi avoir des impacts sur la qualité des emplois (voir plus haut).

Enfin, les entreprises et les travailleurs européens peuvent également être victimes des conséquences du changement climatique telles que cyclones, inondations, sécheresse, incendies, perturbations des saisons, menaces sur l'agriculture et bien d'autres. Catastrophes climatiques et conditions météorologiques changeantes peuvent déboucher sur des fermetures d'entreprises permanentes ou temporaires, des délocalisations indésirables d'entreprises et un déplacement des travailleurs, des produits de moindre qualité ou un chômage accru.

Recommandations

1. Promouvoir la mise en place de systèmes de protection sociale

Conformément aux principes directeurs de l'OIT pour une transition juste²⁸, promouvoir la mise en place de systèmes de protection sociale adéquats basés sur les principes d'universalité, d'égalité de traitement et de continuité, assurer les soins de santé, la sécurité des revenus et les services sociaux. Cela peut inclure la promotion de normes européennes minimales de protection sociale.

2. Promouvoir l'intégration de mesures adéquates de protection sociale dans les politiques nationales

Promouvoir l'intégration de mesures adéquates de protection sociale dans les politiques nationales relatives au changement climatique, y compris des mesures visant spécifiquement ceux qui seront négativement affectés et, surtout, les travailleurs dépendant des ressources naturelles ou confrontés à d'importants changements structurels. Promouvoir l'évaluation de la précarité énergétique et l'identification des consommateurs vulnérables dans l'élaboration de mesures appropriées telles que des compensations pour les ménages à faible revenu qui dépensent une part significativement plus importante de leur revenu en énergie et en produits et services à haute densité de carbone.

²⁶ Voir par exemple le rapport de CE Delft pour les Pays-Bas : Équité et effets de la politique climatique sur le revenu. L'impact de la politique climatique sur l'inégalité des revenus, 2017 (en néerlandais).

²⁷ Insight_E, "Précarité énergétique et consommateurs vulnérables dans le secteur de l'énergie en Europe : analyse des politiques et mesures" – Rapport 2015 sur les politiques (en anglais).

²⁸ http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm

3. Promouvoir l'adoption de politiques d'atténuation appropriées

Promouvoir l'adoption de politiques d'atténuation appropriées (efficacité énergétique, efficacité énergétique des bâtiments, développement de sources d'énergie renouvelable, etc.). Correctement conçues, ces politiques peuvent avoir un effet positif sur la pauvreté et l'inclusion sociale²⁹ et peuvent être financées par des fonds nationaux mais aussi européens comme le fonds européen de développement régional (les syndicats sont associés à sa gestion), le fonds européen pour les investissements stratégiques ou le fonds de modernisation du SEQE.

5. Syndicats et travailleurs doivent évaluer et anticiper les risques liés aux actifs irrécupérables

Dans certains cas, l'adoption de politiques de décarbonation peut mener à une dévaluation des actifs des entreprises (par exemple en cas de fermeture de charbonnages). Cela peut négativement affecter les travailleurs en diminuant la valeur de leur entreprise (et la valeur des actions qu'ils détiennent) ou avoir un impact sur la viabilité financière de fonds de pension privés (comme ce fut le cas dans le secteur américain du charbon). Syndicats et travailleurs doivent évaluer et anticiper les risques liés aux actifs irrécupérables, par exemple en réclamant des garanties publiques et/ou privées.

4. Disséminer et exploiter les données produites par l'Observatoire européen de la précarité énergétique

Disséminer et exploiter les données produites par l'Observatoire européen de la précarité énergétique créé en janvier 2018. Cet observatoire publiera des statistiques et des rapports sur un portail web interactif. Il mettra également l'accent sur l'échange d'informations et le partage de meilleures pratiques parmi les experts et les décideurs politiques. Outre la mise en commun de sources de données et de connaissances disparates existant dans toute l'UE, l'Observatoire de la précarité énergétique propose des outils intéressants tels qu'une section "Savoir et ressources" où meilleures pratiques, mesures politiques et matériels de formation sont partagés ainsi qu'un forum (ouvert à tous gratuitement moyennant inscription préalable) permettant le réseautage entre une grande variété de parties prenantes et différents niveaux de gouvernance.

²⁹ Les nouvelles propositions de directives sur l'efficacité énergétique et sur l'efficacité énergétique des bâtiments par exemple présentées par la Commission dans le cadre du "Paquet énergie propre pour tous" incluent une série de mesures visant à s'attaquer à la précarité énergétique comme la rénovation énergétique, des garanties contre les coupures de fourniture d'énergie et une meilleure définition et un meilleur contrôle de la question au niveau des États membres.



Comment les syndicats peuvent-ils favoriser une protection adéquate des travailleurs?



ALLEMAGNE

La région de la Ruhr en Allemagne (Rhénanie-du-Nord-Westphalie)

Cette région s'est parvenue à progressivement transformer son économie, passant d'un bastion du charbon et de l'acier à un modèle économique beaucoup plus diversifié spécialisé dans les technologies environnementales

En 2001

En 2001, l'emploi dans l'industrie minière représentait 10% (39.000 postes) de ce qu'il était en 1960 (390.000) tandis que le nombre d'ouvriers de l'industrie dans l'emploi total diminuait de 61 à 33%. Cette transformation fut longue et complexe (déclin des industries charbonnière et métallurgique sans industries alternatives) mais une avancée décisive s'est produite au milieu des années 1980 suite à l'adoption par l'état de Rhénanie-du-Nord-Westphalie d'une politique industrielle axée sur les technologies de l'environnement. En parallèle, des entreprises telles que RAG, Thyssen et Krupp se sont diversifiées au-delà du charbon et de l'acier et ont investi dans le génie industriel, les technologies de l'environnement et les services de contrôle. Depuis lors, la Ruhr est devenue le centre de la recherche en technologies de l'environnement en Allemagne et a développé un avantage comparatif dans l'approvisionnement énergétique et le traitement des déchets. Dialogue social et cogestion ont joué un rôle important dans le processus politique au cours duquel quatre domaines d'action clés ont été définis:

- (1) Subventions salariales pour la réintégration des chômeurs et des travailleurs menacés de chômage,
- (2) Soutien des politiques du marché du travail pour le développement des entreprises,
- (3) Promotion combinée de l'emploi et de l'infrastructure,
- (4) Développement intégré des zones urbaines problématiques.

En 1993, les partenaires sociaux ont également conclu un accord garantissant une approche socialement responsable des restructurations dans le secteur minier et permettant l'élaboration d'un programme de réaffectation des travailleurs, un régime de retraite anticipée ainsi qu'un plan proactif d'accompagnement des travailleurs dans de nouveaux emplois (les centres de formation professionnels de la Ruhr ont atteint un taux de placement de 80%).



Le syndicat FNV et Milieu Defensie

PAYS-BAS

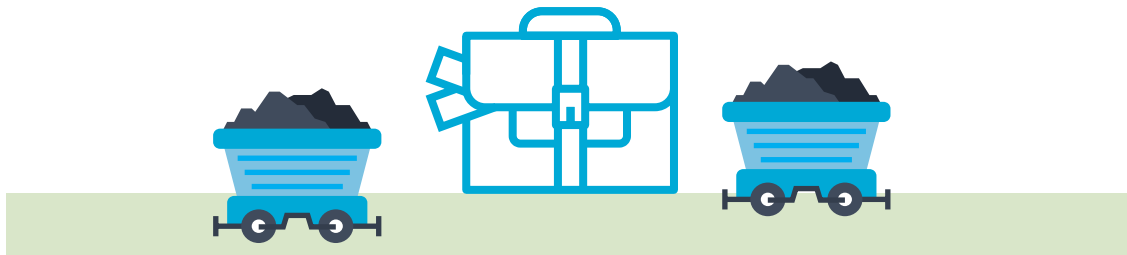
Le syndicat **FNV** et **Milieu Defensie** – une ONG verte – ont commandé une étude et se sont accordés sur un programme de travail dédié à la répartition des coûts et des avantages des politiques climatiques et énergétiques entre groupes socioéconomiques au sein de la société. L'une **des principales observations** de cette étude est que, avec le système actuel de politique climatique du pays, **les dépenses d'un ménage à faible revenu liées à la politique climatique représentent environ 5% de ses revenus, ce qui est environ 3,5 fois plus que ce que dépense un ménage riche**. Si, à l'avenir, ces coûts continuent à être distribués selon le système actuel, un ménage à faible revenu dépensera plus de 17% de son revenu disponible pour des coûts liés à la politique climatique.



Actifs irrécupérables: les pensions des travailleurs mineurs américains

Les actifs irrécupérables sont des “actifs ayant souffert de dépréciations, de dévaluations ou de conversions en éléments de passif imprévues ou prématurées”. Le risque d’actifs irrécupérables peut être engendré par différents facteurs et est un phénomène inhérent à la “destruction créative” de la croissance, de la transformation et de l’innovation économiques. Par exemple, dans le cas de la lutte contre le changement climatique, le charbon et d’autres ressources hydrocarbonées peuvent potentiellement devenir des actifs irrécupérables alors que le monde s’engage dans une phase d’abandon des combustibles fossiles³⁰. ce qui ensuite crée des risques pour les travailleurs liés aux pertes d’emplois mais aussi parfois à leurs fonds de pension qui peuvent perdre de leur valeur³¹.

Comme l’a souligné la CSI³², c’est par exemple le cas aux États-Unis des mineurs syndiqués qui sont parmi les 10,4 millions d’Américains dont les fonds de pension sont liés à des régimes de retraite multi employeurs qui forment d’importants pools d’investissement. Ceux-ci ont historiquement été considérés comme présentant un faible risque parce que leur financement ne dépend pas d’une seule entreprise. Deux récessions, la consolidation de l’industrie et une population active vieillissante ont fait que les fonds multi employeurs sont aujourd’hui confrontés à un déficit de 400 milliards de dollars. Des douzaines d’entre eux ont déjà fait défaut, affectant 94.000 participants. Le fonds de pension des mineurs, opéré conjointement par l’Union des mineurs américains (UNWA) et l’Association des opérateurs de charbon bitumineux agissant au nom des compagnies minières, dépend des cotisations des employeurs pour environ 20% de ses revenus, le reste étant constitué par les gains d’investissements. Un nombre moindre de mineurs signifie moins de cotisations. Si l’industrie charbonnière devait être complètement arrêtée, il n’y aurait plus aucune contribution au fonds de pension dont l’effondrement ne serait alors plus qu’une question de temps.



³⁰ <https://www.environmental-finance.com/content/news/stranded-assets-and-bankruptcy-threaten-us-coal-miners-says-s-and-p.html>

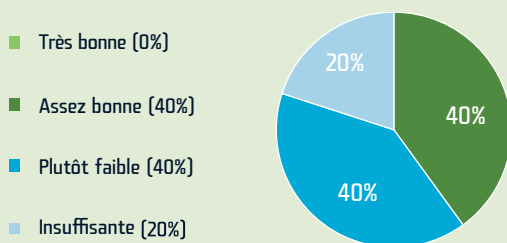
³¹ <https://cleantechnica.com/2017/04/18/danish-pension-fund-pka-divests-5-canadian-oil-producers-stranded-asset-risks/>

³² https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf

8. PRÉPARER ET MOBILISER LES SYNDICATS



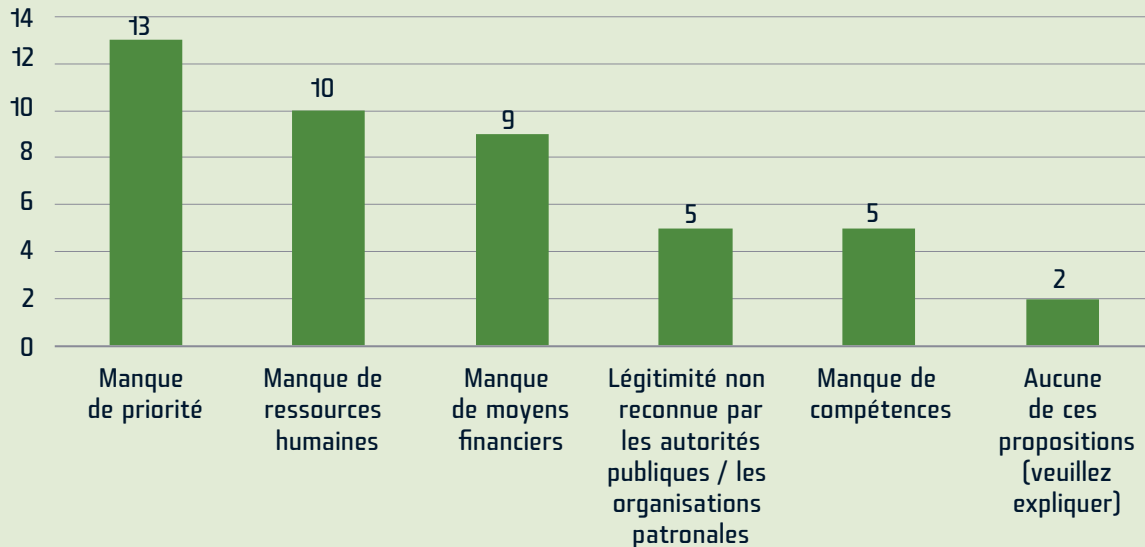
Eu égard à vos ressources, comment évaluez-vous la capacité de votre organisation à participer à des discussions liées aux stratégies de décarbonation?



En raison de l'importance croissante accordée aux questions liées au verdissement de l'économie, une implication accrue des syndicats a été observée depuis plusieurs années. Toutefois, cette participation n'est toujours pas aussi intense et effective qu'elle pourrait être. Il existe encore des États membres où les syndicats ne sont pas consultés sur les questions liées aux politiques climatiques et énergétiques. De plus, dans à peu près la moitié des cas, les propositions syndicales ne sont prises en compte que partiellement voire pas du tout. Pour améliorer cela, une forte mobilisation syndicale et des capacités internes appropriées sont nécessaires. Les résultats de notre enquête révèlent pourtant clairement que des progrès restent à faire dans ces domaines:

- Interrogés sur les principaux obstacles à leur implication dans l'élaboration de stratégies de décarbonisation à long terme, la première réponse des répondants à notre questionnaire est le manque de priorité qu'accordent leurs organisations respectives aux questions de la transition verte. Les autres obstacles mentionnés sont le manque de moyens humains et financiers.
- De plus, dans **60%** des cas, les répondants ont indiqué que, selon eux, **la capacité de leur organisation à participer aux discussions liées aux stratégies de décarbonisation est soit plutôt faible (40%), soit insuffisante (20%).**

Selon vous, quels sont les principaux obstacles à la participation des syndicats dans l'élaboration des stratégies de décarbonisation à long terme?



Accroître la mobilisation des syndicats et renforcer leurs capacités par rapport au processus de décarbonation nécessite d'agir à plusieurs niveaux. Premièrement, il y a, parmi les responsables syndicaux, un important besoin de sensibilisation et de formation aux questions relatives à l'économie verte afin de répandre le concept d'une transition juste pour tous les travailleurs. Il est également nécessaire de développer l'adhésion syndicale dans les entreprises du secteur environnemental. Ce secteur se compose souvent de PME dont les travailleurs peuvent ne pas bénéficier du même degré de protection que dans des industries plus traditionnelles où la présence syndicale est plus importante. Enfin, il est utile de développer des alliances ou des partenariats avec d'autres acteurs du climat tels que les ONG environnementales, les institutions publiques ou les organisations patronales. Souvent, ces partenariats renforcent le soutien aux demandes, favorisent l'échange de savoir et d'expérience et partagent les moyens financiers. Ils illustrent aussi le rôle proactif que les syndicats peuvent jouer et démontrent qu'ils font partie de la solution.

Cependant, développer les capacités syndicales et mobiliser les travailleurs et les membres des syndicats peut se révéler coûteux et toutes les organisations ne peuvent se le permettre. Diverses sources de financement existent aux niveaux national et européen. Au Royaume-Uni par exemple, le fonds syndical pour la formation (ULF) soutient les projets de formation des syndicats et aident leurs membres à développer leurs compétences, à atteindre des qualifications et à promouvoir les opportunités d'apprentissage tout au long de la vie sur le lieu de travail. Au niveau de l'UE, un financement est disponible à travers quatre lignes de crédit soutenant le dialogue social et les fonds structurels et d'investissement européens (y compris le FEDER et le FSE). Ces fonds ont pour but de soutenir les objectifs climatiques de l'UE inscrits dans la stratégie Europe 2020. L'une de leurs priorités est aussi de "renforcer la capacité institutionnelle des pouvoirs publics et des partenaires".

Recommandations

1. Faire de la transition vers une économie sobre en carbone une priorité

Faire de la transition vers une économie sobre en carbone une priorité politique permanente pour votre organisation syndicale et développer une vision stratégique sur la manière de jouer un rôle constructif et décisif dans cette transition. Sensibiliser les responsables syndicaux, les membres et les travailleurs aux conséquences du changement climatique et aux effets des politiques climatiques pour l'ensemble du monde du travail par des campagnes de sensibilisation spécifiques, des discours des dirigeants, la publication de positions politiques, de guides et d'études ou encore l'organisation d'événements et de séminaires.

3. Rejoindre des alliances plus larges

Rejoindre des alliances plus larges associant d'autres syndicats, des organisations patronales, des organisations non gouvernementales et/ou des institutions publiques nationales et locales qui peuvent contribuer à la promotion d'une transition juste vers une économie sobre en carbone et diffuser le point de vue syndical.

5. Développer et renforcer un réseau de représentants syndicaux verts

2. Evaluer les ressources nécessaires pour participer à la gouvernance climat

Evaluer ce dont votre organisation a besoin en matière de ressources humaines et de moyens organisationnels et financiers pour lui permettre de participer de manière appropriée au processus de gouvernance climatique. Renforcer, à tous les niveaux, les aptitudes de vos membres par le biais de formations spécifiques et d'échange d'expériences (ces formations peuvent être financées à travers des fonds européens et nationaux). Recourir en particulier aux ressources de **l'Institut syndical européen (ETUI)**³³ qui assure des formations régulières sur les questions vertes destinées aux responsables syndicaux et aux membres³⁴. Le **Centre pour une transition juste** lancé par la CSI en partenariat avec la CES peut également soutenir les affiliés dans l'élaboration de stratégies pour une transition justes³⁵.

4. Encourager l'affiliation syndicale

Encourager l'affiliation syndicale dans les entreprises du secteur environnemental à travers des actions spécifiques.

Développer et renforcer un réseau de représentants syndicaux verts au niveau des entreprises et impliquer les travailleurs dans des actions concrètes visant à réduire l'empreinte écologique de leur entreprise.

³³ <https://www.etui.org/Training>

³⁴ A Turin, le Centre international de formation de l'OIT organise également des formations en lien avec les politiques climatiques et les stratégies de décarbonisation à travers son Académie sur l'économie verte.

³⁵ <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>



Campagnes de sensibilisation



BELGIQUE

RISE, BRISE and ASBL Arbeid et Milieu

En Belgique, **RISE** (région wallonne), **BRISE** (région bruxelloise) et **Arbeid & Milieu** (région flamande) sont des initiatives menées par les syndicats et soutenues par un financement public. Elles concernent des activités de formation et de sensibilisation développées par des syndicalistes dans les domaines liés au changement climatique.

RISE (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement³⁶) a été créé en Wallonie en octobre 1996 avec pour principaux objectifs d'offrir un soutien aux délégués syndicaux pour les questions environnementales et de stimuler la consultation sociale à ce sujet, de renforcer la capacité d'intervention des délégués et de mieux sensibiliser les travailleurs et leurs représentants en matière d'environnement. Différents outils ont été développés pour soutenir techniquement les délégués : formations, sessions de sensibilisation, jeux, émissions de télévision, forum intersyndical, actions de terrain (expériences pilotes), diverses brochures thématiques, un guide pratique sur l'environnement pour délégués syndicaux, un site web, un guichet conseil, une lettre d'information électronique, etc. Inspiré de RISE et développé pour répondre aux spécificités du paysage socioéconomique de la région de Bruxelles-Capitale, **BRISE** (Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement) a été créé en 2006 à l'initiative des syndicats (FGTB, CSC et CGSLB) avec le soutien de Bruxelles Environnement et de la région³⁷. L'**asbl Arbeid & Milieu** (Travail & Environnement) est un partenariat fondé en Flandre par une association de protection environnementale et les syndicats (ABVV, ACLVB et ACV) cherchant à contribuer à une économie et à une société socialement et écologiquement responsables. A&M organise régulièrement des débats, des journées d'étude et des tables rondes sur des sujets sociaux et environnementaux, diffuse des informations et mène des projets représentant une valeur ajoutée pour l'action syndicale au sein des entreprises.

³⁶ <http://www.rise.be/qui-sommes-nous.htm>

³⁷ http://www.cgsלב.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/brochure_climatisation.pdf



Alliances et partenariats



L'Alliance pour le climat

ESPAGNE

L'**Alliance pour le clima**³⁸ se compose de plus de 400 organisations représentant le mouvement écologique (**Greenpeace, WWF et de nombreux autres**), des syndicats (**CCOO, UGT**), des organisations de développement et de coopération et des associations d'agriculteurs et de consommateurs. L'Alliance promeut la transition en faveur d'un modèle énergétique renouvelable, efficace, durable et équitable qui garantit l'accès universel à l'énergie à travers le développement de propositions collectives et l'organisation d'activités visant à sensibiliser les citoyens et les différents groupes politiques à la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour s'attaquer aux changements climatiques. Les syndicats ont en parallèle préparé des outils concrets pour sensibiliser leurs membres et renforcer leur capacité à faire face aux défis que les changements climatiques représentent pour le monde du travail³⁹.



³⁸ <http://alianza-clima.blogspot.be>

³⁹ Voir : UGT "Afrontar el Cambio Climático: Retos y Oportunidades, 2017" et ISTAS (Institut syndical du travail, de l'environnement et de la santé) qui propose des formations régulières sur l'action syndicale et l'environnement, <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1235>



ITALIE

La Coalition pour le climat (Coalizione Clima)

La Coalition pour le climat (Coalizione Clima)⁴⁰, fondée en 2015, rassemble plus de **200 organisations** y compris des organisations du secteur des services, des syndicats, des entreprises, des écoles et des universités ainsi que des milliers de citoyens. Son but est de mettre en place des initiatives et des actions de mobilisation afin de sensibiliser au maximum à la lutte contre le changement climatique et de parvenir à un accord équitable, contraignant et effectif pour maintenir le réchauffement climatique bien au-dessous des 2° C. La Coalition pour le climat est active tant au niveau national que régional. En Emilie-Romagne par exemple, la coalition (qui inclut les syndicats CGIL, CISL et UIL) a étroitement collaboré à l'élaboration du plan énergétique régional pour 2030 développé à travers un processus de participation et qui fixe d'ambitieux objectifs, y compris une réduction des émissions de gaz à effet de serre allant jusqu'à 80% d'ici à 2050 et l'abandon complet des combustibles fossiles dans le secteur de la production d'électricité. Cette participation a été assurée par l'implication dans un débat régional (les états généraux de l'économie verte) et plusieurs conférences et ateliers. Durant ce processus, la Coalition a formulé de nombreuses propositions, y compris des propositions destinées à garantir une transition juste pour les travailleurs des secteurs concernés par le régime d'échange des droits d'émissions de l'UE et notamment le secteur minier.



⁴⁰ <http://coalizioneclima.it>



Organiser les travailleurs dans le secteur des énergies renouvelables en Allemagne



ALLEMAGNE

Les énergies renouvelables représentent un secteur industriel en forte croissance

En Allemagne, les énergies renouvelables représentent un secteur industriel en forte croissance qui compte déjà pour une part significative de l'économie nationale⁴¹. Cependant, comme c'est souvent le cas dans les secteurs en développement, la représentation syndicale n'a pas évolué aussi rapidement que l'activité et est restée en retard par rapport aux industries plus traditionnelles. Ces dernières années, il y a eu très peu de nouveaux comités d'entreprise ou de nouvelles structures syndicales. En même temps, les branches syndicales locales ont souvent manqué de personnel et de compétences pour organiser les travailleurs.

Pour remédier à cela, le syndicat allemand IG Metall a mené une campagne de mobilisation à grande échelle entre 2009 et 2014, ciblant les entreprises les plus pertinentes du secteur et mettant spécialement l'accent sur les industries de l'énergie éolienne et solaire. Cette campagne, répartie en plusieurs vagues, exigeait la définition d'un plan de bataille ainsi qu'une intense préparation:

- identification des entreprises et des personnes de contact
- mise en place d'une organisation interne : création d'équipes syndicales dédiées, définition de plans d'action spécifiques, réunions de coordination, mobilisation des moyens financiers, soutien juridique du siège, etc.
- organisation de campagnes de communication à large diffusion, ciblant par exemple les décideurs politiques locaux
- et aussi plusieurs actions au niveau des entreprises telles que campagnes de sensibilisation, piquets à l'entrée des entreprises, visites à domicile, réunions individuelles, organisation des travailleurs, organisation d'élections, etc.

⁴¹In 2016, according to Eur'observer, companies in the sector achieved a turnover of more than €35.5 billion, creating around 283 000 direct and indirect jobs.

Au final, les résultats ont dépassé les attentes. Selon IG Metall, la première vague de la campagne a, à elle seule, consacré IGM comme LE syndicat dans le secteur. La campagne a également permis la création de 20 nouveaux comités d'entreprise, l'élection de 150 délégués syndicaux pour la première fois dans l'industrie, la signature de plusieurs conventions collectives ainsi que le recrutement de 1500 nouveaux membres. L'affiliation à un syndicat s'est développée dans plusieurs entreprises du secteur qui étaient précédemment fermées aux syndicats comme chez Enercon, le leader de l'énergie éolienne.

20

comités d'entreprise

1500

nouveaux membres

150

délégués syndicaux

UN GUIDE POUR LES SYNDICALISTES

Impliquer les syndicats
dans la lutte contre le
changement climatique
pour construire une
transition juste

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

