

RENFORCER LES CAPACITES ET LES STRATEGIES D'IMPLICATION SYNDICALE POUR FAÇONNER UNE TRANSITION JUSTE VERS UNE INDUSTRIE DURABLE ET DECARBONNEE

Julie Metta, Anne Guisset, Yennef Vereycken, Toon Van Overbeke, Kris Bachus, Rosa Hofgärtner, Karolien Lenaerts et Lise Meylemans

Gestion de projet : Kris Bachus, Monique Ramioul et Karolien Lenaerts

Le 10 mai 2022



Co-funded by
the European Union

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Sommaire | 3 |
| Liste des abréviations | 4 |
| Liste des tableaux | 5 |
| Liste des schémas | 5 |
| A Introduction | 6 |
| B Méthodologie | 8 |
| C Initiatives syndicales actuelles et passées pour la Transition juste | 9 |
| C.1 Création d'une longue liste d'initiatives de décarbonation | 9 |
| C.2 Sélection de cinq dossiers pour la longue liste | 10 |
| D Études de cas | 11 |
| D.1 L'accord Energy Service au Royaume-Uni..... | 11 |
| D.2 Électrification de la sidérurgie en République tchèque | 22 |
| D.3 Accords des industries liées au charbon en Espagne | 33 |
| D.4 Table ronde concernant la politique climatique en Finlande | 46 |
| D.5 Électrification du secteur automobile et des produits en Allemagne | 55 |
| E Analyse comparative de l'étude de cas | 68 |
| E.1 Stratégies syndicales | 68 |
| E.2 Objectifs syndicaux | 69 |
| E.3 Ressources et instruments syndicaux | 71 |
| E.4 Variables contextuelles importantes | 74 |
| E.5 Résultats des actions syndicales..... | 74 |
| E.6 Conclusions et enseignements tirés | 76 |
| F Conclusions et recommandations | 77 |
| F.1 Conclusions..... | 77 |
| F.2 Défis pour la stratégie proactive syndicale | 78 |
| F.3 Recommandations aux SP pour parvenir à une Transition juste vers la décarbonation | 79 |
| Références | 82 |
| Annexes | 97 |
| 1. Questionnaire d'enquête intitulé « Implication syndicale dans les initiatives de Transition juste » | 97 |
| 2. La longue liste des initiatives | 108 |

LISTE DES ABREVIATIONS

| | |
|-------|--|
| MACF | Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières |
| PVE | Pacte vert pour l'Europe |
| BEI | Banque européenne d'investissement |
| IFIE | Industries à forte intensité énergétique |
| SEQUE | Système d'échange de quotas d'émission |
| UE | Union européenne |
| GES | Gaz à effet de serre |
| IAE | IndustriAll Europe |
| CPDNN | Contributions prévues déterminées au niveau national |
| FTJ | Fonds pour une Transition juste |
| MTJ | Mécanisme pour une Transition juste |
| PTJ | Plan pour une Transition juste |
| PNEC | Plans nationaux énergie et climat |
| ODD | Objectifs de développement durable |
| PTTJ | Plan territorial pour une Transition juste |
| SP | Syndicat professionnel |
| RU | Royaume-Uni |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|--|----|
| Tableau 1 Aperçu des principaux objectifs des SP dans les cinq études de cas. | 69 |
| Tableau 2 Catégorisation des objectifs syndicaux en fonction du sujet et du niveau. | 71 |
| Tableau 3 Aperçu des différents instruments et ressources syndicales internes et externes pour influencer les processus de décarbonation | 73 |

LISTE DES SCHEMAS

| | |
|---|----|
| Schéma 1 Impact de la transition climatique sur l'emploi par pays à l'horizon 2030, écart en pourcentage par rapport à la référence | 6 |
| Schéma 2 Initiatives prises par un SP pour la décarbonation | 10 |
| Schéma 3 Concentration régionale de l'étude de cas | 33 |
| Schéma 4 Logements communautaires pour les travailleurs de León | 34 |

A INTRODUCTION

Au cours des trente dernières années, l'Union européenne (UE) a toujours été pionnière dans l'action climatique. Des initiatives récentes, notamment la présentation du Pacte vert pour l'Europe (décembre 2019), le mécanisme pour une Transition juste (janvier 2020), la loi sur le climat (mars 2020) et le paquet Fit for 55 (juillet 2021), ont suscité davantage d'intérêt et d'urgence et renforcé le statut de leader climatique de l'UE. Si le terme « Transition juste » trouve son origine dans le mouvement ouvrier (Heyen et al., 2020), il est devenu l'un des concepts clés utilisés par la Commission européenne pour désigner ses politiques climatiques.

La littérature universitaire et grise indique que l'impact de la transition vers une économie bas carbone au niveau macroéconomique sera positif et stimulera l'emploi (Barrington-Leigh, et al., 2015), comme le montre la **Error! Reference source not found.** Cependant, la littérature démontre également que certains secteurs industriels sont susceptibles de souffrir de la transition vers des émissions nettes nulles, soulignant les réductions de productivité et de compétences comme principaux impacts (Huang et al., 2019; Richardson et al., 2014). En outre, la transition pourrait entraîner des pénuries de compétences dans un large éventail de secteurs, notamment l'énergie, l'automobile, les industries à forte intensité énergétique et les industries extractives (Jagger et al., 2013).

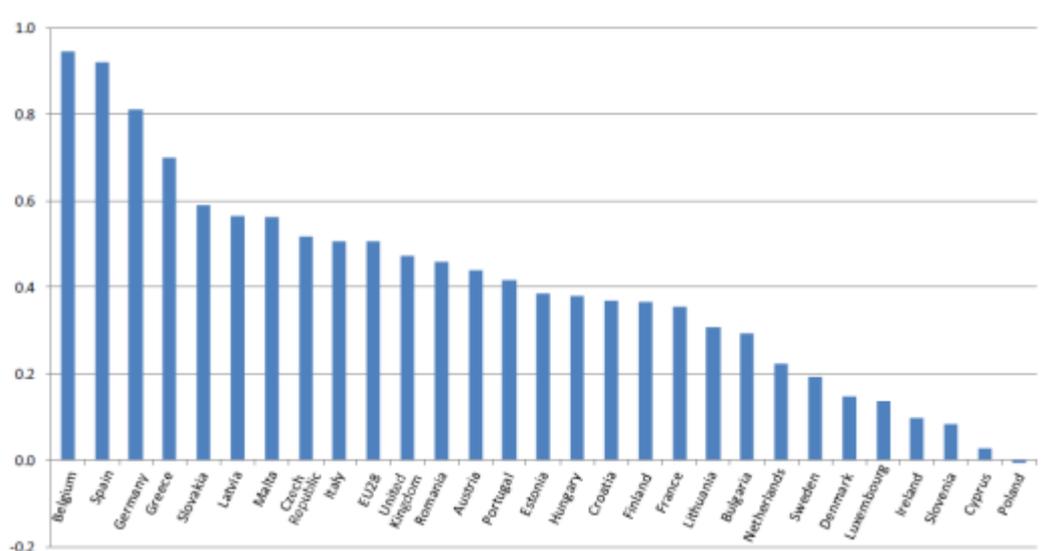


Schéma 1 Impact de la transition climatique sur l'emploi par pays à l'horizon 2030, écart en pourcentage par rapport à la référence

Source : Eurofound (2019)

Une étude menée pour le secteur de la construction, par exemple, souligne le rôle de la reconnaissance de l'importance de la main-d'œuvre comme facteur clé de la chaîne d'approvisionnement (en tant que stock), mais aussi comme levier potentiel pouvant améliorer les effets positifs de la transition – offrant des opportunités supplémentaires (Clarke et al., 2017). En général, la littérature scientifique et managériale s'intéresse principalement au rôle de la technologie dans la transformation continue des processus de production industrielle (voir par exemple Salkin et al., 2018). Cependant, on en sait beaucoup moins sur le rôle et l'implication réels des travailleurs et de leurs représentants dans la transformation de la production industrielle.

La présente étude vise à mieux comprendre ce que la Transition juste pourrait signifier pour les secteurs industriels européens, en se concentrant plus particulièrement sur quatre (groupes de) secteurs : automobile, énergie, industries à forte intensité énergétique et industries extractives. Pour ce faire, l'étude analyse un grand nombre d'initiatives de décarbonation dans lesquelles les acteurs

syndicaux (SP) ont joué, jouent ou joueront un rôle. La portée de l'étude couvre tous les niveaux d'action, y compris le niveau de l'usine, de l'entreprise, du secteur, de la région et du pays.

L'étude utilise diverses méthodes de recherche, notamment une recherche documentaire, un sondage, des entrevues et une observation participative. Elle s'est déroulée du printemps 2020 au printemps 2022. La conception de l'étude a été légèrement modifiée à plusieurs reprises, en raison de la pandémie de COVID-19 et de nouveaux développements au niveau politique de l'UE. Les résultats finaux de l'étude comprennent une longue liste d'initiatives de décarbonation, une analyse approfondie et transversale de cinq études de cas d'initiatives de décarbonation et une liste de recommandations pour les SP visant à garantir que la transition de décarbonation évoluera en tant que Transition juste.

B METHODOLOGIE

Cette étude se concentre sur les initiatives de décarbonation impliquant les SP dans les quatre secteurs industriels suivants en Europe : automobile, énergie, extractive et énergivore¹. D'un point de vue méthodologique, cette étude s'appuie sur différentes approches. Tout d'abord, un questionnaire d'enquête non probabiliste en ligne, visant à recueillir les initiatives syndicales, a été distribué au réseau d'IndustriAll Europe, membres du comité de pilotage du projet, ainsi qu'aux chercheurs, afin de toucher le public le plus large possible avec un profil lié à un SP au sein de l'UE. L'instrument d'enquête a donné lieu à 29 initiatives de décarbonation avec l'implication d'un SP, lesquelles sont adaptées à une analyse plus approfondie.

Des entretiens en ligne ont ensuite été menés auprès de onze membres du comité de pilotage du projet, visant à identifier davantage de pratiques en lien avec la transition climatique.

Sur la base de la littérature, des résultats de l'enquête et des entretiens, l'équipe de recherche a dressé une longue liste de 72 initiatives de décarbonation impliquant des SP. Troisièmement, après discussion avec le comité directeur du projet, cinq initiatives ont été sélectionnées pour une étude de cas approfondie. Dans deux cas (République tchèque et Espagne), une visite de terrain a été organisée, ce qui a permis aux chercheurs d'échanger en profondeur avec plusieurs parties prenantes impliquées dans la pratique. Pour trois autres cas (Royaume-Uni, Allemagne, Finlande), l'analyse s'est basée sur des recherches documentaires et plusieurs entretiens en ligne avec les parties prenantes concernées.

Quatrièmement, sur la base des quatre phases de collecte de données décrites ci-dessus, l'équipe de recherche a réalisé une analyse horizontale nous permettant d'avoir une vision plus générale du rôle des SP dans les initiatives de décarbonation. Après une séance de brainstorming interne, l'équipe de recherche a réussi à déterminer les points d'impact, les obstacles, les facteurs de succès et d'échec et les conditions pour que les SP augmentent leur impact sur ces pratiques et processus à l'avenir.

Enfin, les chercheurs ont formulé une série de recommandations aux SP et à leurs représentants afin d'augmenter leur impact lors de la phase d'accélération de la transition climatique, dans laquelle l'UE entrera si et dès que le « paquet Fit for 55 » sera pleinement adopté et entrera dans la phase de mise en œuvre.

¹ Les industries à forte intensité énergétique regroupent les cinq secteurs suivants : Aluminium, ciment, acier, pâte et papier et verre.

C INITIATIVES SYNDICALES ACTUELLES ET PASSEES POUR LA TRANSITION JUSTE

C.1 CREATION D'UNE LONGUE LISTE D'INITIATIVES DE DECARBONATION

En se basant sur des littératures académiques et grises, les chercheurs ont établi une première liste de 32 initiatives de décarbonation impliquant un SP. Les résultats d'une enquête en ligne lancée dans dix langues² et dans onze pays³ sont venus compléter cette liste. Le lien vers le questionnaire⁴ ainsi que la demande de rapport sur les initiatives de décarbonation ont été distribués aux réseaux des chercheurs, au secrétariat d'IndustriAll Europe et au groupe de pilotage du projet (membres d'IndustriAll Europe). Il leur a été demandé de le diffuser davantage dans leurs réseaux de parties prenantes syndicales.

Le questionnaire a été consulté 259 fois, mais seules 36 personnes ont ajouté une ou plusieurs initiatives, soit un total de 131 initiatives signalées. 29 d'entre elles impliquaient directement les SP, concernaient l'un des secteurs ciblés et étaient suffisamment complètes, ce qui les rendait directement utiles à l'étude.

À l'issue de l'enquête, l'équipe de recherche a interrogé onze membres du comité de pilotage du projet, ce qui leur a permis d'identifier 11 initiatives supplémentaires de décarbonation à ajouter à cette longue liste. Au total, elle contient 72 initiatives de décarbonation (32 découlant de la littérature + 29 de l'enquête + 11 des entretiens). Certaines des initiatives remontent à 1989, mais la majorité des initiatives remontent à 2013 ou plus tard, avec la répartition sectorielle suivante :

- 13 dans le secteur de l'énergie
- 7 dans le secteur de l'extraction
- 12 dans le secteur énergivore
- 14 dans le secteur automobile
- 26 dans les secteurs transversaux ou multiples

Les écarts géographiques et sectoriels des initiatives de décarbonation de cette longue liste sont illustrés par la carte en Schéma 2. La plupart des initiatives sont situées en Europe occidentale et centrale (Allemagne, France, Royaume-Uni, Belgique, Espagne), certaines en Europe orientale (Pologne, Bulgarie, Slovaquie, République tchèque) et du Nord (Danemark, Suède, Finlande). En Europe du Nord, les initiatives sont principalement prises au niveau national, tandis qu'en Europe du Sud-Ouest, les initiatives sont principalement prises au niveau sectoriel.

² bulgare, tchèque, néerlandais, anglais, français, allemand, italien, polonais, roumain et espagnol.

³ Les pays liés aux langues listées dans la note de bas de page précédente, plus la Belgique

⁴ La version anglaise du questionnaire est ajoutée en annexe -1 du présent rapport de recherche.

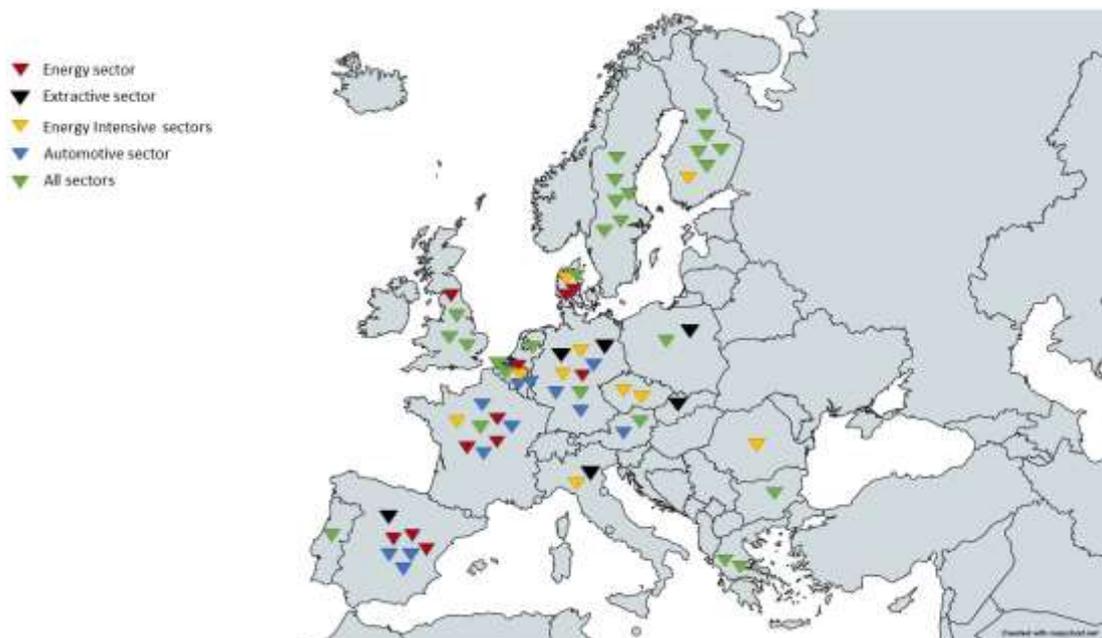


Schéma 2 Initiatives prises par un SP pour la décarbonation

Remarque : L'emplacement des épingles sur la carte indique le pays dans lequel l'initiative a eu lieu, mais cela n'a pas vocation à illustrer l'endroit exact.

La longue liste des initiatives de décarbonation est présentée en annexe -2.

C.2 SÉLECTION DE CINQ DOSSIERS POUR LA LONGUE LISTE

Afin de maximiser les résultats de la recherche qualitative et les enseignements tirés des initiatives de décarbonation recueillies, cinq initiatives ont été sélectionnées dans la longue liste comme études de cas pour une analyse plus approfondie. Outre les cas prototypiques qui confirment le point de départ de la recherche (dans ce cas : un exemple « classique » de l'implication des représentants des travailleurs dans une stratégie de transition), cela implique l'identification (1) des cas essentielles qui fournissent des exemples particulièrement forts, (2) des cas faussés qui fournissent des informations ne confirmant pas le point de départ initial et (3) des cas « extrêmes » qui permettent d'obtenir des informations sur des cas inhabituels qui peuvent être particulièrement instructifs, qu'ils soient bons ou problématiques (Flyvbjerg, 2006).

Les critères suivants ont été utilisés pour la sélection des cinq cas :

1. Diversité au **niveau de l'impact SP** : niveau entreprise, niveau secteur, niveau politique (local, provincial, régional, national)
2. Diversité selon les quatre **secteurs cibles** de l'étude : industries extractives, secteur automobile, industries énergivores et secteur énergétique
3. Diversité de la réussite en termes d'**ampleur de l'impact SP** sur l'initiative
4. Diversité de la **répartition géographique** dans l'UE

Sur la base de ces critères, les chercheurs ont proposé une liste restreinte de cas et la sélection finale des cinq études de cas a été effectuée après concertation avec IndustriAll Europe. Les cas sont listés et analysés dans la section suivante.

D ÉTUDES DE CAS

Cette section présente les cinq études de cas menées pour analyser plus en profondeur les initiatives prises par les SP en faveur de la décarbonation et leurs impacts sur les parties prenantes. Comme précédemment expliqué dans la section ci-dessus, les cas ont été sélectionnés afin de refléter le panel de stratégies le plus diversifié. Les cas sont hétérogènes et reflètent différentes initiatives prises par différents niveaux de SP, dans différents secteurs des industries européennes et dans différents pays. Voici les cinq cas respectifs :

| Nom du cas | Niveau d'implication | Secteur | Pays |
|--|----------------------|--------------|--------------------|
| Électrification dans le domaine de la sidérurgie | Entreprise | CDSS (Acier) | République tchèque |
| Convention de services énergétiques | Secteur | Énergie | RU |
| Accords relatifs aux industries liées au charbon | Gouvernement | Extraction | Espagne |
| Table ronde sur la politique climatique | Gouvernemental | Tous | Finlande |
| Décarbonation du secteur et des produits automobiles | Entreprise | Automobile | Allemagne |

D.1 L'ACCORD ENERGY SERVICE AU ROYAUME-UNI

D.1.1 Contexte du cas

D.1.1.1 Paramètres du cas

L'étude de cas provient du Royaume-Uni, principalement d'Écosse (où se trouvent de nombreux sites de production offshore de pétrole et de gaz) et analyse l'industrie pétrolière et gazière offshore. Le cas a été mené en ligne par des recherches documentaires et des entretiens en ligne avec trois représentants syndicaux et un représentant de l'association professionnelle Offshore Energies.

D.1.1.2 Plans climat au Royaume-Uni

Deux initiatives méritent d'être mentionnées en raison de leur impact sur l'industrie pétrolière et gazière offshore britannique : le plan « Reaching Net Zero » et le Green Jobs Fund.

En 2019, le gouvernement et les services publics britanniques ont adopté le plan « Reaching Net Zero »⁵. Ce plan a été recommandé par le Comité sur le changement climatique britannique⁶ et vise à atteindre zéro émission de gaz à effet de serre d'ici 2050. Les étapes et progrès liés à la réalisation de cet objectif sont suivis par le Comité sur le changement climatique britannique et la mise en œuvre est organisée par les différents services gouvernementaux.

Le gouvernement écossais s'est également engagé à atteindre l'objectif zéro émission nette. Pour ce faire, différents instruments ont été développés. Le fonds pour l'emploi vert qui a été lancé en 2020 suite au début de la pandémie de COVID fait partie de ces initiatives. Cet investissement financier vise à passer à une société zéro émission nette en accompagnant la « demande pour un large éventail d'emplois dotés de nouvelles compétences et de perspectives de carrière à long terme ». Pour ce faire, le fonds

⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/energy-white-paper-powering-our-net-zero-future> ;

⁶ <https://www.theccc.org.uk/uk-action-on-climate-change/reaching-net-zero-in-the-uk/>

permettra « d'augmenter le nombre d'opportunités pour les personnes de participer à cette révolution verte et d'accéder à de nouvelles opportunités d'emploi, de formation et de développement des compétences ».⁷

Il est pertinent de mentionner ce fonds dans le cas de l'industrie de l'énergie offshore dont les transformations peuvent être soutenues dans ce cadre financier. Parmi lesquelles :

- financement permettant aux employeurs d'accéder à des opportunités de formation flexibles pour le développement de la main-d'œuvre et de soutenir une croissance économique inclusive par le renforcement ou la requalification des employés ;
- soutien aux personnes concernées par le licenciement par le biais de notre initiative Partnership Action for Continuing Employment (PACE) (Action partenariale pour la poursuite de l'emploi (APCE)), y compris un financement supplémentaire pour refléter l'augmentation actuelle du nombre de personnes confrontées ou victime d'un licenciement.⁸

Le Scottish Green Jobs Fund est conforme au plan en dix points du Premier ministre britannique pour une révolution industrielle verte qui mobilisera 12 milliards de livres sterling d'investissements publics.⁹

D.1.1.3 Plans climatiques dans l'industrie pétrolière et gazière offshore britannique

L'accord de transition en mer du Nord¹⁰ a été adopté en mars 2021. Initiée par les gouvernements britannique et écossais, elle dessine les lignes directrices pour l'avenir de l'industrie pétrolière et gazière offshore britannique. D'importants acteurs économiques du secteur, notamment les syndicats professionnels (SP) dans certains groupes de travail, ont été associés aux discussions autour de l'accord sur la mer du Nord. Ce plan s'inscrit dans l'objectif zéro émission nette d'ici 2050 du gouvernement britannique. Plus particulièrement, il met en place des actions pour organiser la réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'industrie pétrolière et gazière offshore. L'accord couvre l'ensemble du Royaume-Uni et, le cas échéant, le gouvernement britannique collaborera avec les gouvernements d'Écosse, du Pays de Galles et d'Irlande du Nord pour faire progresser les objectifs de cet accord (Ghaleigh et al., 2021).

L'opération organise une décarbonation progressive afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre et développer des perspectives d'avenir pour la filière : « être leader dans les technologies énergétiques nouvelles et émergentes telles que le captage, l'utilisation et le stockage du carbone (Carbon Capture, Usage and Storage (CCUS)) et l'économie de l'hydrogène ainsi que soutenir la croissance de nouveaux secteurs tels que l'éolien offshore » (p. 6). L'accord organise des investissements du gouvernement et de l'industrie pour faire face à cette transition sectorielle (et énergétique).

Concernant l'emploi, le volet « Hommes et compétences » représente l'un des cinq résultats de l'accord. Il implique un engagement à agir en faveur de « la reconversion d'une partie existante de la main-d'œuvre pétrolière et gazière » (p. 11). L'un des enjeux majeurs de la main-d'œuvre du secteur pétrolier et gazier est sa transférabilité à l'ensemble du secteur énergétique (énergies renouvelables offshore, industries de l'hydrogène, captage du carbone, etc.). L'accord vise à soutenir la création

⁷ <https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁸ Pour consulter les autres actions liées aux fonds pour l'emploi vert : <https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/the-ten-point-plan-for-a-green-industrial-revolution/title>

¹⁰ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/972520/north-sea-transition-deal_A_FINAL.pdf

d'emplois (40 000) par la décarbonation du plateau continental britannique (UKCS) et le développement du CCUS et du secteur de l'hydrogène. « L'engagement People & Skills contient des actions qui faciliteront à la fois la reconversion d'une partie existante de la main-d'œuvre pétrolière et gazière et garantiront que tous les employés du secteur – quelle que soit leur origine – puissent réaliser leur potentiel » (p. 11).

D.1.1.4 L'industrie pétrolière et gazière offshore au Royaume-Uni – brève présentation

- Selon l'Autorité de transition en mer du Nord (anciennement dénommée Autorité du pétrole et du gaz) : « Le gaz de production nationale représentait encore environ 46 % de l'approvisionnement en gaz du pays en 2019 et le Comité sur le changement climatique prévoit que nous continuerons à avoir besoin de combustibles fossiles pour les années à venir. »¹¹ Une grande partie du pétrole brut est exportée à l'étranger.
- Le pétrole et le gaz sont extraits du plateau continental britannique (UK Continental Shelf (UKCS) qui est un bassin d'hydrocarbures mature. À l'avenir, la production au sein de l'UKCS devrait diminuer ainsi que sa demande.
- L'extraction du pétrole et du gaz de l'UKCS est directement responsable d'environ 3,5 % des émissions de gaz à effet de serre du Royaume-Uni.¹²
- Environ 147 000 emplois directs et indirects (chiffres de 2018 rapportés dans le document du North Sea Deal) dans l'industrie pétrolière et gazière offshore + supply chain (au total 260 000 emplois selon les calculs d'Offshore Energies UK).
- La plupart des emplois sont basés en Écosse (par exemple, 10 % des travailleurs d'Aberdeen sont employés directement par le secteur) ainsi que dans le nord de l'Angleterre et l'Est-Anglie.

D.1.2 Illustration : accord sur les services énergétiques

D.1.2.1 Introduction au cas

L'accord sur les services énergétiques (ASE) est une convention collective conclue en février 2021 entre trois SP et (en septembre 2021) 14 entrepreneurs pétroliers et gaziers offshore (représentant environ un tiers des entrepreneurs). Il complète l'accord sur la transition en mer du Nord du point de vue de l'emploi et des relations industrielles. Cela n'a pas été mentionné directement dans le document final, mais la création de l'accord sur les services énergétiques a été largement reconnue comme nécessaire pour encourager et faire en sorte que l'accord de transition en mer du Nord devienne une réalité. L'accord de transition en mer du Nord couvre davantage le point de vue des compagnies pétrolières et des dirigeants. Pour que l'accord de transition en mer du Nord fonctionne, il faudrait qu'il obtienne des retours d'information et la participation des travailleurs. La participation des SP à la création de l'ASE le permet. Par conséquent, l'ASE est un exemple frappant de relance et de renforcement des relations industrielles dans un secteur en transition comme l'industrie pétrolière et gazière offshore.

L'ASE est le résultat d'une participation dynamique des trois principaux SP actifs dans le secteur pétrolier et gazier offshore (Unite, GMB, RMT), avec le soutien d'Offshore Energies UK, l'association professionnelle de l'industrie pétrolière et gazière au Royaume-Uni.

¹¹ <https://www.ogauthority.co.uk/the-move-to-net-zero/the-north-sea-transition-deal/>

¹² Chiffres de l'Agence internationale de l'énergie : <https://www.iea.org/policies/13407-north-sea-transition-deal-ccus>

D.1.2.2 Pourquoi une nouvelle convention collective ?

Avant l'ASE, la convention collective en vigueur dans le secteur pétrolier et gazier offshore était l'accord de partenariat des entrepreneurs offshore (offshore contractors' partnership agreement (OCPA)). L'OCPA est en vigueur depuis 1995 et fixe des taux de rémunération et des normes minimales pour les employés. Ces dernières années, les employeurs (les entrepreneurs pétroliers et gaziers) sont progressivement sortis de l'OCPA et ont demandé en février 2020 sa résiliation en juin 2020. Le système de négociation collective au Royaume-Uni permet une telle évolution. Certaines raisons de la résiliation de l'OCPA par les entrepreneurs ont été évoquées dans les entretiens :

- Le secteur pétrolier et gazier a connu des turbulences ces dernières années (y compris avant la pandémie de COVID). L'évolution turbulente du marché du pétrole et du gaz au cours de la dernière décennie a rendu les relations industrielles très tendues et les conditions d'emploi précaires, avec des réductions de salaires et des licenciements.
- Si des conventions collectives sont signées entre les entreprises des entrepreneurs et les SP, les premiers sont dépendants de leurs relations avec les opérateurs pétroliers et gaziers qui sont leurs clients. Ce tiers complique l'application des conventions collectives car il peut arriver que les opérateurs créent une concurrence entre entrepreneurs (dans et hors OCPA) et/ou refusent d'agir conformément aux résultats négociés dans le cadre d'une convention collective (p. ex. arrangements financiers).
- Le système de négociation des salaires dans le cadre de l'OCPA prenait énormément de temps et ne donnait guère satisfaction aux employeurs et aux représentants des travailleurs.

Après l'annonce de la décision des entrepreneurs de quitter l'OCPA, les SP ont demandé une prolongation du délai de résiliation (jusqu'à fin 2020) avant de débouter l'OCPA. Ils se sont ensuite adressés aux employeurs pour leur demander de négocier une nouvelle convention collective¹³, ce que les deux parties ont accepté. Outre la levée des motifs ayant conduit à la rupture de l'OCPA, cette nouvelle convention collective aurait pour objectif de sécuriser et de couvrir les relations de travail et la protection des effectifs (modalités, formation, etc.) dans le cadre de la transition sectorielle.

D.1.2.3 De l'importance de conclure une nouvelle convention collective du point de vue des SP

Même si l'OCPA ne garantissait pas des relations industrielles pacifiques, sa résiliation était un grave problème pour les SP. D'une part, les normes minimales concernant les conditions d'emploi n'étaient plus garanties. D'autre part, la reconnaissance des SP eux-mêmes dans les entreprises signataires a disparu avec la fin de l'OCPA. Les négociations des SP concernant la nouvelle convention collective visaient donc à assurer leur reconnaissance au sein des entreprises des entrepreneurs et à établir de nouvelles normes d'emploi dans le secteur pétrolier et gazier offshore.

D.1.2.4 Que contient l'ASE ?

L'ASE est une sorte de convention collective sectorielle dans le sens où elle a été conclue par des branches sectorielles de SP avec un groupe d'entreprises actives dans le même secteur. Mais, il s'agit d'abord d'un accord volontaire. Deuxièmement, elle ne couvre que les entreprises signataires et les travailleurs travaillant avec elles, et non les autres entreprises et travailleurs actifs dans le secteur. Elle concerne environ 5000 travailleurs offshore (principalement occupés par des métiers d'ingénierie et de mécanique) dans toutes les entreprises signataires.

¹³ Déclaration commune des SP appelant à une nouvelle convention collective à consulter sur : <https://www.gmb.org.uk/news/offshore-trade-unions-condemn-industry-actions>

En résumé, les principaux points de l'ASE sont les suivants :¹⁴

- La reconnaissance des trois SP dans toutes les entreprises signataires ;
- Un taux de base et des conditions d'emploi minimum ;
- un « mécanisme d'ajustement tarifaire » qui est utilisé sur une base annuelle pour calculer automatiquement l'évolution des salaires en fonction du taux d'inflation (indice des prix à la consommation, IPC) et du prix du pétrole et du gaz sur les 12 derniers mois. Ce mécanisme est mentionné comme une réalisation majeure par toutes les personnes interrogées. Elle supprimera la nécessité de négociations salariales annuelles tendues et chronophages, assurera la transparence des évolutions salariales et permettra aux acteurs du dialogue social de libérer du temps pour des activités à valeur ajoutée, à savoir des actions sectorielles dans le contexte de la transition énergétique.

Au-delà de ces points, il convient de mentionner que l'ASE est perçu par les signataires comme un document évolutif. La porte reste ouverte à des adaptations flexibles qui seraient nécessaires à la lumière des évolutions du secteur. Cela pourrait inclure :

- l'ajout de nouvelles sociétés signataires parmi les sociétés contractantes pétrolières et gazières ;
- l'arrivée de nouvelles entreprises signataires dans le secteur énergétique élargi (énergie terrestre, énergie renouvelable offshore, hydrogène...) ;
- l'extension de la couverture des effectifs à d'autres professions offshore (p. ex. fonctions de supervision, traiteurs offshore).

Des adaptations peuvent être négociées sur une base réglementaire et des adaptations ayant des implications financières peuvent être ajoutées à l'accord tous les trois ans.

D.1.2.5 Calendrier des négociations

Février 2020 :

- Notification de résiliation par les entreprises des contractants
- Début d'un processus de négociation d'un an pour une nouvelle convention collective (ASE)

jeudi 31 décembre 2020 :

- Dissolution officielle de l'OCPA

Février 2021 :

- Déclaration conjointe des trois SP sur le nouvel ASE pour exprimer l'accord au niveau syndical et la nécessité de consulter leurs propres membres avant de ratifier formellement l'accord. Appel des signataires de l'ASE au soutien gouvernemental de l'ASE. En fin de compte, l'ASE a reçu un large soutien des gouvernements britannique et écossais, de l'Autorité de transition en mer du Nord, ainsi que des opérateurs pétroliers et gaziers.¹⁵

Août 2021 :

- Mise en place du nouvel ASE et premier calcul du mécanisme d'ajustement tarifaire (application en janvier 2022).

¹⁴ Vous trouverez des points complémentaires dans la version complète du contrat Services Energie.

¹⁵ <https://www.rmt.org.uk/news/north-sea-collective-bargaining/>

D.1.2.6 Acteurs

D.1.2.6.1 Syndicats professionnels

Trois SP différents ont agi ensemble dans le cadre du processus de négociation ASE : UNITE, GMB (National Union of General and Municipal Workers), RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers). UNITE a pris la tête du front des SP.

UNITE et GMB travaillaient déjà ensemble pour la création de l'OCPA, mais RMT ne faisait pas partie de leur cohésion¹⁶. Les SP ne travaillaient pas ensemble régulièrement.

D.1.2.6.2 Employeurs

Jusqu'à présent (septembre 2021) 14 entreprises ont signé l'Accord sur les services énergétiques¹⁷. Cela représente environ un tiers des entreprises contractantes pétrolières et gazières. Les SP et Offshore Energies UK (OEUK) espèrent convaincre davantage d'entreprises de rejoindre l'accord à l'avenir pour parvenir à un accord sectoriel incluant toutes les entreprises. La stratégie actuelle est ascendante. Les SP tentent de convaincre chaque entreprise de signer et ratifier l'accord.

4.1.2.6.3 Autres acteurs

- **Offshore Energy UK (OEUK)** : OEUK est l'association professionnelle de l'énergie offshore au Royaume-Uni. Cette organisation s'appelait initialement Oil and Gas UK (OGUK) et a récemment changé de nom pour devenir OEUK. Pour la première fois, OEUK joue un rôle de chef de file sectoriel et d'intermédiation dans la négociation de la convention collective entre les entreprises signataires et les SP. OEUK supervise l'administration générale de l'ASE. Selon les représentants des SP, la participation d'OEUK au processus de négociation était essentielle pour parvenir à l'entente et obtenir le soutien des opérateurs.
- **Opérateurs** : les opérateurs ont été approchés par OEUK et par les SP dans le processus de négociation. L'objectif était d'obtenir leur adhésion à la nouvelle convention collective afin d'avoir le soutien de toute la chaîne d'approvisionnement pétrolière et gazière.
- **Gouvernements** : les gouvernements britannique et écossais ont fait pression pour une nouvelle convention collective dans le secteur pétrolier et gazier. Des relations industrielles conflictuelles et des actions industrielles peuvent en effet mettre en péril l'approvisionnement énergétique du pays, ce que les gouvernements veulent éviter.

D.1.2.7 Implication des SP

D.1.2.7.1 Diagnostic de la situation actuelle du secteur

Les SP sont conscients de la nature changeante de l'industrie pétrolière et gazière offshore. Ils acceptent et reconnaissent qu'une crise climatique a lieu et qu'il sera nécessaire d'arrêter l'exploitation et la combustion des combustibles fossiles à l'avenir. Nous sommes actuellement entre deux états et

¹⁶ <https://www.rmt.org.uk/news/members-updates/energy-service-agreement--oil-and-gas-uk080221/>

¹⁷ Aker Solutions, Altera, Brand, KAEFER, Muehlhan, Navitas, ODE, Oleochem, Petrofac, Ponticelli, Semco Maritime, Stork, Wood et Worley.

il faut instaurer une période de transition au cours de laquelle une combinaison énergétique diversifiée peut être organisée. Ils visent à participer à la transition du secteur plutôt que de la subir. Les plans de transition pour le secteur s'accompagnent d'investissements de l'industrie et des gouvernements, qui peuvent être considérés comme des opportunités pour la main-d'œuvre en termes de perspectives d'emploi. Du point de vue de la santé et de la sécurité, les SP supposent que toute action visant à nettoyer l'environnement de travail des raffineries de pétrole, des stations-service, des centrales électriques, etc. est également bénéfique pour la main-d'œuvre.

D.1.2.7.2 Objectifs des SP

- Stabiliser les relations industrielles dans le secteur en « rapprochant » les différents acteurs économiques influençant la chaîne d'approvisionnement : cela impliquait de solliciter les opérateurs en plus des entrepreneurs. L'objectif serait d'étendre la négociation collective à l'ensemble du secteur (plutôt qu'aux seuls entrepreneurs), pour toutes les professions.
- Être reconnu et accéder aux négociations avec les employeurs.
- Assurer la transparence des paiements.
- Identifier les obstacles concernant les conditions d'emploi en cas de mobilité des travailleurs dans le secteur. Les compétences transférables ont déjà été identifiées au préalable ; il est donc nécessaire qu'elles soient officiellement reconnues et valorisées si les travailleurs changent de métier.
- Organiser la mobilité des travailleurs dans tous les secteurs : avec le passage progressif des énergies fossiles aux énergies renouvelables, les SP veulent éviter que certaines zones ne deviennent des déserts d'emplois. Les entreprises pétrolières et gazières emploient des travailleurs locaux. Les SP doivent protéger ces personnes et faciliter leur transition vers d'autres professions dans les secteurs énergétiques plus larges où leurs compétences et expériences professionnelles antérieures seront valorisées.
- Pousser le débat sur la propriété publique de l'activité industrielle (au niveau écossais) et d'un fonds souverain qui servirait à offrir une protection sociale aux travailleurs de l'industrie (seul le représentant du RMT l'a mentionné).

D.1.2.7.3 Types d'actions des SP

- Alliance entre les trois SP : le travail de négociation commence par une alliance entre UNITE, RMT et GMB. Cette alliance était soutenue par la Confédération syndicale. Ensemble, les trois SP ont élaboré des positions et des stratégies communes plutôt que d'agir individuellement et en concurrence les uns avec les autres. Entre autres choses, cette stratégie évite aux travailleurs de se faire concurrence pour obtenir des emplois.
- Consultations régulières avec les travailleurs aux différentes étapes du processus de négociation afin de s'assurer que les enjeux importants soient correctement abordés et que les travailleurs approuveront l'accord conclu par les SP. Assurer un dialogue de qualité avec les travailleurs offshore qui travaillent à distance n'est pas une tâche facile. Les SP ont organisé des échanges par le biais de réunions en assemblée, de webinaires, etc. Les SP devaient s'assurer que l'accord répondrait également aux préoccupations directes des travailleurs en plus d'organiser l'avenir du secteur. Les membres des SP devaient approuver l'ASE négocié par leurs représentants en leur nom.
- Renforcer la collaboration internationale et partager les bonnes pratiques entre SP actifs dans le secteur de l'énergie offshore (Industrial Offshore Task Force Group, 1-2 réunions/an). Certains éléments clés de l'ASE reposent sur des échanges avec des SP d'autres pays. Le mécanisme de taux d'ajustement s'inspire de ce qui se fait dans l'industrie pétrolière et gazière offshore norvégienne.

- Travail collaboratif avec les employeurs (entrepreneurs), avec l'intermédiation d'OEUK : une nouvelle façon de construire une convention collective. Selon l'une des personnes interrogées, le contexte du changement climatique et de la pandémie de COVID a incité les partenaires sociaux à être plus inventifs, à repousser leurs différences afin de travailler ensemble de manière constructive en réunissant plusieurs SP et entreprises autour de la table des négociations.
- Obtenir le soutien des différents acteurs clés de la chaîne d'approvisionnement pétrolière et gazière. Cela signifie que les SP doivent également convaincre les opérateurs de soutenir l'ASE.
- Politisation du processus : Les SP ont approché les gouvernements afin d'atteindre leurs objectifs de travail sur le terrain et de Transition juste, ils avaient besoin du soutien du gouvernement au principe d'un nouvel accord.
- Les SP sont impliqués dans différents groupes de travail (gouvernementaux) aux côtés des acteurs du secteur énergétique qui ont pour objectif de discuter de la transition du secteur. Cela leur donne accès aux informations principales, aux plans des gouvernements et aux points de vue des représentants de l'industrie.

D.1.2.7.4 Impacts des actions des SP

- L'ASE met en place une nouvelle façon de négocier collectivement pour les SP et les employeurs. Elle renforce ainsi le dialogue social et la négociation collective. Tous les interviewés parlent d'un changement dans les relations industrielles du secteur. John Boland, responsable régional chez Unite, a déclaré dans un communiqué : « *L'Accord sur les services énergétiques est une nouvelle façon de travailler qui rassemble toutes les parties pour résoudre les défis auxquels sont confrontés l'industrie et nos membres et garantit que par l'intermédiaire de leurs SP, ils sont traités équitablement et récompensés pour leurs efforts* ».29
- L'ASE garantit le droit de reconnaissance des SP de représenter les travailleurs dans les entreprises signataires.
- Grâce au cadre de l'ASE, les SP peuvent négocier au niveau « sectoriel » (= avec toutes les entreprises signataires en même temps) plutôt qu'avec chaque contractant individuellement.
- Effet d'entraînement : en obtenant qu'environ 15 entreprises signent l'accord, les SP ont gagné un levier supplémentaire pour convaincre davantage d'entreprises de se joindre à l'accord. Plus il y aura d'entreprises pour adhérer à l'ASE, plus cela facilitera les relations commerciales dans le secteur. En ce qui concerne la volonté d'étendre la couverture de l'ASE : il est nécessaire d'avoir une vue d'ensemble des conventions collectives dans d'autres domaines du secteur énergétique au sens large afin de s'assurer de l'application d'une seule en même temps.
- L'ASE est plus qu'un terrain de jeu équitable pour les SP lors des négociations d'augmentations de salaire (comme l'était l'OCPA). Grâce au mécanisme de taux d'ajustement, il apporte une lisibilité financière et une anticipation sur l'évolution des rémunérations.
- Les représentants syndicaux considèrent que l'obtention du soutien de la plupart des opérateurs est un grand pas en avant, car ces acteurs ne sont traditionnellement pas réceptifs aux SP.
- L'ASE est un succès en termes de renforcement d'une relation positive et constructive entre les représentants des employeurs et des travailleurs qui ont décidé d'unir leurs forces pour affronter l'avenir du secteur dans le contexte du changement climatique. Selon le représentant d'OEUK et responsable de l'intermédiation dans la négociation ASE : *Je dirais que la relation n'a jamais été aussi forte et que nous pouvons vraiment être fiers de ce que nous avons accompli. Nous avons réussi ensemble. On s'est dit : il faut trouver la solution pour que ça marche mais les deux parties*

doivent s'impliquer. Les deux parties m'ont d'ailleurs dit indépendamment que c'était le meilleur accord que nous puissions obtenir en lien avec les services énergétiques.

- Ayant créé un environnement stable pour la négociation collective avec l'ASE, les SP considèrent qu'il sera plus facile de s'impliquer dans l'organisation de la transition énergétique. À cet égard, il est mentionné dans l'ASE que des mécanismes tels que le taux d'ajustement des salaires permettront aux SP et aux employeurs de libérer du temps pour des « activités à valeur ajoutée » telles que la préparation de la transition et de la décarbonation du secteur.

D.1.2.7.5 Incertitudes

- Une partie de l'avenir du secteur et de ses conséquences sur la main-d'œuvre dépend des projets et orientations gouvernementaux (y compris les investissements publics). La structure institutionnelle du pays et les relations entre ses différentes instances dirigeantes et administratives peuvent avoir un impact sur les contraintes et les opportunités auxquelles sont confrontés la main-d'œuvre et ses représentants. Les personnes interrogées ont mentionné que les gouvernements écossais et de Westminster n'étaient pas toujours sur la même longueur d'onde en ce qui concerne la gestion du secteur pétrolier et gazier, le gouvernement écossais actuel étant plus ouvert à l'intervention publique que le gouvernement de Westminster. Les activités de lobbying des SP doivent s'adapter à ces diverses tendances politiques.
- Les conventions collectives comme l'ASE sont purement volontaires, ce qui signifie que les signataires sont libres d'accepter et de refuser. Les SP partent du principe que les entreprises sont incitées à adhérer puisque des relations industrielles pacifiques offrent l'avantage d'assurer la stabilité et donc de faciliter les affaires. En raison de leur nature volontaire, les conventions collectives comme l'ASE peuvent être très fragiles. Les signataires peuvent décider de se retirer et de résilier l'accord. Certains des répondants ont mentionné qu'il serait nécessaire que les organismes gouvernementaux établissent et supervisent la mise en œuvre de normes environnementales et d'emploi élevées afin qu'elles ne dépendent pas seulement de la durabilité de la convention collective.
- Sécuriser l'adhésion des SP : l'industrie pétrolière et gazière va être progressivement réduite dans les années/décennies à venir. Les SP doivent élaborer des stratégies pour maintenir l'occupation de leurs membres dans ce secteur. L'ASE fait partie de ces stratégies. Le contexte actuel peut être considéré comme une opportunité pour les SP de redynamiser les adhésions. Les conventions collectives sont un argument de vente majeur pour les travailleurs parce qu'elles leur offrent une protection dans une industrie en déclin et des perspectives d'emploi dans le secteur au sens large.
- Sécuriser les investissements dans le secteur pendant la période de transition : cette dimension requiert un partenariat avec OEUK et les autres acteurs du secteur. Il s'agit d'une question complexe influencée par la concurrence internationale (certains pays producteurs de pétrole et de gaz étant moins soumis aux normes et standards). Le pétrole et le gaz ne seront pas coupés demain et le secteur doit s'assurer que les investissements se poursuivent et démontrer comment les investissements seront utilisés pour améliorer la contribution de l'industrie au changement climatique aujourd'hui.
- L'avenir du secteur et ses conséquences sur la main-d'œuvre dépendent des projets et orientations gouvernementaux (y compris les investissements publics). La structure institutionnelle du pays et les relations entre ses différentes instances dirigeantes et administratives peuvent avoir un impact sur les contraintes et les opportunités auxquelles sont confrontés la main-d'œuvre et ses représentants. Les personnes interrogées ont mentionné que les gouvernements écossais et de Westminster n'étaient pas toujours sur la même longueur d'onde en ce qui concerne la gestion du secteur pétrolier et gazier, le

gouvernement écossais actuel étant plus ouvert à l'intervention publique que le gouvernement de Westminster. Les activités de lobbying des SP doivent s'adapter à ces diverses tendances politiques.

- Les conventions collectives comme l'ASE sont purement volontaires, ce qui signifie que les signataires sont libres d'accepter et de refuser. Les SP partent du principe que les entreprises sont incitées à adhérer puisque des relations industrielles pacifiques offrent l'avantage d'assurer la stabilité et donc de faciliter les affaires. En raison de leur nature volontaire, les conventions collectives comme l'ASE peuvent être très fragiles. Les signataires peuvent décider de se retirer et de résilier l'accord. Certains des répondants ont mentionné qu'il serait nécessaire que les organismes gouvernementaux établissent et supervisent la mise en œuvre de normes environnementales et d'emploi élevées afin qu'elles ne dépendent pas seulement de la durabilité de la convention collective.
- Sécuriser l'adhésion des SP : l'industrie pétrolière et gazière va être progressivement réduite dans les années/décennies à venir. Les SP doivent élaborer des stratégies pour maintenir l'occupation de leurs membres dans ce secteur. L'ASE fait partie de ces stratégies. Le contexte actuel peut être considéré comme une opportunité pour les SP de redynamiser les adhésions. Les conventions collectives sont un argument de vente majeur pour les travailleurs parce qu'elles leur offrent une protection dans une industrie en déclin et des perspectives d'emploi dans le secteur au sens large.
- Sécuriser les investissements dans le secteur pendant la période de transition : cette dimension requiert un partenariat avec OEUK et les autres acteurs du secteur. Il s'agit d'une question complexe influencée par la concurrence internationale (certains pays producteurs de pétrole et de gaz étant moins soumis aux normes et standards). Le pétrole et le gaz ne seront pas coupés demain et le secteur doit s'assurer que les investissements se poursuivent et démontrer comment les investissements seront utilisés pour améliorer la contribution de l'industrie au changement climatique aujourd'hui. À cet égard, la récente vente aux enchères par Scotwind de parcelles de Crown Estate Scotland North Sea pour des projets éoliens a permis à Shell, BP et TotalEnergies d'acquiescer d'importantes surfaces, tous ces opérateurs (dans le secteur pétrolier et gazier) ont soutenu l'ASE.

D.1.3 L'avenir doit renforcer la participation des SP à l'élaboration d'une Transition juste du secteur

- Extension de la couverture du contrat : Convaincre davantage d'entreprises contractantes d'adhérer à l'accord. Cela permettra de vraiment commencer le travail de normalisation au bénéfice de tous les travailleurs. Les entreprises ciblées ne sont pas seulement actives dans l'industrie pétrolière et gazière offshore, mais comprennent également d'autres professions, le secteur de l'énergie terrestre et les énergies renouvelables offshore. Les SP sont favorables à une standardisation (certification des compétences, équipements, conversion des tarifs...) entre tous ces domaines dans l'intérêt des travailleurs. Une telle normalisation commune permettrait une plus grande mobilité des travailleurs entre les différents domaines du secteur.
- Organiser la mobilité des travailleurs dans le secteur énergétique au sens large. L'ASE offre la flexibilité nécessaire pour inclure ce type de dispositions. Mais elles doivent encore être négociées entre les SP et les employeurs concernés de l'industrie pétrolière et gazière offshore (dont certains ne font actuellement pas partie de l'ASE) et du secteur énergétique au sens large. Entre autres, il est nécessaire de renforcer les relations entre le secteur pétrolier et gazier, et les secteurs des énergies renouvelables. Cette relation n'en est qu'à ses débuts, mais il est nécessaire de développer des partenariats pour organiser la mobilité des travailleurs.

D.1.4 Conclusion

L'ASE est décrite comme un succès du point de vue des SP (ainsi que d'autres acteurs : associations professionnelles, entrepreneurs, gouvernements).

L'ASE a permis d'opérer un changement lors de négociations collectives dans le secteur pétrolier et gazier offshore. Pourtant, des facteurs internes (possibilité de se retirer) et externes (évolution du secteur, également au niveau international) peuvent le fragiliser.

La ratification de l'accord au niveau sectoriel est toujours en cours, selon une approche ascendante. Une telle stratégie pourrait être l'une des raisons expliquant la lenteur du processus en vue d'un accord sectoriel.

Le fait que l'accord soit volontaire pourrait constituer un obstacle à la conclusion d'un accord sectoriel. Chaque entreprise peut à tout moment sortir de l'accord. Cependant, le contexte du Green Deal et de la Transition juste apporte un nouveau courant de pensée parmi les entreprises qui voient dans l'accord un moyen d'unir leurs forces pour l'avenir du travail dans ce secteur. Les nouveaux enjeux de la décarbonation sont une incitation importante pour les entreprises à ratifier l'accord.

D.2 ÉLECTRIFICATION DE LA SIDERURGIE EN REPUBLIQUE TCHEQUE

D.2.1 Contexte du cas

D.2.1.1 Paramètres du cas

L'affaire a été menée en République tchèque, et plus précisément en région de Moravie-Silésie. Ce cas couvre le secteur sidérurgique au niveau de l'usine, et a recueilli des informations à la fois à partir d'entretiens sur site et de documents en ligne.

D.2.1.2 Plans climat en République tchèque

La République tchèque présente un cas intéressant en matière de performance climatique. Si le pays a connu une forte baisse des émissions totales depuis les années 1990, ses émissions par habitant le plaçaient en 2019 à la troisième place de l'Union européenne¹⁸. Le gouvernement tchèque poursuit actuellement des plans climatiques modérément ambitieux et les entreprises de son important secteur industriel prennent également des mesures individuelles.

Conséquence directe de la transition post-socialiste et du déclin associé des industries historiques, les émissions tchèques ont chuté d'environ 36 % (contre 19 % à l'échelle de l'UE) depuis 1990¹⁹. Cette baisse est toutefois loin d'être linéaire. Une forte contraction au début des années 1990, causée par une contraction soudaine de l'activité industrielle, a été suivie d'un rebond après 1998. Depuis 2008, les émissions tchèques ont de nouveau diminué, grâce à des mesures gouvernementales ciblées. Les émissions par habitant restent toutefois parmi les plus élevées d'Europe. Le gouvernement tchèque s'est engagé à poursuivre les réductions conformément aux objectifs de l'UE. Alors que les gouvernements tchèques étaient jusqu'ici sceptiques quant aux objectifs communs de zéro émission nette dans l'UE, ils ont néanmoins accepté en 2019 d'atteindre la neutralité carbone au niveau de l'UE d'ici le milieu du siècle, conformément au Green Deal européen. Concrètement, cela passe par l'engagement de réduire de 55 % ses émissions par rapport à 1990 d'ici à 2030²⁰ et d'atteindre zéro émission nette d'ici à 2050.

Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement a présenté plusieurs initiatives politiques. La pièce maîtresse de ces plans est la « Politique de protection du climat », élaborée par le Ministère de l'Environnement en coopération avec un groupe de travail interministériel sur les questions climatiques, et adoptée le 22 mars 2017²¹. Cette stratégie climatique fait suite aux étapes législatives de la « Stratégie d'adaptation au changement climatique »²² de 2015, démontrant que les politiques climatiques figuraient à l'ordre du jour tchèque, même si l'objectif zéro émission nette n'était pas toujours largement soutenu. Parmi les efforts concrets figurent des audits énergétiques obligatoires par les entreprises, un nouveau plan de gestion des déchets, et notamment un focus sur le nucléaire pour décarboner la production d'électricité²³. En 2021, le gouvernement a renouvelé ses engagements

¹⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_rd300/default/table?lang=en

¹⁹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf ;
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁰ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²¹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²² [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/\\$FILE/OEOK_Adaptation_strategie_20171003.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/$FILE/OEOK_Adaptation_strategie_20171003.pdf)

²³ [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/\\$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf)

vis-à-vis des centrales existantes pour les 30 prochaines années tout en prévoyant de nouveaux investissements dans une nouvelle centrale nucléaire : Elektrárna Dukovany II²⁴.

Le financement reste un obstacle important à une politique climatique efficace en République tchèque. En 2012, la République tchèque n'a consacré que 0,042 % environ de son PIB (soit environ 1/10^e des autres pays développés) aux plans/projets/politiques climatiques. Alors que la « Politique de protection du climat » de 2017 soulignait l'ambition d'atteindre la parité avec les autres pays, le gouvernement ne vise à le faire que d'ici à 2030.²⁵

D.2.1.3 Secteur sidérurgique tchèque et climat

L'industrie représente environ 18,7 % de tous les gaz à effet de serre émis en République tchèque²⁶. C'est un peu plus que la moyenne européenne de 18 %²⁷, ce qui fait de l'industrie un secteur important pour la transition climatique. Dans cette large catégorie, la production de fer et d'acier joue un rôle central dans l'industrie tchèque. Vieille de plus de 200 ans, l'industrie sidérurgique représente environ 12 % de la valeur ajoutée totale de l'industrie manufacturière tchèque et emploie environ 16 % des travailleurs dans ce secteur.²⁸ La majeure partie de cette production est concentrée dans les régions de Moravie-Silésie autour des centres industriels de Trinec et d'Ostrava.

L'une des principales sources d'émissions nocives dans ce secteur est la forte dépendance aux coques et au gaz dans le processus traditionnel de fusion des hauts fourneaux. Ces intrants émettent des niveaux élevés de CO₂ (dioxyde de carbone) et de CH₄ (méthane)²⁹, tant par leur consommation finale que par l'extraction et le transport à forte intensité carbonique qui y conduisent. Même si les émissions sectorielles de CO₂ ont déjà diminué d'environ 24 % entre 1990 et 2017³⁰, il reste beaucoup à faire. En 2018, le Ministère tchèque de l'Environnement estimait que seulement 5 % de la production totale de fer et d'acier reposait sur des fourneaux électriques modernes³¹.

Compte tenu de la taille de l'industrie et de ses méthodes de production relativement intenses en carbone, le travail des métaux contribue de manière significative à la fois aux émissions globales en République tchèque et à la dégradation de l'environnement local. Selon des estimations récentes, la production de fer et d'acier représente entre 5 et 7 % de l'ensemble des émissions du pays³². De plus, cette source importante de pollution a également contribué à une qualité de l'air relativement mauvaise dans la région de Moravie-Silésie³³, puisque l'industrie métallurgique présente des niveaux

²⁴ <https://www.world-nuclear-news.org/Articles/CEZ-begins-security-assessment-of-Dukovany-bidders>

²⁵ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²⁶ <https://www.eea.europa.eu/publications/trends-and-drivers-of-eu-ghg>

²⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁸ BASE DE DONNÉES STAN DE L'OCDE

²⁹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³⁰ <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Sustainability/Our%20Insights/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic-vF2.pdf>

³¹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³² <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>;

<https://www.eea.europa.eu/themes/industry/industrial-pollution/industrial-pollution-country-profiles-2020/czech-republic>

³³ <https://www.eea.europa.eu/soer/2015/countries/czech-republic>; <https://arnika.org/en/hotspots/czech-republic/ostrava-city-with-most-polluted-air-in-the-czech-republic>

importants d'émissions nocives, comme les poussières et les hydrocarbures aromatiques polycycliques.

Pour limiter ces externalités et rester conformes aux objectifs d'émissions de l'UE, deux des principaux producteurs d'acier de la République tchèque modernisent leurs processus de production. La société britannique Liberty Steel à Ostrava prévoit de remplacer ses quatre fourneaux existants par deux fourneaux hybrides pour devenir un acteur majeur de l'« acier vert ». Třinecké železářny Třinec a quant à lui rénové l'un de ses hauts fourneaux les plus importants en installant des fourneaux chauds modernes et des ensembles de préchauffage de l'air, ce qui réduira considérablement la consommation de gaz de haut fourneau. Parallèlement, l'entreprise modernise sa ligne de production de tuyaux sans soudure Velký Mannesmann grâce à la numérisation et à l'automatisation.

D.2.2 Étude de cas : Initiatives de décarbonation au niveau des entreprises chez Liberty Steel et Třinecké železářny Třinec

D.2.2.1 Introduction au cas

La métallurgie fait partie intégrante de l'économie tchèque. À bien des égards, c'est la colonne vertébrale de l'est du pays. Liberty Steel et Třinecké železářny Třinec (désormais LS et TZ) sont deux des principaux acteurs de ce secteur, fournissant un grand nombre d'emplois à l'économie régionale. Liberty Steel, par exemple, emploie environ 6000 personnes sur son site d'Ostrava. Beaucoup de ces salariés gagnent un revenu proche du salaire médian tchèque (1500 euros brut par mois), qui tend à être supérieur à la moyenne en Moravie-Silésie.

Cependant, l'industrie sidérurgique tchèque souffre du vieillissement du stock de capital. Cette dépendance à des machines largement dépassées a posé deux problèmes majeurs à des entreprises importantes comme LS et TZ. Premièrement, l'augmentation des exportations chinoises signifie qu'elles éprouvent des difficultés à rivaliser sur le plan international – tant en termes de qualité que de prix. Deuxièmement, ces processus de production relativement inefficaces et polluants risquent de se heurter à des réglementations environnementales nationales et européennes de plus en plus strictes.

Pour relever ce double défi, TZ et LS ont décidé de moderniser et de décarboner leurs processus de production. TZ a décidé de rendre ses hauts-fourneaux existants plus efficaces en installant des fourneaux modernes et des ensembles de préchauffage d'air. Dans le même temps, l'entreprise a choisi d'apporter des changements plus en aval dans la chaîne de valeur en modernisant ses laminoirs dits petits et grands de Mannesmann, utilisés pour la production de tubes sans soudure, en introduisant l'automatisation et la numérisation. De son côté, LS a choisi d'investir dans de nouveaux fourneaux hybrides, remplaçant les fourneaux tandem existants.

D.2.2.2 Pourquoi investir dans les hauts fourneaux modernes ou la production hybride d'acier ?

Les investissements réalisés par TZ et LS présentent plusieurs avantages clés.

Commençons par TZ et sa décision de moderniser les hauts fourneaux existants et la production de tubes sans soudure. L'élément clé de l'investissement de 26 millions d'euros de TZ dans ses fourneaux permettra de réduire sa consommation d'énergie tout en limitant la pollution des gaz nocifs des hauts fourneaux. Les hauts fourneaux sont basés sur le principe du chauffage du fer par air chaud. Dans ce processus, l'air chaud réagit avec le coke pour extraire l'oxygène du fer. Cela liquéfie le métal et produit des gaz de haut fourneau qui contiennent des niveaux élevés de CO₂. La rénovation par TZ de ses

hauts fourneaux vise à réduire l'apport d'air chaud ainsi que les émissions de ces gaz nocifs en installant des poêles à air et des ensembles de préchauffage d'air modernes, ce qui rendra ce processus plus efficace et moins nocif pour l'environnement. Alors que la modernisation des équipements de production d'acier est pour la plupart achevée, TZ prévoit également de moderniser davantage sa production de tubes sans soudure à Ostrava. Les lignes de production dites « petites » et « grandes » de Mannesmann seront progressivement modernisées au cours des quatre prochaines années. L'idée repose sur le fait que les investissements dans les équipements modernes ainsi que l'automatisation et la numérisation de la ligne de production permettront de réduire la consommation de matières premières (acier et gaz) de l'usine, tout en rendant la production plus sûre pour les travailleurs et plus flexible.

Alors que TZ a principalement opté pour la rénovation de son capital existant, LS a décidé d'investir dans de nouveaux fourneaux hybrides en acier pour remplacer quatre fourneaux tandem existants. Cette technologie permet aux producteurs de passer de manière flexible de la production d'acier à l'aide d'un haut fourneau traditionnel aux fourneaux à arc électrique. Les fourneaux à arc électrique exposent directement le fer et la ferraille aux courants électriques pour faire fondre le métal³⁴. Ainsi, ces fourneaux hybrides réduisent les émissions de carbone d'environ 50 % et les émissions de poussières de 60 %. Un autre avantage majeur de ces nouveaux fourneaux : ils utilisent principalement de la ferraille, par opposition au fer brut, pour produire de l'acier, ce qui rend l'ensemble du processus de production plus durable.

D.2.2.3 L'importance des nouvelles méthodes de production pour les SP

Trois raisons principales expliquent pourquoi l'introduction de ces nouvelles technologies est un sujet important pour le syndicat tchèque des métallurgistes, OS KOVO, et pour les employés de TZ et LS en général. Premièrement, les investissements jouent un rôle crucial dans l'avenir de la production d'acier et donc de l'emploi dans le secteur. Comme cela a été souligné, le double défi de la régulation climatique et de la concurrence internationale accrue signifie que les investissements dans une production plus efficace ne sont pas un luxe, mais une nécessité si l'on veut que les emplois restent dans la région à long terme.

Deuxièmement, les modalités précises de cette modernisation ont eu et continueront d'avoir un impact profond sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur. En effet, l'introduction de nouveaux processus de production dans TZ et LS signifie que les deux entreprises s'orientent vers un système de production plus léger qui nécessite des travailleurs plus qualifiés. Dans le même temps, le remplacement de l'ancien capital par de nouvelles machines est susceptible d'améliorer les conditions de travail en termes de sécurité et d'exigences physiques imposées aux travailleurs.

Enfin, étant donné que les systèmes de production existants ont un effet profondément négatif sur l'environnement local et les conditions de vie dans les régions de Trinec et d'Ostrava, l'introduction de techniques de production plus respectueuses de l'environnement est susceptible d'avoir un impact profond sur la qualité de vie des travailleurs et de leurs familles et voisins, même au-delà du lieu de travail.

Compte tenu de ces enjeux, les investissements au sein de LS et TZ ont fait l'objet de négociations entre la direction et les SP.

³⁴ <https://www.blaschakanthracite.com/wp-content/uploads/Carbon-Footprint-Archival-Report-v-4-September-20151.pdf>

D.2.2.3.1 Négociation sur les initiatives de décarbonation à Liberty Ostrava

Comme indiqué précédemment, Liberty Steel emploie environ 6000 travailleurs à Ostrava. Sur ce groupe, environ 400 sont des travailleurs intérimaires et les 5600 autres sont sous contrat de travail régulier, la plupart étant représentés par OS KOVO.

D.2.2.3.1.1.1 Timing :

2018

- OS KOVO a d'abord relevé des rumeurs d'investissements en 2018 lors de la cession du site d'Ostrava par son précédent propriétaire ArcelorMittal. A l'époque, ArcelorMittal avait été contraint par les autorités européennes de la concurrence de céder une partie de ses participations pour faire aboutir son acquisition de l'aciérie italienne Ilva.
- Le groupe Liberty s'est rapidement imposé comme un acheteur potentiel et était censé remplacer les anciens fourneaux tandem par une installation plus verte dans le cadre de son initiative plus large GreenSteel – une stratégie d'entreprise visant à devenir le leader mondial de la production d'acier vert.

Début 2019

- Une fois la cession du site d'Ostrava au groupe Liberty actée, les rumeurs sur un potentiel investissement ont rapidement été confirmées par la nouvelle direction. En effet, l'investissement dans le site a été explicitement convenu entre OS KOVO et Liberty dans le cadre de la transition et également inscrit dans un protocole d'accord entre Liberty et le Ministère tchèque de l'Industrie et du Commerce avant l'acquisition. Ce memorandum reposait sur un engagement du gouvernement et de LS à développer stratégiquement et durablement l'aciérie d'Ostrava. Une partie de cet engagement comprenait la participation de représentants gouvernementaux au conseil d'administration de Liberty Steel Ostrava (soulignant l'importance politique du site pour le développement économique et l'emploi dans la région).

Fin 2019

- Le groupe Liberty a transféré 5 millions de tonnes de quotas d'émission ETS (d'une valeur unitaire de 40 euros à l'époque) de la succursale d'Ostrava à sa sœur Galati en Roumanie, qui peinait à atteindre les objectifs d'émission, dans le cadre d'une opération de revente dénouée par la suite. Ce transfert a provoqué un bouleversement majeur dans les relations entre direction et travailleurs en République tchèque. Les SP ont promis que la vente de ces quotas servirait à réinvestir dans la modernisation du site d'Ostrava. Le transfert de ces quotas d'émission à Galati représentait donc un transfert de capitaux importants destinés au développement du site Liberty, conformément au protocole d'accord signé avec le gouvernement.

2020-2021

- Suite à la fronde syndicale sur les quotas d'émission fin 2019, les relations entre le syndicat et la direction ont été gelés. Dans le même temps, le principal prêteur de Liberty, Greensill Capital, commençait également à connaître de graves problèmes de solvabilité³⁵. Pour le site Liberty, la conjonction de relations industrielles tendues et d'incertitudes sur le financement

³⁵ <https://www.nytimes.com/2021/03/28/business/greensill-capital-collapse.html>

futur signifiait que la communication sur les investissements était rare et que l'incertitude qui régnait parmi les travailleurs était élevée.

- Cette situation a atteint son paroxysme lorsque OS KOVO a annoncé la préparation d'une grève début 2021 et a sollicité le soutien du gouvernement pour faire pression sur le groupe Liberty afin qu'il réintègre le marché pour acheter de nouveaux permis et restituer ceux d'Ostrava.

Deuxième semestre 2021

- Les relations entre Liberty Group et le syndicat se sont à nouveau normalisées et des mises à jour mensuelles des plans d'investissement ont été convenues de manière informelle.
- En novembre 2021, le groupe a clôturé l'appel d'offres public pour les fourneaux hybrides et est entré dans la phase d'évaluation finale visant à finaliser la mise en œuvre 2023, même s'il semble probable que celle-ci soit reportée à 2026. Des retards possibles sont prévus en partie en raison de la situation incertaine entourant le financement de LS après la disparition de son principal fournisseur de capital, Greensill, mais aussi en raison de complications techniques concernant la fourniture de grandes quantités d'électricité au site.

D.2.2.3.2 Négociation des initiatives de décarbonation à Třinecké železářny

Contrairement aux structures de propriété étrangères complexes du site d'Ostrava, qui remontent à la privatisation post-socialiste, Třinecké železářny est une entreprise nationale dont l'actionnaire principal est Moravian Steel. L'entreprise emploie 6828 travailleurs à travers la République Tchèque. La plupart de ces employés sont situés à Trinec, mais au moins 600 d'entre eux travaillent à Ostrava.

D.2.2.3.2.1.1 Timing :

2019

- Communication autour de la rénovation des lignes de production.
- Discussions continues entre la direction et les SP lors de réunions mensuelles. Les principaux intérêts du syndicat concernant ces investissements étaient (comme pour LS) l'importance de la décarbonation pour l'emploi futur dans le secteur, ainsi que l'amélioration de la qualité des conditions de travail avec un capital modernisé.

2020

- Début de la rénovation des lignes de production. Cela inclut entre autres la robotisation et une nouvelle visseuse.
- Communication autour de la rénovation du haut fourneau.
- Discussions continues entre la direction et les SP lors de réunions mensuelles.

19 octobre 2021 :

- Le haut fourneau est désaffecté et les rénovations commencent.

vendredi 17 décembre 2021 :

- La rénovation des hauts fourneaux est terminée et la production redémarre.
- La rénovation des lignes de production devrait être finalisée pour 2022.

2022

- L'investissement dans la ligne de production de tubes sans soudure de Mannesmann devrait être finalisé cette année.

D.2.2.4 Acteurs

D.2.2.4.1 Syndicats professionnels

Le syndicat tchèque des métallurgistes OS KOVO a coordonné les intérêts des travailleurs. Cela s'est fait principalement par le biais des branches locales et de la représentation syndicale au sein des conseils d'administration de Liberty Ostrava et de Třinecké železářny, mais aussi en partie en coordination avec la branche centrale du syndicat à Prague et la fédération syndicale ČMKOS au sens large.

D.2.2.4.2 Employeurs

Comme mentionné précédemment, les employeurs étudiés dans cette étude de cas sont Liberty Steel Ostrava et Třinecké železářny.

D.2.2.4.3 Gouvernement

Le gouvernement tchèque, et en particulier le Ministère de l'Industrie et du Commerce, a joué un rôle important. En ce qui concerne le cas Liberty, le ministre Karel Havlicek a été impliqué dans le débat après qu'il est apparu clairement que Liberty avait transféré des quotas d'émission à Galati. En parallèle, OS KOVO a mis en place un groupe de travail avec le Ministère de l'Industrie et du Commerce en 2020 pour discuter avec le gouvernement des préoccupations actuelles concernant la transition climatique.

D.2.2.5 Implication des SP

D.2.2.5.1 Diagnostic de la situation actuelle du secteur

Alors que les travailleurs et leurs représentants chez TZ et LS sont confrontés à différentes formes d'innovation en milieu de travail et ont des relations divergentes avec leur direction respective, le diagnostic qu'ils font des changements est très similaire : dans les deux cas, le syndicat soutient fortement les initiatives visant à investir dans une production plus moderne et plus verte. La plupart des employés des deux entreprises se rendent compte que ces changements sont essentiels pour assurer la compétitivité à long terme de leurs entreprises face à la concurrence mondiale accrue et au renforcement du contrôle réglementaire des émissions. En fait, l'appétit pour l'investissement est tel que les représentants d'OS KOVO de LS étaient prêts à faire de la vente de quotas d'émission, susceptibles d'être utilisés pour investir dans de telles modernisations, une question à l'ordre du jour politique national.

Dans les deux cas, les SP estiment donc que le risque de sous-investissement et de déclin industriel est plus important que les risques à court terme d'une production plus verte pour certains de leurs travailleurs. Pour les représentants de TZ, ce soutien repose sur la prise de conscience que les investissements ont déjà conduit à des licenciements, au cours des deux dernières années, les effectifs de l'entreprise ayant diminué d'au moins 300 employés. Ils reconnaissent également que l'automatisation future des laminoirs de Mannesmann risque d'en provoquer d'autres, mais selon les négociations préliminaires avec les représentants de la direction du laminoir à tubes d'Ostrava, la réduction du nombre d'employés ne passera pas par des licenciements, mais par des départs volontaires. Chez Liberty, la situation est à ce jour beaucoup moins claire. Cela s'explique en grande partie par les difficultés qu'ils ont connues dans leurs relations avec la direction au cours de la dernière année, ce qui a conduit à une communication limitée de la part de l'employeur sur les projets futurs

et leurs implications. Pourtant, les représentants des deux entreprises sont convaincus qu'il n'y a guère d'alternative à ces changements et ils sont pleinement conscients qu'ils ont peu de pouvoir formel pour peser sur la décision finale. Pour OS KOVO, la question est donc de savoir comment assurer des investissements qui ne nuisent pas aux intérêts à court terme de leurs membres. Des programmes éducatifs et de recyclage relatifs aux technologies modernes sont possibles dans le secteur. À cet égard, ils s'appuient largement sur une convention collective qui intègre ces options. De plus la convention collective d'entreprise permet aux salariés qui perdent leur capacité médicale de mettre fin à leur emploi avec une indemnité de licenciement de 4,5 à 10 mois (salaire moyen) en fonction de la durée restante avant d'atteindre la retraite.

Sur le plan des conditions de travail, le syndicat est relativement optimiste dans l'ensemble. Les sites existants sont basés sur d'anciennes méthodes de production introduites dans les années 1950 et 60, et n'ont été que légèrement rénovées dans les années 1990. Les derniers changements apportés aux procédés de haut fourneau de T'Z, par exemple, remontent à 1999. Le travail dans le secteur étant souvent très intense, pénible et même dangereux, il existe un optimisme partagé selon lequel les conditions ne peuvent que s'améliorer si des techniques plus modernes sont mises en œuvre.

Le syndicat a adopté une position relativement progressiste, étant pleinement conscient à la fois des contraintes structurelles à long terme auxquelles le secteur est confronté et des pouvoirs limités qu'il détient en matière de cogestion.

D.2.2.5.2 Objectifs des SP

- **Des emplois de qualité** sur le long terme.
- Assurer des **investissements** sur les anciens sites.
- **Clarté** sur les changements et leur impact sur la vie des travailleurs.
- Assurer des programmes de **reconversion** pour les travailleurs qui souhaitent/peuvent rester.
- Prévoir un « **atterrissage en douceur** » pour les travailleurs qui pourraient être licenciés, en particulier pour les travailleurs âgés grâce au mécanisme de la convention collective. Cela signifie également qu'ils visent une coordination interne, afin que les travailleurs âgés supportent le poids de l'ajustement et prennent une retraite anticipée.
- Fourniture d'un **soutien public à l'évolution des besoins en matière d'infrastructures**, en raison de l'augmentation de la demande en électricité des fourneaux modernes.

D.2.2.5.3 Types d'actions

- **Consultation** régulière sur les changements et leur impact sur le travail entre SP et employeurs. Dans la plupart des cas, OS KOVO réagit aux propositions plutôt que de prendre une position proactive.
- **Action collective** pour restituer les quotas d'émission transférés d'Ostrava à Galati, et qui sont nécessaires pour financer l'investissement dans les fourneaux hybrides.

- **Faire pression sur le gouvernement national** pour faire pression sur le groupe Liberty, afin qu'il rembourse les quotas d'émission transférés.
- **Coordonner un groupe de travail** avec le Ministère de l'Industrie pour répondre aux principales préoccupations concernant la transition climatique et accéder aux informations sur les initiatives et le financement de l'UE. L'une des questions clés qui a émergé ici est la nécessité d'un soutien public pour renforcer le réseau électrique. Si les nouveaux fourneaux seront plus efficaces et moins polluants, ils nécessitent également un approvisionnement électrique plus important et plus régulier.
- Tentatives de relance des **négociations sectorielles**. Les négociations sectorielles dans l'industrie métallurgique tchèque sont limitées depuis plusieurs années maintenant, les employeurs s'étant retirés de la coopération sectorielle.
- Si OS KOVO souhaite relancer les négociations, les employeurs ont peu d'intérêt à travailler avec le syndicat au niveau sectoriel.

D.2.2.5.4 Impacts des actions

Dans TZ, de bonnes relations industrielles sont synonymes d'un bon flux d'informations et d'un bon niveau de confiance dans la direction. OS KOVO collabore avec l'employeur pour faire suivre aux travailleurs des programmes de recyclage à l'école technique locale parrainée par l'entreprise. Au sein de LS, les tentatives de consultation échouent depuis longtemps et conduisent à des niveaux élevés d'incertitude. Cela s'est amélioré ces derniers mois.

Au sein de LS, la combinaison de l'action industrielle locale et du lobbying gouvernemental a fait pression sur le groupe Liberty pour qu'il réintègre le marché afin d'acheter de nouveaux permis d'émission pour Galati et de transférer les permis d'Ostrava. La préparation à la grève et les protestations réelles ont véhiculé les revendications des travailleurs concernant de nouveaux investissements. Le fait de porter la question sur la scène politique nationale a donné lieu à des déclarations publiques du ministre de l'Industrie et du Commerce (Havlicek) et du Premier ministre (Babiš) rappelant à LS les investissements promis qui étaient inscrits dans le protocole d'accord qu'ils avaient signé avec le gouvernement. Ils ont également averti Liberty Steel que le gouvernement pourrait commencer à examiner ses transactions financières.

Le groupe de travail interministériel créé pour OS KOVO afin de discuter avec le gouvernement des préoccupations au niveau des entreprises et des secteurs a connu un succès mitigé à ce jour. D'une part, cela fut un bon moyen pour le SP de faire part de certaines de ses préoccupations à l'arène politique nationale ainsi qu'un bon mécanisme pour garder le pouls concernant les réglementations nationales et européennes, et les fonds disponibles.

À ce jour, les tentatives de relance des négociations sectorielles sont restées lettre morte. Les employeurs ne sont disposés à discuter avec le syndicat qu'au niveau sectoriel des questions qui leur intéressent. Cette position opportuniste entrave la poursuite de la coopération.

D.2.2.5.5 Incertitudes

Comme indiqué précédemment, la communication fragmentaire et les retards des investissements ont entraîné une **incertitude importante chez les travailleurs de LS**. Étant donné qu'on ne sait pas si ni quand de nouveaux fourneaux hybrides arriveront, le syndicat a du mal à estimer leur impact

précis. Ils ont également indiqué qu'il était difficile d'établir des estimations précises, car ils n'avaient pas les capacités internes nécessaires pour établir des prévisions économiques approfondies au niveau national.

La **sécurité de l'emploi** reste bien sûr un sujet qui concerne les SP, même lorsque la communication est bonne. Les nouvelles méthodes de production rendent presque nécessairement certaines compétences existantes redondantes et tendent à réduire la demande de (certains types de) main-d'œuvre. OS KOVO tient donc à ce que les travailleurs aient la possibilité de se reconvertir ou de prendre une retraite anticipée. Mais dans l'ensemble, le syndicat reste globalement optimiste. Les conventions collectives fournissent un plancher décent et le marché du travail tchèque relativement étroit signifie que les employeurs y réfléchiront probablement à deux fois avant de licencier des travailleurs. Cette situation semble être meilleure chez TZ, puisque l'entreprise finance une université technique local pour s'assurer que les travailleurs peuvent se reconvertir.

Le gouvernement est considéré comme une autre source clé d'**incertitude**. Dans les deux cas, la coordination avec le gouvernement national constituait un élément clé de la stratégie des SP. Cependant, les représentants syndicaux locaux des deux entreprises ont indiqué que le changement de profil idéologique du gouvernement est une source de risque. Le gouvernement actuel, par exemple, est perçu comme beaucoup moins réceptif à leurs préoccupations, le ministre de l'Industrie Josef Sikela étant perçu comme un partisan de l'économie de marché qui ne prend pas nécessairement à cœur les préoccupations des SP.³⁶ Sachant que des réunions sont prévues avec le groupe de travail établi, le syndicat craint qu'un ministère dirigé par Sikela ne tienne pas suffisamment compte de leurs préoccupations.

Les représentants de **TZ et LS** ont fait part de leurs inquiétudes quant à **la viabilité des infrastructures** des plans de décarbonation. Étant donné que les sites TZ et LS d'Ostrava prévoient de se moderniser et de s'orienter vers une production de plus en plus électrifiée, la pression exercée par ces systèmes de production sur le réseau électrique va augmenter. Cela laisse apparaître deux problèmes. Tout d'abord, il existe une forme d'incertitude quant à savoir si le réseau sera en mesure de faire face aux demandes que lui imposent les transitions simultanées des grandes entreprises industrielles de la région. D'autre part, les représentants de LS s'interrogent spécifiquement sur la viabilité technique des lignes électriques qui seront nécessaires pour alimenter les fourneaux hybrides. L'intervention du gouvernement sera requise étant donné qu'une source d'électricité fiable est primordiale pour réussir la transition – en particulier pour les fourneaux hybrides de Liberty.

D.2.3 L'avenir doit renforcer la participation des SP à l'élaboration d'une Transition juste du secteur

- Négociation collective sectorielle
- Soutien gouvernemental plus profondément institutionnalisé (moins contingent)
- Réformes institutionnelles pour renforcer les droits de cogestion

D.2.4 Conclusion

Les initiatives de décarbonation au niveau des entreprises sont considérées comme une nécessité du point de vue des SP. La concurrence internationale et le durcissement des réglementations

³⁶ Le nouveau gouvernement a prêté serment le 17 décembre 2021 après les élections générales d'octobre de la même année. Ce nouveau gouvernement est donc entré en fonction au milieu des négociations en cours chez LS.

environnementales signifient que les SP reconnaissent pleinement la nécessité de mettre en place de nouvelles méthodes de production pour la survie à long terme de l'industrie en Moravie-Silésie.

Les investissements dans Liberty Steel et Třinecké železářny étant toujours en cours, il est bien sûr difficile de mesurer l'impact final de cette transition pour les travailleurs. Les SP des deux entreprises sont toutefois globalement optimistes quant aux perspectives. Après tout, l'ampleur des investissements nécessaires témoigne d'un engagement à long terme pour les entreprises sidérurgiques de la région.

Mais il ne faut pas non plus se faire d'illusion sur le fait que le cas tchèque est nécessairement un exemple de bonnes relations industrielles. Les SP des deux entreprises sont coincés dans une situation difficile. D'une part, elles disposent de peu de ressources institutionnelles pour façonner le processus de transition et sont donc souvent dépendantes de la bonne volonté des employeurs. Dans le même temps, les SP sont pleinement conscients que l'investissement dans une production moderne et verte est la seule voie de survie pour le secteur.

Cependant, OS KOVO a exploité stratégiquement cette position relativement faible en ayant recours à des stratégies actives et passives. Avant toute chose, le syndicat s'appuie sur la législation de 2003 comme base de référence, lorsque le programme d'accompagnement du décret gouvernemental n° 181/2002 Coll., sur la contribution liée à la restructuration de l'industrie sidérurgique, a été mis en place, lequel garantit aux employés 10 mois d'indemnités de départ en cas de licenciement ainsi que des possibilités de retraite anticipée. Toutefois, pour aller au-delà de ce niveau de référence et pour garantir de bonnes conditions aux travailleurs qui resteront employés, le SP a adopté une position coopérative en montrant sa volonté d'engager le dialogue avec les employeurs sur les propositions qu'ils formulent. OS KOVO a également fermement maintenu l'option d'une action syndicale sur la table, tout en recherchant une coalition avec le gouvernement. Cela a permis au syndicat d'atteindre ses objectifs dans le cadre des négociations au niveau de l'entreprise lorsque cela était possible et en dehors de ce lieu si nécessaire.

Malheureusement, pour les employés de Liberty Steel, les problèmes ne semblent pas encore terminés car le Trésor britannique a récemment cherché à fermer certaines parties des activités du propriétaire Gupta au Royaume-Uni en raison de factures fiscales impayées s'élevant à plus de 26 millions de livres sterling. La manière dont cela influencera les opérations, et notamment le financement des investissements à Ostrava reste bien sûr incertaine. Cependant, il est clair que le maintien d'une relation solide avec les employeurs par le biais d'un dialogue social continu sera important et que le SP ne devrait pas hésiter à utiliser sa position politique stratégique dans la région pour amener le gouvernement dans son camp. Cette stratégie s'est avérée efficace tant pour Liberty Steel que pour Třinecké železářny.

D.3 ACCORDS DES INDUSTRIES LIEES AU CHARBON EN ESPAGNE

D.3.1 Contexte du cas

D.3.1.1 Paramètres du cas

L'affaire se concentre sur l'extraction du charbon et les centrales à charbon (production d'électricité) et a été menée en Espagne, plus précisément dans les régions de Castille-et-León (León) et de Madrid. Il s'agit d'une analyse mixte menée à la fois en ligne (recherche documentaire et analyse de matériel secondaire) et sur place, lors d'entretiens en personne avec des représentants des SP (CCOO), des entreprises (centrales à charbon et biomasse), des agences gouvernementales (nationales, régionales et locales), des centres de formation et de recherche (Cuiden et Santa Barbara Foundation) et d'anciens travailleurs des mines de charbon et des centrales électriques.

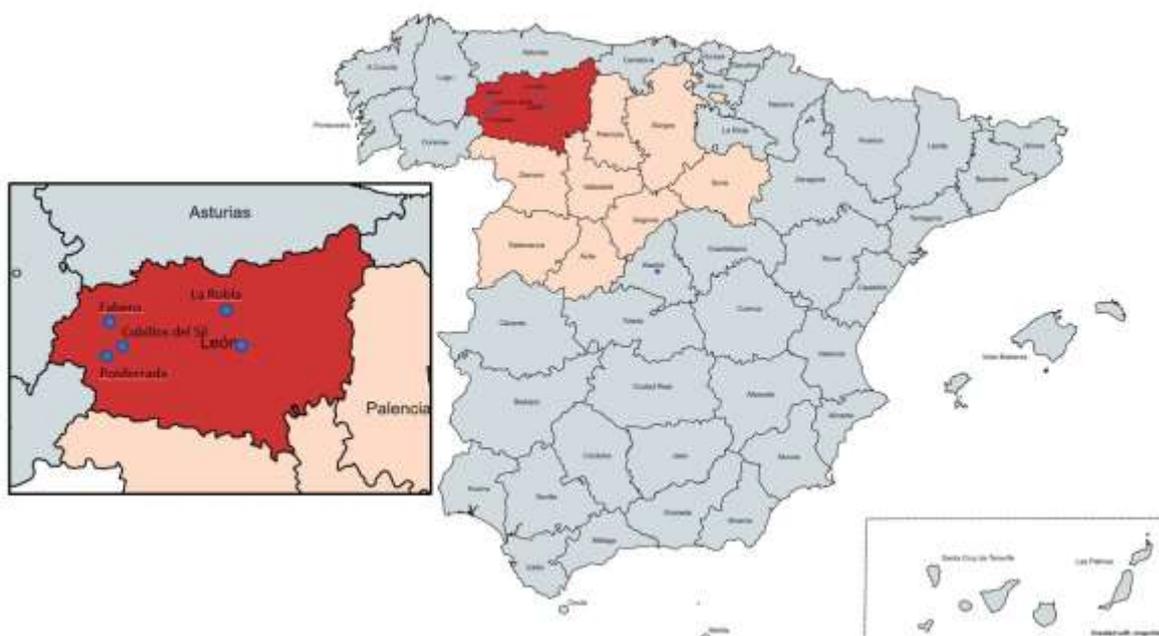


Schéma 3 Concentration régionale de l'étude de cas

D.3.1.2 Contexte géographique, économique et culturel : Emploi et potentiel des mines en Castille-et-León

La plupart des activités liées au charbon étudiées dans ce cas se trouvaient dans la sous-province de León dans la région de Castille-et-León, plus précisément dans le nord-ouest de la province de León dans les comarcas Bierzo et Tierra de Campos. En 2016, l'emploi direct dans les activités liées au charbon a été évalué à 800-1600 k salariés dans le secteur minier lié au charbon (électricité produite à partir de charbon incluse) dans la région de Castille-et-León (Ionescu et al., n.d.). Les mines de charbon ont ouvert au 19^{ème} siècle dans les zones où elles constituent la principale industrie et la population y a augmenté en conséquence. Les mines de charbon étaient considérées comme la fierté de ces régions, apportant prospérité et richesse.

Autrefois, les entreprises liées au charbon³⁷ prenaient soin de leurs salariés dans une perspective paternaliste : elles construisaient des quartiers entiers réservés à la main-d'œuvre qu'elles entretenaient. Ces quartiers bénéficiaient d'équipements de base (logements mais aussi hôpital, école, commerces...) détenus et financés par les industries liées au charbon.



Schéma 4 Logements communautaires pour les travailleurs de León

Les travailleurs étaient étroitement liés à leur travail, à leur lieu de travail et aux communautés locales. Aujourd'hui, les gens sont encore très connectés à leurs *comarcas* et villes locales³⁸. Plus récemment, le contexte a changé, les entreprises du charbon ayant dû cesser leurs activités en 2018. La fermeture des industries liées au charbon a non seulement eu un impact sur les travailleurs des industries du charbon, mais aussi sur l'ensemble de la population, car les emplois indirects et de support ont également fortement diminué. Par exemple, dans la ville de Fabero dans le Bierzo, où la mine de charbon a été fermée en novembre 2018, la population est passée de 6000+ habitants en 2017 à 4000+ habitants en 2022. Le maire de Fabero prévoit une nouvelle baisse d'environ 100 habitants par an dans les années à venir. Suite à la fermeture des mines, toutes les centrales thermiques fonctionnant au charbon ont été fermées – la dernière en 2021.

Il n'y a que peu d'industries alternatives et aucune industrie majeure dans la région à côté des activités liées à l'exploitation minière maintenant fermées. Bien qu'il y ait quelques vignobles dans le sud et l'est de la province, le nord-ouest de la province de León ne bénéficie pas du fameux climat espagnol tempéré en raison de son emplacement : sur un plateau, entouré de montagnes. Ce climat laisse peu de place aux énergies renouvelables. On estime qu'un potentiel d'énergie renouvelable³⁹ de 314 GW maximum pourrait être installé. Cela pourrait éventuellement générer plus de 20 000 emplois (mais principalement pour l'installation et donc à court terme). Une telle installation nécessiterait toutefois un fort besoin d'investissement (+3,5 milliards d'euros) (Ionescu et al., n.d.). Par ailleurs, la population semble réticente aux installations d'énergies renouvelables. S'il existe divers arguments, les revendications principales concernent l'exploitation des terres agricoles et la perturbation du

³⁷ Les auteurs font référence aux mines de charbon ainsi qu'aux centrales électriques au charbon sous le terme générique : entreprises liées au charbon

³⁸ Il existe différentes couches d'institutions gouvernementales en Espagne : nationales (avec des institutions situées à Madrid), régionales (Castille-et-León), provinciales (León), comarcas (sorte de zones géographiques). Il y a huit comarcas dans la province de León (ex. Bierzo, etc.), municipal/local (ex. Fabero).

³⁹ Production d'électricité éolienne et solaire.

paysage⁴⁰. Le principal opposant à l'installation des énergies renouvelables dans la région est la fédération locale des vignerons. Ils mènent plusieurs actions et créent une association et un rapport contre l'installation d'éoliennes dans le Bierzo (ILEÓN.COM, 2021).

Les sociétés minières sont sorties du marché en 2018 et la plupart ont déposé le bilan. Une seule petite entreprise minière est actuellement en train de restaurer⁴¹ ses mines dans la région, comme cela a été concédé dans l'accord discuté ci-dessous. La fédération des mines de charbon, Carbonunion, n'est actuellement représentée que par une seule personne – et n'a plus d'entreprise à représenter ni de salariés.

Trois grandes sociétés possèdent des centrales au charbon. Ce sont des compagnies d'électricité classiques bien implantées sur le marché européen (mondial). Ils sont en concurrence sur le marché local ; la communication sur les projets futurs est donc opaque. Cependant, en ce qui concerne la transition et le développement des futurs plans post-fermeture des usines, ils semblent tous aller dans le même sens : investir dans la formation, développer les énergies renouvelables et attirer de nouveaux investisseurs dans les zones.

La dernière centrale à charbon de la province a cessé ses activités en 2021. Des différences peuvent être observées au sein de la région entre les zones où se trouvaient les mines et celles où se trouvaient les centrales au charbon. Tout d'abord, concernant l'état d'esprit des gens (citoyens, ex-travailleurs) : dans les zones minières, les gens dépeignent une vision très dure et pessimiste de leur avenir, tandis que pour les personnes situées à proximité de centrales électriques fermées, l'avenir est incertain mais pas pessimiste. Il existe également une nette différence stratégique entre la gestion des mines et celle des centrales électriques. Le rapport suivant présente quelques raisons sous-jacentes possibles du contraste entre les mentalités des gens et les stratégies des entreprises entre les deux types de sites.

D.3.1.3 Contexte politique

Bien que le gouvernement national considère la Transition juste comme ayant des impacts environnementaux, sociaux et économiques nets positifs pour l'Espagne, dans la région étudiée (Castille-et-León) et plus loin dans la province de León, elle aura des effets négatifs nets – surtout si l'on suit les procédures habituelles. Cette inégalité entre la province et le pays crée des tensions et une méfiance tant chez les décideurs qu'entre les décideurs et la population.

En ce qui concerne l'administration de la région de Castille-et-León elle-même, les conflits politiques sont nombreux. La région n'a pas de capitale officielle, mais la plupart des entités administratives sont situées à Valladolid. Au sein de cette région, qui est la plus grande, les neuf provinces sont très hétérogènes en termes de taille et de richesse, León étant la plus grande province mais très pauvre, un quart de ses habitants vivant dans la capitale homonyme de la province : León.

D'après les conclusions de l'étude de cas, il semble qu'il existe un important manque de confiance entre les différents niveaux du gouvernement. En outre, la communication ne semble ni souple ni stable entre les institutions gouvernementales nationales, régionales, provinciales et locales. Localement, si les maires semblent très soutenus par la population, il y a une forte défiance envers les niveaux gouvernementaux supérieurs (du provincial au national). Le sentiment d'injustice est très présent dans tous les domaines touchés par la fermeture des activités liées au charbon.

⁴⁰ L'agriculture et le tourisme sont deux des principales industries de la région.

⁴¹ La restauration de la zone minière tend à éliminer toutes les machines et tous les produits chimiques potentiels du sol et à assurer la croissance d'espèces endémiques (faune et flore).

D.3.1.4 Rôle des SP dans ce contexte

La communication sur les plans gouvernementaux et industriels concernant l'avenir de la province de León est très opaque et montre un manque de confiance parmi et entre les partis (politiques et entreprises). Cependant, il semble que les SP soient utilisés comme messagers par ces acteurs – même s'ils manquent également d'informations de la part des différents partis. Il semble que les représentants des provinces (León), des villes (maire de Fabero) et des entreprises (centrale électrique) comptent sur et font confiance aux représentants syndicaux pour communiquer et obtenir des informations du gouvernement (tous niveaux) et des entreprises, et pour les diffuser auprès des différentes parties impliquées⁴².

Les deux principaux SP en Espagne sont CCOO et UGT. Il y a trois autres SP : USO, CGT et CNT.⁴³ CCOO, UGT et USO ont signé l'accord de Transition juste pour le charbon.

Les SP espagnols accèdent à leur légitimité principalement via la représentativité électorale. Le taux de syndicalisation est plutôt faible (environ 14 % sont affiliés à un SP⁴⁴). Néanmoins, la couverture des négociations collectives est élevée en Espagne, environ 80 % des effectifs. Si les accords nationaux fournissent des cadres solides pour les droits des travailleurs, les accords sont également discutés au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. Ainsi, chaque syndicat est structuré avec des sections dédiées par secteur, mais les affiliés se considèrent comme faisant partie d'une grande confédération syndicale plutôt que de différentes sous-confédérations. Cependant, les représentants régionaux des SP ont joué et jouent un rôle important au niveau politique et sectoriel.

Dans le secteur minier, les SP travaillent peu ensemble et se considèrent plutôt comme des concurrents. Avec la fermeture des activités liées au charbon, le nombre de membres a chuté, créant une concurrence pour obtenir des membres. Néanmoins, lorsque cela est nécessaire, une certaine coopération est possible, en particulier lors de la négociation d'accords au niveau national. Pour le moment, la coopération semble au mieux (en termes relatifs) entre CCOO et UGT. Cependant, des tensions demeurent entre et avec les autres organisations syndicales (USO, CGT et CNT). En raison de ces tensions, la collaboration entre SP n'est pas automatique – même au niveau national.

Les SP sont déjà conscients et actifs dans la préparation de la Transition juste pour la décarbonation de l'industrie espagnole. En 2018, CCOO a présenté au Ministère de la transition écologique et du défi démographique une proposition de transition énergétique juste⁴⁵. Par ailleurs, en 2020, le CCOO a publié un *Guide syndical d'intervention dans les accords pour une Transition juste (Trade Union Guide to Intervention in Just Transition Agreements)*⁴⁶.

D.3.1.5 Plans politiques pour une Transition juste et la décarbonation en Espagne

Malgré peu de lois ciblant la décarbonation en soi, l'Espagne s'en sort relativement bien. Alors que l'Espagne ne représente que 9 % des gaz à effet de serre (GES) dans l'UE des 27, elle est parvenue à réduire les GES de 27 % en 2019 par rapport aux niveaux de 2005⁴⁷. Par ailleurs, au vu du nombre de stratégies, de feuilles de route, de plans (voir ci-dessous) et de manière générale d'efforts déployés par les différents acteurs de la transition énergétique espagnole, les résultats sont prometteurs.

⁴² Les parties impliquées sont le gouvernement (à tous les niveaux), les entreprises, les affiliés et le grand public.

⁴³ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/spain-in-depth-study-of-trade-union-representation>

⁴⁴ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Trade-Unions>

⁴⁵ <https://www.ccoo.es/ebc1375a411344ded377311728ebb201000001.pdf>

⁴⁶ <https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

⁴⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI\(2021\)690579_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI(2021)690579_EN.pdf)

En avril 2020, le gouvernement espagnol a créé un département dédié au sein du Ministère de la Transition écologique et du défi démographique, ci-après MITECO (*Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico MITECO*) pour la Transition juste : *El Instituto Para La Transición Justa*⁴⁸. L'institut a travaillé sur les « Conventions pour une Transition juste » (CTJ), intégrées dans la loi sur le changement climatique, et sur les « Accords pour une Transition juste » (ATJ) intégrés dans la loi sur le changement climatique et la transition énergétique. L'institut est chargé des plans territoriaux de Transition juste (PTTJ) pour l'Espagne.

Les plans espagnols de décarbonation se résument en trois documents principaux, qui mettent tous fortement l'accent sur les droits des travailleurs, les actions de promotion dans les zones touchées par la décarbonation et la redistribution :

- Le Plan national intégré pour l'énergie et le climat 2021-2030 (LTS⁴⁹) de l'Espagne a été publié en 2020.
- En 2020, le cadre stratégique énergie et climat 2019 a remis 30 points d'attention dans sa « déclaration d'urgence climatique »⁵⁰.
- La loi sur le changement climatique et la transition énergétique (LCCTE) a été rédigée en 2019 et acceptée en 2021⁵¹.

En outre, l'institut espagnol de Transition juste a travaillé et publié plusieurs plans, stratégies et feuilles de route⁵² :

Quatre plans :

- Égalité hommes-femmes
- Plan pour les marchés publics verts
- Plan stratégique de subvention 2022-2024
- Simplification administrative et plan de réduction des charges

Quatre stratégies principales :

- Stratégie de Transition juste
- Stratégie espagnole de développement durable
- Stratégie nationale contre la pauvreté énergétique
- Stratégie de stockage de l'énergie

Quatre feuilles de route :

- Feuille de route hydrogène
- Feuille de route autoconsommation
- Cadre des actions prioritaires pour récupérer le Mar Menor
- Feuille de route pour le développement de l'éolien offshore et des énergies marines

La feuille de route pour l'hydrogène vert et la stratégie de stockage de l'énergie, éléments clés de la transition vers une économie neutre en émissions, intègrent la priorisation des projets soutenant les zones de Transition juste.

⁴⁸https://www.miteco.gob.es/gl/prensa/220317ndpelinstitutoparalatransionjustaconstituyesuconsejoasesor_tcm37-538257.pdf

⁴⁹ https://unfccc.int/sites/default/files/resource/LTS1_Spain_0.pdf

⁵⁰ https://www.miteco.gob.es/es/prensa/declaracionemergenciaticlimatica_tcm30-506551.pdf

⁵¹ https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/proyectedeleydecambioclimaticoytransicionenergetica_tcm30-509256.pdf

⁵² <https://www.miteco.gob.es/en/ministerio/planes-estrategias/>

Outre les documents susmentionnés, il existe également le Plan de récupération, de transformation et de résilience (Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁵³) créé en réponse à la crise du COVID-19 en 2021. Ce plan inclut également les régions touchées par les fermetures des industries liées au charbon.

Dans les autres plans espagnols existants pour la décarbonation, le changement climatique et la relance, les zones houillères sont toujours mentionnées. Le fait que ces régions soient mentionnées dans tous les plans précités - publiés après la publication des accords dédiés aux industries liées au charbon - témoigne de la perception positive⁵⁴ des accords par le gouvernement.

D.3.2 Accords dans les industries houillères espagnoles

Deux accords concernent spécifiquement les industries liées au charbon (mines et centrales). Les accords gagnent en popularité en Espagne. Ces deux accords sont souvent pris comme exemples et mis en évidence comme une implication clé des SP dans les initiatives de Transition juste au niveau national en Espagne. Cela explique pourquoi des recherches actuelles sur des zones en transition (Krawchenko & Gordon, 2021) sont déjà menées et ont été mentionnées à plusieurs reprises dans les journaux (La Comarca, 2020).

Ces deux accords sont :

- L'accord-cadre pour une Transition juste et un développement durable de l'extraction du charbon et un développement durable des bassins miniers pour la période 2019-2027 (*Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019-2027*) ;
- Accord sur une transition énergétique juste pour les centrales thermiques en cessation d'activité : emplois, industrie et emploi, industrie, et territoires. (*Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios*).

Par ailleurs, dans la région de Castille-León, il existait deux plans pour dynamiser la région affectée par la fermeture de ces industries⁵⁵.

1. Stratégie des ressources minérales de Castille et León 2017-2021 (Estrategia de los Recursos Minerales de Castille et León 2017-2021)⁵⁶ ;
2. Plan de revitalisation des municipalités minières 2016-2020 (*Plan de Dinamización de las municipalidades mineros 2016-2020*)⁵⁷.

Les deux plans ultérieurs ne sont pas examinés plus en détail ici mais fournissent des preuves de l'importance des industries – et donc la nécessité de redynamiser la région depuis la fermeture des lieux de travail.

⁵³ <https://planderecuperacion.gob.es/>

⁵⁴ Selon le gouvernement, les deux accords ont eu des répercussions et des résultats positifs et étaient très pertinents tant en termes d'échelle que de portée.

⁵⁵ Ces plans visaient à développer des richesses durables et des travaux liés au secteur minier, en particulier dans la région de Castille-León. Le gouvernement a notamment établi des plans, des mesures et des investissements pour développer davantage les industries, les infrastructures et la formation.

⁵⁶ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/estrategia-recursos-minerales.html>

⁵⁷ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/plan-dinamizacion-economica-municipios.html>

D.3.2.1 Transition juste et développement durable des mines de charbon Développement durable des bassins miniers pour la période 2019-2027⁵⁸

L'accord fait suite à cinq accords antérieurs dans l'industrie minière – le premier en 1990, qui témoigne d'une forte culture d'accords dans le secteur minier.

Cet accord répond à la décision 2010/787/UE du Conseil européen qui impose la fermeture des mines de charbon. Cet accord couvre toutes les mines privées espagnoles jusqu'en 2027. Pour suivre les recommandations et plans gouvernementaux, les mines de la région de León sont maintenant toutes fermées – la dernière a cessé son activité en 2018.

Afin d'assurer une bonne transition après la fermeture des mines, l'accord de Transition Juste de l'Extraction Charbonnière et de Développement Durable des Régions Charbonnières pour la Période 2019-2027 a été conclu en 2018, peu après la fermeture de la dernière mine de León, entre :

- Le gouvernement espagnol : Ministère de la transition écologique, Ministère du travail, Ministère de l'industrie, Ministère des finances, etc.,
- Les SP : CCOO, UGT-FICA et USO
- Fédération nationale des entreprises charbonnières (Carbunion)

L'accord n'a pas été directement négocié avec les entreprises mais avec leur fédération, qui ne compte pour l'instant qu'un seul représentant. L'accord repose fortement sur les fonds nationaux et européens de développement régional (250 millions d'euros sur cinq ans pour soutenir les initiatives des entreprises et le développement des régions minières). Les fonds étaient censés soutenir les investissements dans les entreprises et les initiatives en faveur des énergies propres (2019-2023). La principale caractéristique sociale notable de l'accord est la création d'un registre des travailleurs des entreprises auxiliaires (*Bolsa de empleo*⁵⁹). Ce registre permet théoriquement aux travailleurs des entrepreneurs d'avoir la priorité sur les programmes de formation et de reconversion et d'avoir un accès prioritaire au marché du travail pour le démantèlement et la revitalisation de la zone. Mais en réalité, moins d'une centaine de personnes utilisent (ont utilisé) ce registre. Les autres composantes sociales sont :

- la retraite anticipée
- la bourse du travail pour les travailleurs
- la participation des entreprises aux travaux de démantèlement
- la planification de la formation pour des emplois verts, entrepreneuriaux et de restauration pour les travailleurs et les entrepreneurs
- la facilitation et le soutien à l'insertion professionnelle par le biais d'agences pour l'emploi pour les ouvriers et les entrepreneurs
- les délocalisations excédentaires

Le plan contenait une caractéristique notable : la remise en état environnementale des zones touchées, car il est rare que la restauration des terres soit incluse dans les plans de transition. Néanmoins, cette remise en état aurait dû être faite par les sociétés minières qui ont quitté le marché et ont déposé le bilan. Seule une petite entreprise minière est en train de remettre en état ses mines dans la région.

Le peu de succès de cet accord tant en ce qui concerne le registre que la remise en état des terres a laissé au sein de la population une attitude très négative envers le gouvernement. La population locale a eu trois réactions principales : pessimisme, injustice et méfiance.

⁵⁸ 'Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019-2027, ' https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

⁵⁹ https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/mineria_carbon-ides-idweb.asp

Néanmoins, on peut retenir plusieurs éléments clés de cet accord. Premièrement, le registre a d'abord été considéré comme un succès pour la plupart des parties prenantes et est pris en exemple par les différentes institutions gouvernementales. Même les travailleurs ont mentionné que le registre faisait partie des forces de l'accord. Deuxièmement, et fortement liée au registre, l'obligation de fournir une formation aux personnes qui y sont inscrites a rencontré un grand succès. La principale institution en charge de la formation liée aux mines dans la région était la fondation régionale Santa Barbara⁶⁰. Tous les cours ont été très appréciés et les programmes ont gagné en reconnaissance auprès de la population mais aussi auprès des entreprises locales qui ont vu un potentiel de valorisation des compétences de la main-d'œuvre grâce à la formation. Enfin, l'idée initiale de remettre les terres en état a été remarquée, car peu d'accords de Transition juste englobent l'importance de la restauration des terres.

L'accord a créé un précédent permettant d'instaurer des effets boule de neige. En fait, l'accord a servi d'exemple pour les exploitations minières du secteur public mais aussi, comme développé dans la section suivante, pour d'autres industries telles que la production d'électricité. Les résultats négatifs ont également servi d'exemple pour la rédaction et le calendrier des prochains accords. Notamment la signature directe des entreprises - et non de la fédération - et l'implication des entreprises elles-mêmes pour réinvestir dans l'utilisation du foncier afin de redynamiser l'économie.

D.3.2.2 L'accord pour une transition énergétique juste pour les centrales thermiques en cessation d'activité⁶¹

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord sur la fermeture des mines de charbon. Alors que les mines de charbon ferment, les centrales à charbon commencent à annoncer au gouvernement leur volonté de cesser leurs activités⁶². En observant les résultats mitigés de l'accord sur l'extraction du charbon, les SP et le gouvernement ont décidé conjointement de maintenir la fermeture des centrales jusqu'à la signature d'un accord. En avril 2020, l'accord a finalement été signé par :

- Le gouvernement espagnol : Ministère de la transition écologique et des défis démographiques, Ministère du travail et de l'économie sociale, Ministère de l'industrie, du commerce et du tourisme (uniquement dans la commission de suivi)
- Les SP : CCOO et UGT-FICA
- Les sociétés en charge des centrales charbon en Espagne : Endesa, Iberdrola, Naturgy

L'accord, contrairement à celui conclu sur la fermeture des mines, a été signé par les sociétés qui ferment les centrales. Il couvre toutes les centrales à charbon (12) présentes en Espagne – dont la moitié dans la région concernée par cette étude de cas – représentant 2300 travailleurs, dont environ 45 % étaient des entrepreneurs. Outre toutes les caractéristiques essentielles de l'accord sur la fermeture des mines mentionné dans la section précédente (registre des travailleurs des entreprises

⁶⁰ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

⁶¹ 'Acuerdo para una transición energética justa para centrales térmicas en cierre', https://www.transicionjusta.gob.es/Convenios_transicion_justa/Acuerdo_Cierre_C_Termicas%20ides-idweb.asp

⁶² Les centrales sont contractuellement liées au gouvernement pour fournir de l'électricité au réseau, elles ne peuvent donc cesser leurs activités sans accord préalable du gouvernement.

auxiliaires⁶³, préretraite, remise en état des terres, etc.), l'accord impose des règles nettement plus strictes aux entreprises pour maintenir le dynamisme socio-économique de la zone.

Pour que le gouvernement accorde un accord de cessation, l'entreprise doit d'abord prévoir des mesures transitoires de démantèlement et de réinvestissement dans le terrain. Cela permet aux acteurs concernés de planifier en conséquence le développement socio-économique de la région. Dans les mesures de réinvestissement dans la zone, les entreprises devaient présenter à la fois les nouveaux investissements réalisés en interne et ceux qu'elles attendaient des tiers. En effet, l'accord stipule clairement que les entreprises qui mettent fin aux activités de la centrale doivent apporter une assistance proactive pour attirer des investissements et des emplois localement. Pour favoriser davantage les investissements, outre les investissements propres des entreprises, deux mécanismes ont été mis en place avec l'embauche de consultants externes en réindustrialisation et la création de collaborations entre entreprises, universités (León, Valladolid) et régions.

Deuxièmement, le démantèlement et le réaménagement du terrain devraient concerner au moins 60 % des travailleurs locaux, la priorité étant donnée aux employés des centrales et aux travailleurs inscrits au registre. Les deux catégories de travailleurs pourraient bénéficier de formations tant pour le démantèlement que pour les besoins futurs de dynamisation des zones. La formation pourrait être conçue en fonction des besoins exprimés dans la mesure de transition présentée par l'entreprise au gouvernement tout en demandant l'arrêt des centrales.

Troisièmement, les sociétés s'engagent à former toutes les personnes impactées par l'arrêt des centrales. Ainsi, la formation peut bénéficier non seulement aux travailleurs, mais aussi aux jeunes professionnels, aux personnes éloignées du marché du travail ainsi qu'aux autres personnes qui ne travaillaient pas dans l'usine auparavant. La formation peut être dispensée soit en collaborant avec les structures de formation existantes, soit en élaborant ses propres programmes. Ces deux méthodes sont développées dans la région de León. Dans la zone faisant l'objet de ce cas, à côté de l'université de León et de l'université de Valladolid, il y a la Fondation Santa Barbara⁶⁴, qui assure historiquement la formation aux travaux souterrains (cf. section D.3.2.1). La Fondation développe son cursus existant pour proposer une nouvelle formation portant sur les travaux de démantèlement, les travaux de construction mais aussi sur les systèmes d'énergies renouvelables et la réhabilitation foncière. La formation implique également les travailleurs précédents en tant que formateurs, offrant ainsi aux travailleurs des possibilités d'emplois alternatifs. Les entreprises développent également leur propre cursus soit via des installations qu'elles construisent, soit au sein de leur fondation. En outre, le gouvernement et les entreprises dispensent une formation supplémentaire pour favoriser le développement de nouveaux entrepreneurs.

Enfin, pour pouvoir superviser le respect de l'accord, un comité de suivi⁶⁵ a été mis en place – actuellement, ses membres se réunissent jusqu'à quatre fois par an. Le comité est constitué des signataires et suit principalement les investissements pour les nouveaux projets, le démantèlement et la formation. Le comité évalue le dynamisme (économique et en termes de travailleurs) que le nouveau

⁶³ Création d'un registre des travailleurs des entreprises auxiliaires touchées par les fermetures par l'Institut pour une Transition juste, un organisme appartenant à MITECO. L'objectif du registre est d'accompagner ces travailleurs à travers une bourse de l'emploi pour faciliter leur réinsertion dans le travail à travers les opportunités qui se présentent, entre autres, lors du démantèlement des installations comme lors des nouvelles initiatives d'entreprises. En outre, ce registre donne aux travailleurs accès à des actions de formation spécifiques et à d'autres initiatives complémentaires qui améliorent leur employabilité grâce à la certification publique de la formation par le service public de l'emploi. À ce jour, plus de 40 % des personnes concernées se sont inscrites, dépassant les attentes générées. La plupart a entre 50 et 60 ans https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/centrales_termicas-ides-idweb.asp

⁶⁴ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

⁶⁵ https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

projet créera et si la main-d'œuvre locale sera suffisamment formée pour être embauchée dans ces projets locaux.

D.3.3 Implication des SP dans les accords

Les SP ont participé à toutes les phases des deux accords et ont joué un rôle important et positif dans les négociations des deux accords. Non seulement ils ont négocié pour les droits sociaux, mais ils ont souligné la forte importance des investissements locaux à la fois dans la remise en état des terres, le démantèlement des installations et la revitalisation des zones. Dans les deux cas, les SP étaient conscients de la nécessité de mettre fin aux activités de l'industrie. Le rôle du SP était donc de faciliter la transition en faveur des travailleurs mais pas de stopper, ralentir ou bloquer les accords. Cette position favorable des SP vis-à-vis de l'accord et leurs connaissances antérieures tant en matière de Transition juste qu'en transition énergétique ont certainement joué un rôle positif dans la réussite du (deuxième) accord.

L'accord sur la fermeture de la mine s'inscrit dans la continuité des six accords existants entre les SP et le gouvernement. Les SP ont ainsi été leaders dans la discussion et dans les grandes lignes de l'accord. Les SP ont suggéré d'ajouter comme signataire la fédération *Carbonunion*, afin d'inclure la remise en état du terrain et les différentes composantes sociales pour les travailleurs et les entrepreneurs. L'inclusion des mesures de protection sociale des entrepreneurs, l'implication des entreprises dans la restauration et les programmes de formation sont des choses nouvelles pour l'accord minier. Cependant, en raison des circonstances économiques, les résultats de l'accord ne sont pas aussi positifs que prévu.

Dans le cadre de l'accord sur la fermeture des centrales à charbon, les SP ont été actifs dès le début. Ils étaient conscients des erreurs commises lors de l'accord de fermeture de la mine et ont fait beaucoup d'efforts pour concevoir ce deuxième accord. Les SP ont d'abord informé et demandé au gouvernement de suspendre la délivrance du permis de cessation. Ils ont souligné que les permis de cessation devraient être délivrés à la signature d'un accord permettant une Transition juste des zones. Ainsi, avant l'accord, les SP ont montré au gouvernement l'importance d'inclure les entreprises – et non la fédération – comme signataires de l'accord.

Ils ont également joué un rôle important dans l'élaboration de l'accord. En plus de demander les mêmes caractéristiques sociales essentielles de l'accord minier (registre des entrepreneurs, retraite anticipée, programmes de formation, etc.), les SP se sont enquis des entreprises qui joueraient un rôle important dans 1) le financement et la conception des programmes de formation, 2) le démantèlement des usines et 3) la revitalisation de la zone. Sur ce dernier point, les SP ont fortement insisté pour que les entreprises investissent à la fois leur propre argent et des efforts pour attirer des investisseurs externes. En contrepartie, les SP unissent leurs efforts aux entreprises et négocient avec le gouvernement espagnol 1) pour fournir une information (meilleure et plus transparente) aux entreprises pour obtenir un accès aux financements européens, 2) pour permettre aux entreprises de conserver leur droit sur la concession foncière de tout ou partie de la capacité d'accès aux évacuations et l'autorisation exclusive des eaux industrielles et 3) pour développer de nouveaux outils politiques gouvernementaux pour les énergies renouvelables.

Enfin, les SP demandent l'intégration du comité de suivi. Même s'ils auraient préféré faire participer des parties externes (p. ex. un organisme de conseil externe) au comité, il a été décidé de le limiter aux signataires. Outre les réunions du comité de suivi, où toutes les parties sont invitées – et pour suivre encore plus attentivement les progrès, les SP ont formé des groupes de travail avec les entreprises. Les SP signataires et les entreprises se réunissent plusieurs fois par an pour aborder les points de l'accord avec les entreprises signataires. Ces réunions permettent de renforcer la confiance entre les entreprises et les SP. Ce sont aussi des occasions pour les SP d'analyser les projets des entreprises en ce qui concerne les investissements futurs, les programmes de formation et d'autres

activités en vue de dynamiser la région. Les entreprises utilisent également ces groupes de travail pour signaler les goulots d'étranglement à transmettre au gouvernement, tels que les limitations des droits de permis et les besoins en infrastructures supplémentaires.

Outre le suivi des progrès des entreprises, les SP soutiennent et facilitent également les programmes de formation des établissements semi-publics et publics. Les SP ont également des discussions fréquentes avec les différents niveaux et institutions du gouvernement espagnol, pas seulement au sujet des accords susmentionnés. Grâce à leurs efforts, les SP sont parvenus à obtenir des certifications reconnues (localement) pour les formations développées par des entreprises, fondations ou institutions parapubliques dans le cadre de l'accord.

Les SP continuent à assurer un suivi rigoureux des accords allant au-delà du groupe de travail et de la conception de la formation. D'une part, les SP collaborent avec les entreprises pour obtenir l'accès au financement et aux permis pour redynamiser le territoire. D'autre part, ils soutiennent le gouvernement pour faire connaître les différents appels à projets auprès des entreprises et des citoyens. Enfin, ils ont utilisé leur position de confiance entre les différentes parties impliquées pour encourager le dialogue et résoudre les potentiels conflits et goulots d'étranglement. Le soutien des SP à l'installation d'un dialogue entre un maire de la ville et une compagnie d'électricité désireuse de développer des éoliennes dans la commune en est un bon exemple. Autre exemple : les SP signalent au gouvernement national des questions urgentes concernant le développement industriel futur nécessitant l'approbation de certaines municipalités touchées par la fermeture.

D.3.4 Besoins et points de concentration futurs⁶⁶

Si les registres sont majoritairement considérés comme un élément positif des accords, ils ont peu d'impact sur l'emploi puisque moins d'une centaine de personnes sont actuellement inscrites.

Par ailleurs, il existe un décalage manifeste entre les besoins en travailleurs pour les projets à venir et les chiffres actuels du chômage. Cette inertie est due à plusieurs facteurs. D'abord, la différence de rythme entre le fonctionnement réel des différentes parties. Par exemple, si une année semble courte pour un processus gouvernemental, pour une famille cela peut avoir un impact énorme sur l'organisation financière. Deuxièmement, l'opacité des plans d'investissement. Si des plans d'investissements futurs ont été fournis par les entreprises, il était difficile pour les SP et les autres parties concernées d'estimer les besoins en termes de travailleurs. Troisièmement, les charges administratives et financières. En Espagne, il existe encore un fossé entre les plans à exécuter et les différentes étapes du processus visant à obtenir la certification, les droits administratifs, et les organismes de financement pour fournir et recevoir des informations, des documents et des droits suffisants. Tout cela au détriment des communautés locales.

Notons également les frictions importantes entre les différents SP. Le troisième SP, inclus dans l'accord sur la fermeture des mines, n'a pas été impliqué dans l'accord sur la centrale, dans un choix gouvernemental de faciliter et de lisser les discussions avec les autres SP.

Globalement, plusieurs incertitudes subsistent et les effets à long terme de l'accord ne sont pas encore clairs. Néanmoins, il est clair qu'il a eu des effets positifs et il est à noter que l'implication des SP a joué un rôle important et positif. Cependant, il n'est pas impossible que certains goulots d'étranglement aient pu être évités, notamment en ce qui concerne l'inertie et le décalage si les SP avaient continué à collaborer ensemble.

⁶⁶ Il convient de noter que les secteurs miniers liés au charbon sont fermés (ou en cours de fermeture) dans la région concernée par cette étude de cas, les besoins se concentrent donc sur le niveau général et non sur ce secteur spécifique.

D.3.5 Conclusions

Si les industries liées au charbon sont fermées (ou ferment) dans la région de l'étude de cas, les actions des SP ont néanmoins un impact positif. Les deux accords – et en particulier l'accord sur la fermeture des centrales – sont clairement le résultat d'efforts conjoints impliquant fortement les SP. Les différences entre l'accord concernant les mines et l'accord concernant les centrales électriques s'expliquent par l'implication des compagnies d'électricité, qui par nature ont plus d'argent et plus de pouvoir que les compagnies minières, mais aussi par l'implication et le suivi accrus des SP. L'implication forte et continue des SP se traduit par des impacts régionaux positifs.

Le lancement simultané des accords pour une Transition juste⁶⁷ et le lancement précédent des initiatives des investissements dans les entreprises et les énergies propres⁶⁸ (2019–2023) par le gouvernement espagnol constitue un autre cadre en faveur de l'accord.

Les différences d'état d'esprit entre la mine et la centrale électrique sont frappantes. Dans les zones minières, les gens sont généralement plus pessimistes et expriment un sentiment de colère et d'injustice. La confiance dans le gouvernement et les entreprises semble également plus faible. Au contraire, dans le domaine des centrales, il y a une ambiance et un état d'esprit dynamiques. Bien que l'avenir soit incertain pour les travailleurs, ils espèrent que les entreprises ou le gouvernement leur offriront de nouvelles opportunités de travail à proximité. On observe la même différence de mentalité dans la zone où une centrale à charbon a été fermée avant – et donc non incluse dans – l'accord. Dans ce domaine, le démantèlement est très lent et il n'y a aucun plan d'emploi pour la main-d'œuvre locale ni d'investissement dans la région.

La différence d'état d'esprit s'explique également car dans le domaine des centrales électriques, toutes les entreprises ont des plans clairs pour les projets futurs. On estime d'ores et déjà qu'avec les plans sécurisés actuels, plus de personnes que celles précédemment employées dans l'exploitation des centrales seront nécessaires pour la construction des nouvelles installations et qu'environ 80 % des emplois précédents seront nécessaires à long terme pour la maintenance et l'exploitation des installations. Il est à noter que d'autres projets sont également en discussion en vue d'augmenter ces chiffres. Les investissements dans le développement de nouvelles installations industrielles ont incité d'autres industries à s'implanter dans la zone (exemple : Forestalia a développé une centrale biomasse⁶⁹).

Dans ces deux domaines, les citoyens, mais aussi les représentants gouvernementaux (à tous les niveaux – y compris au niveau municipale), les entreprises et les travailleurs ont une forte confiance dans les SP. Ainsi, les SP sont utilisés à tous les niveaux comme relais et plateforme de communication. Cette confiance, présente dans tous les domaines concernés, permet un bon dialogue social.

En termes de transition sociale et ouvrière, l'accord sur la centrale affiche de très bons résultats. Pour les travailleurs employés dans les centrales en exploitation, la transition a été pour la plupart très facile car ils bénéficiaient soit d'un emploi garanti (dans le démantèlement et la construction de futures centrales), soit de sorties négociées sans traumatisme (p. ex. retraite, aide à la création d'un nouvel emploi, aide à la création de leur propre entreprise). Les SP ont également offert un soutien de qualité

⁶⁷ Les accords de Transition juste permettent le financement de 1447 projets en Espagne, dont 839 projets en Castille-et-León, soit la part la plus élevée.

⁶⁸ Il s'agit d'un appel à l'aide d'une valeur de 7 millions d'euros pour les municipalités touchées par la fermeture des centrales à charbon, géré par la Fondation Ciudad de la Energía (CIUDEN), rattachée à l'Institut pour une Transition juste - cet appel est associé à l'appel de 286 millions d'euros d'aides aux projets renouvelables de l'Institut pour la diversification et l'économie d'énergie (IDEA) qui rendent possible la Transition juste comme l'un des critères déterminants de la concession.

⁶⁹ (Forestalia – El Bayo Biomass Plant 49.9 MW – León, 2018)

lors des négociations. On peut observer une situation similaire en ce qui concerne les entrepreneurs, près de 90 % de ceux qui étaient auparavant employés étant actuellement impliqués dans le démantèlement. Cela montre également que le deuxième registre fut une réussite à cet égard.

Les résultats concernant les programmes de formation sont supérieurs aux attentes. Outre les réponses favorables et l'inscription à la formation, plusieurs accords de collaboration ont été signés avec des établissements d'enseignement et professionnels. Certains programmes ont obtenu une certification au moins au niveau local. Cela a permis à la formation de gagner en visibilité et donc d'atteindre des communautés en dehors des travailleurs directement concernés. Les cours ont pu commencer malgré la COVID-19, et ils ont été bénéfiques pour les travailleurs mais ont également eu des impacts au-delà – avec la participation des populations locales. Les formations ont même parfois été portées au niveau de l'ensemble de l'entreprise sous forme d'exigence pour les salariés.

Alors que le comité de suivi n'a pu se réunir que deux fois en raison de la COVID-19, les groupes de travail ont tenu au total plus de 10 réunions. Cependant, les fréquences et les résultats de ces groupes étaient hétérogènes en fonction de l'implication des entreprises et des régions (certaines entreprises étant opaques, d'autres étant plus collaboratives).

Dans l'ensemble, ces accords ont été jugés fructueux par les parties concernées et ont servi de base à de futurs accords sur la décarbonation d'autres industries. Les liens établis entre les SP et le gouvernement espagnol (à tous les niveaux) renforceraient potentiellement le rôle des SP dans l'établissement des plans territoriaux espagnols pour une Transition juste⁷⁰ (PTTJ).

⁷⁰ Ces plans sont sous la responsabilité de l'institut pour une Transition juste (*El Instituto Para La Transición Justa*) avec laquelle les SP sont en contact étroit suite aux accords liés au charbon.

D.4 TABLE RONDE CONCERNANT LA POLITIQUE CLIMATIQUE EN FINLANDE

D.4.1 Contexte du cas

D.4.1.1 Paramètres du cas

Ce cas a été mené en Finlande, au niveau du gouvernement national et couvre tous les secteurs des industries.

Pour cette étude de cas, des sources en ligne ont été étudiées et cinq entretiens (en ligne) ont été menés. Quatre des cinq personnes interrogées sont des représentants syndicaux, travaillant pour le syndicat TEK et les confédérations syndicales SAK, Akava et STTK. La cinquième personne interrogée est un fonctionnaire travaillant comme spécialiste principal pour le Ministère finlandais de l'Environnement. En raison de la portée limitée de cette étude, ce travail ne doit pas être considéré comme une évaluation globale de l'impact de la table ronde sur la politique climatique. Les conclusions se fondent principalement sur les points de vue des représentants syndicaux interrogés.

D.4.1.2 Plans climat en Finlande

Le gouvernement finlandais s'est fixé l'objectif ambitieux d'atteindre la neutralité climatique d'ici à 2035 et ambitionne d'avoir un bilan carbone négatif peu de temps après. Pour ce faire, le gouvernement souhaite établir de nouveaux objectifs en matière de politique climatique et décider des mesures supplémentaires nécessaires pour aligner la trajectoire de réduction des émissions de la Finlande sur son objectif. La loi sur les changements climatiques est un instrument d'orientation pour y parvenir : cette loi sera modifiée de manière à permettre au gouvernement d'atteindre l'objectif de neutralité carbone d'ici 2035. Par ailleurs, l'objectif pour 2050⁷¹ sera mis à jour et les objectifs de réduction des émissions pour 2030 et 2040 seront ajoutés dans la loi sur le changement climatique.

L'objectif de neutralité climatique d'ici 2035 fait partie d'un ensemble plus vaste d'objectifs climatiques et environnementaux énoncés dans le programme gouvernemental de la Première ministre Marin. Dans le chapitre « Une Finlande neutre en carbone qui protège la biodiversité (Carbon neutral Finland that protects biodiversity) », il est indiqué que le gouvernement s'efforce de faire de la Finlande la première société prospère « zéro combustible fossile » au monde. Il vise également à renforcer les puits et les stocks de carbone à court et long terme. Par ailleurs, le gouvernement veut réduire l'empreinte carbone du logement et de la construction. Le cinquième objectif est d'enrayer la perte de biodiversité en Finlande. En outre, il vise à renforcer le rôle de pionnier de la Finlande dans l'économie circulaire. Le gouvernement souhaite également développer une politique alimentaire respectueuse du climat. Le huitième objectif consiste à améliorer la protection environnementale des mines. Enfin, il vise à améliorer le bien-être animal.

Le gouvernement finlandais souligne la nécessité d'une Transition juste : le gouvernement entend mener à bien cette mission d'une manière « équitable d'un point de vue social et régional et impliquant tous les secteurs de la société »⁷². C'est pourquoi elle a non seulement mis en place un groupe de travail ministériel sur les questions climatiques et énergétiques, mais aussi une table ronde sur la politique climatique début 2020. Cette table ronde sur la politique climatique rassemble de nombreuses parties prenantes visant à garantir que les actions climatiques sont dans l'intérêt supérieur de la société et bénéficient d'une large approbation du public. En outre, le gouvernement aidera les autorités locales et régionales à élaborer leurs propres plans de neutralité carbone et à mettre en œuvre des actions climatiques.

⁷¹ L'objectif actuel pour 2050 est de réduire les émissions de GES d'au moins 80 % par rapport aux niveaux de 1990.

⁷² 3.1. Une Finlande neutre en carbone qui protège la biodiversité (valtioneuvosto.fi)

D.4.2 Le cas : Table ronde sur la politique climatique

D.4.2.1 Introduction

Cette étude de cas analyse l'implication des SP finlandais dans l'élaboration des politiques climatiques au niveau national en étudiant leur engagement lors de la table ronde sur la politique climatique. Elle examine comment leur participation a été valorisée par les représentants des différentes confédérations syndicales, afin de voir quelles leçons peuvent en être tirées. En outre, elle évalue les capacités et les besoins des confédérations pour façonner la Transition juste.

D.4.2.2 Pourquoi une table ronde sur la politique climatique ?

L'objectif de la table ronde sur la politique climatique est de créer une compréhension commune de la manière dont la Finlande peut effectuer une Transition juste vers une société neutre en carbone dans un délai accéléré⁷³. Son but est d'accroître l'acceptabilité de la politique climatique et de permettre aux acteurs de participer plus étroitement à la préparation nationale de l'action climatique. L'objectif de la table ronde n'est pas de prendre des décisions, mais de soutenir la préparation et la mise en œuvre de la politique climatique par le gouvernement finlandais au niveau national. Le motif principal du gouvernement pour organiser la table ronde est de présenter ses idées et de voir comment les différents intervenants réagissent, afin de créer une compréhension commune.

D.4.2.3 Fonctionnement et composition de la table ronde sur la politique climatique

La Première ministre Marin préside la table ronde. Au total, vingt acteurs différents ont un siège réservé à la table représentant différents secteurs et organisations⁷⁴. Cela inclut les trois confédérations syndicales finlandaises (STTK, SAK et Akava). Les principaux enseignements de ses réunions sont communiqués au Groupe de travail ministériel sur la politique climatique et énergétique. La Commission du développement durable est également informée des travaux de la table ronde. Une grande variété de sujets ont déjà été abordés lors de la table ronde : le calendrier et les spécificités des sujets dépendent souvent du calendrier des autres décisions qui doivent être prises par le gouvernement ou examinées par le groupe de travail ministériel. C'est le gouvernement qui décide des sujets, les membres ne peuvent pas en suggérer eux-mêmes. Les discussions portent spécifiquement sur la manière dont la transition vers une société neutre en carbone peut être équitable et juste sur le plan social et régional.

La table ronde se réunit environ tous les deux mois. Les réunions ne durent pas très longtemps (environ 1 h 30). Généralement, une réunion commence par un échange ou une conférence donnée par un expert qui présente le sujet spécifique dont il faut discuter ce jour-là. Par la suite, les parties prenantes ont le temps de répondre aux plans et idées présentés, mais ce temps est très limité. Ceux qui n'ont pas le temps de s'exprimer peuvent adresser un bref commentaire écrit au secrétariat.

D.4.2.4 Feuilles de route bas carbone pour chaque secteur

Outre la mise en place d'une table ronde sur la politique climatique, le gouvernement finlandais a également souhaité produire des feuilles de route sectorielles pour une société bas carbone en coopération avec 13 secteurs⁷⁵ d'ici l'été 2020. Celles-ci se sont été achevées quelques mois après la nomination des membres de la table ronde en février 2020. Les travaux sur les feuilles de route ont

⁷³ Table ronde sur la politique climatique - Ministère de l'environnement (ym.fi)

⁷⁴ Des informations plus détaillées sur les autres parties prenantes figurent au chapitre « Acteurs ».

⁷⁵ Énergie, chimie, forêt, technologie, alimentation, logistique et transport, agriculture, hôtellerie, commerce, textile, scierie, construction et environnement bâti, propriétaires et promoteurs immobiliers.

été coordonnés par le Ministère de l'économie et de l'emploi. La production des feuilles de route repose sur l'idée que chaque secteur connaît le mieux son domaine : les feuilles de route donnent une image plus détaillée de l'ampleur et du coût des mesures requises selon les secteurs. Les feuilles de route sectorielles⁷⁶ sont utilisées par le gouvernement dans l'élaboration de sa politique climatique et énergétique. Les feuilles de route bas carbone pour chaque secteur ont également été discutées lors de l'une des réunions de la table ronde sur la politique climatique⁷⁷.

D.4.2.5 Calendrier de la table ronde sur la politique climatique

| Date | Événement |
|----------------|---|
| Décembre 2019 | L'objectif d'une Finlande neutre en carbone à l'horizon 2035 a été réaffirmé dans le programme du gouvernement Marin. |
| Février 2020 | Le gouvernement a nommé les membres de la table ronde sur la politique climatique. |
| Mai 2020 | Première réunion de la table ronde sur la relance après la crise du coronavirus et les mesures de relance durables sur le plan climatique. ⁷⁸ |
| Août 2020 | Deuxième réunion de la table ronde sur la réduction des émissions et le rôle de la fiscalité de l'énergie pour atteindre la neutralité carbone. |
| Septembre 2020 | Troisième réunion de la table ronde (avec la Commission du développement durable et le Conseil économique) sur une transition équitable vers une société neutre sur le plan climatique. |
| Octobre 2020 | Quatrième réunion de la table ronde sur la transition équitable vers des transports sans énergies fossiles. |
| Décembre 2020 | Cinquième réunion de la table ronde sur la réforme de la loi sur les changements climatiques. |
| Février 2021 | Sixième réunion de la table ronde sur les feuilles de route bas carbone pour les différents secteurs. |
| Mars 2021 | Septième réunion de la table ronde sur la réduction des émissions dans le secteur de l'utilisation des sols et l'entretien et le renforcement des puits de carbone. |
| Avril 2021 | Huitième réunion de la table ronde sur le plan de politique climatique à moyen terme qui correspond à l'objectif du gouvernement d'une Finlande neutre sur le plan climatique d'ici 2035. |
| Juin 2021 | Neuvième réunion de la table ronde sur le climat et la stratégie énergétique. |
| Août 2021 | Dixième réunion de la table ronde sur le paquet « Fit for 55 » de l'UE. |

⁷⁶ <https://tem.fi/en/low-carbon-roadmaps-2035>

⁷⁷ <https://ym.fi/en/-/climate-policy-roundtable-meets-to-discuss-sectoral-low-carbon-roadmaps>

⁷⁸ Vous trouverez davantage d'informations sur les réunions de la table ronde sur le site du Ministère de l'Environnement: <https://ym.fi/fr/news>

| | |
|---------------|--|
| Octobre 2021 | Onzième réunion de la table ronde sur l'accord d'économie circulaire bas carbone. |
| Décembre 2021 | Douzième réunion de la table ronde sur la construction bas carbone. |
| Février 2022 | Treizième réunion de la table ronde sur le plan politique à moyen terme en matière de changements climatiques. |
| Mars 2022 | Quatorzième réunion de la table ronde sur le plan climat pour le secteur de l'utilisation des sols. |

D.4.2.6 Acteurs

D.4.2.6.1 Gouvernement :

La Première ministre Marin préside la table ronde. Deux des quatre vice-présidents sont ministres : le ministre de l'Environnement et du Changement climatique et le ministre des Affaires économiques. Les deux autres vice-présidents sont un représentant des jeunes du Conseil national finlandais de la jeunesse Allianssi et le CEO de la Climate Leadership Coalition, un réseau d'entreprises climatiques à but non lucratif.

D.4.2.6.2 Représentants des organes d'experts :

Par ailleurs, trois experts ont été invités à la table ronde. Le premier expert travaille pour le Groupe d'experts finlandais sur le climat, un conseil consultatif indépendant qui fournit des conseils scientifiques pour l'élaboration des politiques. Le deuxième expert représente le groupe d'experts du développement durable. Le troisième expert travaille pour le fonds finlandais d'innovation Sitra.

D.4.2.6.3 SP :

Trois des vingt sièges des parties prenantes à la table ronde sont réservés aux confédérations syndicales finlandaises : SAK, STTK et Akava. La SAK, également connue sous le nom d'Organisation centrale des SP finlandais, est la plus grande confédération. Les 18 organisations membres de la SAK comptent plus d'un million de membres, soit environ vingt pour cent de la population finlandaise. La SAK est une confédération syndicale ouvrière. La Confédération finlandaise des professionnels (STTK) représente environ 650 000 employés (principalement des cols blancs) dans les secteurs public et privé. Akava est la Confédération des SP du personnel professionnel et de direction en Finlande. Elle représente au total environ 600 000 membres dans 36 SP membres différents. Akava est la confédération des employés hautement qualifiés. De manière générale, les confédérations travaillent de manière assez indépendante des SP membres : il n'existe pas de pilotage très ferme des SP à l'encontre des confédérations.

D.4.2.6.4 Organisations patronales :

Alors que trois sièges sont réservés aux représentants syndicaux, les organisations patronales ont six sièges à la table. Parmi elles figurent, par exemple, la plus grande association patronale de Finlande nommée EK, l'organisation de lobby qui promeut le commerce finlandais, la Fédération finlandaise des industries forestières et l'Union centrale des producteurs agricoles et propriétaires forestiers.

D.4.2.6.5 Autres acteurs :

Les autres parties prenantes à la table sont les ONG, les représentants des jeunes, les autorités locales et régionales, le parlement sami autochtone et une autorité qui gère le réseau de transport public.

D.4.2.7 Implication syndicale

D.4.2.7.1 Objectifs des SP

Les trois confédérations syndicales - SAK, STTK et Akava - soulignent la nécessité d'inclure les principes de la Transition juste dans les plans et lois climatiques de la Finlande. Il n'y a pas de différences significatives dans leurs positions générales : ils s'accordent sur l'importance d'inclure ces principes dans les plans climat du gouvernement. Globalement, leurs objectifs sont les suivants :

- Intégrer la politique de l'emploi et de la formation dans la politique climatique.
- Introduire de nouvelles mesures pour faciliter l'accès à de nouveaux postes, emplois ou professions par le biais de la requalification, du perfectionnement, de la formation et de l'éducation.
- Soutenir une société prospère dotée de régimes de sécurité sociale forts.
- Intégrer les principes de la Transition juste dans la loi sur le changement climatique.
- Renforcer la participation des organisations syndicales à la préparation, au suivi et à la mise en œuvre des stratégies énergétiques et climatiques.

Avec ces objectifs, ils espèrent que la justice sociale et les droits des travailleurs seront garantis dans la transition vers la neutralité carbone, et que l'avenir des travailleurs et de leurs communautés sera assuré. Cela comprend la création d'un modèle solide de sécurité du changement et l'accompagnement des travailleurs dans la reconversion et la recherche de nouveaux emplois. Élargir le devoir des employeurs de proposer des formations, permettre un accès équitable à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous et améliorer les conditions financières des travailleurs en reconversion, autant d'exemples de mesures politiques qui pourraient y parvenir⁷⁹. Pour les SP, il est important d'inclure des mesures de Transition juste dans chaque plan, programme, législation et mise en œuvre. Par ailleurs, les confédérations soulignent l'importance de mener des études sur l'impact des mesures proposées sur l'emploi et sur les régions. Par exemple, la Finlande compte un certain nombre de régions (isolées) qui ne dépendent que de quelques usines : lorsque celles-ci doivent fermer en raison des politiques climatiques, un plan d'investissement régional est nécessaire pour attirer de nouveaux investissements et créer de nouveaux emplois dans ces régions. La production de tourbe est un exemple d'industrie qui sera fortement impactée par la politique climatique : le gouvernement souhaite que la consommation énergétique de la tourbe soit au moins divisée par deux d'ici à 2030⁸⁰. Une idée consiste à mettre en place un groupe de travail tripartite qui pourrait étudier l'impact de la politique climatique sur l'emploi, l'identification des menaces et opportunités, et le besoin en compétences⁸¹.

D.4.2.7.2 Différences subtiles entre SAK, STTK et Akava

Il y a quelques petites différences d'attitude entre les confédérations. Si la SAK et la STTK ont étroitement collaboré sur ces questions, Akava est un peu plus éloignée de ces efforts : les membres de cette confédération sont hautement qualifiés et ont donc moins peur de perdre leur emploi à cause de la politique climatique. En fait, les SP d'Akava estiment même que les mesures qui empêchent le

⁷⁹ FES_A4_Finland_07.indd

⁸⁰ <https://yle.fi/news/3-11864714>

⁸¹ FES_A4_Finland_07.indd

réchauffement climatique créeront plus d'emplois et d'opportunités pour les personnes hautement qualifiées.

D.4.2.7.3 Évaluation des capacités des SP à élaborer des positions sur les questions climatiques

La SAK et la STTK ont toutes deux des groupes internes sur les politiques climatiques au niveau de la confédération et leurs propres objectifs climatiques et énergétiques sont préparés avec les SP membres. Les points de vue d'Akava sont formulés au sein de son bureau. Dans certains cas précis, Akava demande l'avis de spécialistes syndicaux, mais de manière toujours informelle, il n'existe pas de mécanisme spécifique pour cela. Les présidents des confédérations qui siègent à la table ronde sont souvent conseillés par les experts climatiques des confédérations. Étant donné que les sujets abordés lors de la table ronde sont vastes, il y a eu peu de place pour des conflits réels entre et au sein des SP. Le fait que les confédérations travaillent de manière assez indépendante des SP membres n'a pas encore entraîné de tensions particulières.

D.4.2.7.4 Possibilités de contribution des SP

À ce jour, les possibilités offertes aux SP d'apporter une contribution précieuse à la table ronde ont été très limitées. Cela s'explique principalement par l'organisation de la table ronde. Les représentants syndicaux ne considèrent pas la table ronde comme un endroit nécessitant de s'engager et d'avoir un impact, mais ils ont convenu que la table ronde a réussi à informer les parties prenantes sur les plans climatiques à venir. La table ronde a également été l'occasion de se familiariser avec les points de vue d'autres parties prenantes représentées, selon les SP.

D.4.2.7.4.1.1 Feuilles de route

Il était d'autant plus difficile pour les confédérations de contribuer aux feuilles de route sectorielles qu'elles n'étaient initialement pas invitées à participer à leur élaboration. Seules les organisations patronales ont été invitées à y travailler par le ministre de l'Économie. Après plusieurs plaintes des confédérations à ce sujet, ils ont finalement été invités à une réunion où ils ont pu partager leur point de vue sur les principes de la Transition juste. Mais à ce stade, les feuilles de route étaient presque terminées, raison pour laquelle la réunion n'a eu que peu d'impact. Les feuilles de route sectorielles se concentrent principalement sur les moyens techniques de réduction des émissions et touchent à l'innovation, à la recherche et au développement, mais la perspective sur le (ou l'avenir du) travail manque, selon les SP, dans la plupart des feuilles de route.

D.4.2.7.4.1.2 Actions menées par les SP dans le cadre de la table ronde sur la politique climatique

Sur la base des sections ci-dessus, il n'est pas surprenant que les actions liées à la table ronde, entreprises par les confédérations syndicales, aient été limitées. Il n'a été possible de répondre aux plans présentés lors de la table ronde sur la politique climatique que de manière brève et superficielle. Bien que les sujets et contributions soient restés assez généraux, les confédérations ont essayé de souligner l'importance des mesures d'une Transition juste lorsque cela était possible. En outre, ils ont également exprimé leurs inquiétudes quant au manque de perspective des travailleurs dans les feuilles de route sectorielles.

D.4.2.7.4.1.3 Autres espaces d'influence

La plupart des personnes interrogées s'interrogent au sujet de la valeur ajoutée de la table ronde à la lumière d'autres mécanismes déjà existants : les représentants ont mentionné qu'ils avaient des options plus efficaces pour influencer les politiques climatiques et façonner la Transition juste que leur participation à la table ronde sur la politique climatique. Ces espaces d'influence sont décrits plus en détail dans les paragraphes suivants.

D.4.2.7.4.1.3.1 Points de contact directs dans les ministères

Un représentant syndical a indiqué que des points de contact directs avec les ministères avait eu lieu bien avant la mise en place de la table ronde : cela leur a permis de partager leurs points de vue sur les mesures et de demander de manière plus efficace des informations au besoin. Bien qu'informels, ces contacts lui semblent plus utiles que la table ronde.

D.4.2.7.4.1.3.2 Conseil économique

Les confédérations ont également un siège au Conseil économique de Finlande - présidé également par la Première ministre. Bien que l'ordre du jour soit plus vaste que la table ronde sur la politique climatique, les questions climatiques sont également abordées dans ce forum. Selon certains représentants syndicaux, le conseil est un endroit plus influent pour discuter des questions climatiques : le forum est plus petit, il offre plus de temps et les discussions sont plus ciblées. Cependant, les questions climatiques ne sont pas au cœur du forum.

D.4.2.7.4.1.3.3 Séminaires en nom propre

En outre, certains représentants syndicaux considèrent l'organisation de leurs propres séminaires comme un moyen utile de diffuser leurs idées : deux fois par an, un séminaire est organisé par STTK à l'attention de ses propres SP membres. Une fois par an, un séminaire a lieu en collaboration avec d'autres confédérations syndicales. Ces séminaires permettent aux confédérations d'enseigner à leurs membres affiliés ce qu'implique une Transition juste. La diffusion de ces connaissances est importante, selon les SP, car les membres doivent connaître les enjeux pour les introduire dans les processus de négociation collective.

D.4.2.7.4.1.4 Autres projets portant sur la Transition juste

Dans le cadre d'un projet de quatre ans intitulé « Time of Opportunities », la SAK a publié une étude examinant l'impact du changement climatique sur le travail et le statut des employés en Finlande ainsi que dans d'autres pays. En outre, la SAK et la STTK font partie d'une coopération syndicale nordique-allemande pour une Transition juste avec onze autres confédérations syndicales (situées au Danemark, en Allemagne, en Islande, en Norvège et en Suède)⁸². Une Transition juste a été élaborée pour chaque pays participant.

D.4.2.7.5 Impacts socio-économiques des actions

La participation des confédérations syndicales à la table ronde n'a pas donné de résultats tangibles : aucune mesure clairement axée sur la Transition juste n'a été établie dans les stratégies climatiques nationales, sectorielles ou régionales. Aucune des personnes interrogées n'a indiqué avoir vu d'impact concret ou direct de la table ronde à ce jour. Selon la plupart des représentants syndicaux, la table ronde n'a pas permis aux SP d'influencer la politique climatique de la Finlande.

D.4.2.7.6 Feuilles de route

Les SP n'ont cessé de souligner l'importance d'inclure la perspective de Transition juste dans les feuilles de route. Si les nouvelles feuilles de route sectorielles doivent encore être mises à jour, il semble probable que, grâce aux efforts des SP, elles incluront mieux qu'auparavant la perspective d'une Transition juste. En effet, certains secteurs ont déjà exprimé leur intention de prendre en compte les problématiques de compétences dans la seconde phase du projet.

D.4.2.7.7 Impact normatif

En outre, les SP ont peut-être joué un rôle important en permettant de mieux comprendre ce que signifie le terme « Transition juste », ce qu'il implique et pourquoi il est important. Le programme

⁸² FES_A4_Finland_07.indd

gouvernemental mentionne fréquemment ce terme, mais il semble concerner principalement des actions socialement justes (par exemple un impact distributif équitable des politiques climatiques) plutôt que de garantir spécifiquement l'avenir des travailleurs et de leurs communautés par des mesures concrètes. Il faut généralement du temps pour changer les idées et les normes, et cela ne débouche pas nécessairement immédiatement sur du concret. Si les occasions de s'exprimer lors de la table ronde étaient limitées, les confédérations ont tout de même pu partager leurs réflexions lors d'un forum de très haut niveau rassemblant de nombreuses personnes puissantes : l'impact « normatif » ne sera peut-être pleinement compris que dans quelques années.

D.4.3 L'avenir doit renforcer l'implication des SP dans l'élaboration d'une Transition juste

Une table de dialogue plus approfondie entre SP, fonctionnaires, chercheurs, industries et autres experts en matière de politique climatique pourrait contribuer à améliorer la participation des SP. L'inclusion officielle des SP dans la production des feuilles de route sectorielles mises à jour pourrait être un moyen d'aider les SP à partager plus en profondeur leurs idées sur une Transition juste. Il serait également envisageable de modifier l'organisation de la table ronde : tant le temps (limité) que la taille du groupe semblent restreindre la participation effective. L'organisation d'une réunion préparatoire permettrait d'approfondir les discussions. Inviter les experts en climat de toutes les organisations des parties prenantes au lieu des directeurs pourrait également être efficace, car ils ont généralement plus d'expertise sur les sujets et moins de contraintes de temps.

D.4.3.1 Implication des SP adhérents

Il semble nécessaire d'impliquer davantage les membres affiliés des confédérations dans les discussions sur les questions climatiques. À l'heure actuelle, le changement climatique reste un problème principalement discuté au niveau des confédérations. Alors que les confédérations et leurs SP membres disposent de déclarations et de documents communs, une implication accrue des organisations de branche⁸³ permettrait de s'assurer que chacun est bien informé et bien représenté dans la transition climatique. Les contraintes de temps entre les SP membres constituent un obstacle : ils doivent se concentrer sur de nombreux autres sujets, tels que la discussion sur les conditions de travail actuelles et la négociation collective. Certains représentants syndicaux pensent qu'il est du devoir des confédérations d'organiser le travail sur le changement climatique et d'impliquer davantage les travailleurs. Cependant, il semble y avoir un manque de ressources humaines et financières pour faire mieux : préparer des événements pour impliquer les organisations affiliées et les inciter à développer leurs propres politiques coûte du temps et de l'argent.

D.4.3.2 Médiatisation

Deuxièmement, le public pourrait être sensibilisé aux questions abordées lors de la table ronde et au point de vue des SP. Les représentants des SP soulignent le rôle potentiel que les confédérations pourraient jouer dans la promotion du point de vue des travailleurs sur la transition climatique dans les médias.

D.4.3.3 Manque de connaissances

Tous les représentants syndicaux estiment qu'il est important de recueillir davantage d'informations sur la manière dont la transition affectera les travailleurs et sur ce qui pourrait être mis en place pour éviter le chômage. Une connaissance plus approfondie pourrait aider les SP à exiger des mesures plus spécifiques et à développer une stratégie de lobby plus efficace. La recherche pourrait se concentrer sur l'identification du type d'emplois qui disparaîtra en raison de la politique climatique et des

⁸³ Les SP membres des confédérations

compétences qui seront nécessaires dans le cadre de la transition. Bien que les SP puissent manquer de connaissances et de ressources pour évaluer les effets de la politique climatique sur les travailleurs, le Fonds pour une Transition juste de l'UE pourrait offrir certaines ressources.

D.4.4 Conclusion

Cette étude de cas a examiné la mesure dans laquelle les SP finlandais ont pu influencer la politique climatique au niveau national par le biais de la table ronde sur le sujet. On peut lire sur le site internet du gouvernement que la table ronde réunit différentes parties prenantes clés du pays « pour soutenir les processus nationaux de préparation et de mise en œuvre de la politique climatique en Finlande ». Elle a permis d'informer les participants quant aux plans et processus du gouvernement et de mieux comprendre les points de vue des autres parties prenantes représentées. En outre, la table ronde a une valeur symbolique étant un événement de haut niveau présidé par la Première ministre.

Cependant, aucun des représentants des SP interviewés ne la considère comme un forum efficace pour faire avancer son propre programme au niveau national : malgré une insistance constante sur leur importance, les politiques et lois climatiques de la Finlande manquent encore de mesures concrètes pour atteindre une Transition juste. Elle n'a pas été perçue comme un espace permettant des discussions approfondies, susceptible de faire passer un message aux décideurs. L'organisation des réunions de la table ronde a peut-être joué un rôle important dans ce domaine : elles sont organisées deux fois par an, les rassemblements sont relativement importants, les sujets restent assez généraux et le temps de contribution est assez court. Impliquer les SP dans la production des feuilles de route sectorielles actualisées pourrait constituer une première étape importante afin qu'ils partagent leurs réflexions sur une Transition juste de manière plus approfondie et réussie. Réexaminer la mise en place de la table ronde pourrait éventuellement stimuler la participation et accroître son efficacité pour véritablement « soutenir les processus nationaux ».

Afin de renforcer l'implication des confédérations dans l'élaboration d'une Transition juste, certains besoins ont été identifiés : tout d'abord, elles pourraient améliorer l'implication de leurs SP membres dans les discussions sur les politiques climatiques. Deuxièmement, elles peuvent faire davantage pour informer le grand public de la nécessité de mesures de Transition juste, c'est-à-dire via la couverture médiatique. Enfin, davantage de recherches et de connaissances sur la manière dont le changement climatique et les politiques climatiques affecteront le travail pourraient les aider à concentrer leurs stratégies de lobbying sur des questions plus spécifiques.

D.5 ÉLECTRIFICATION DU SECTEUR AUTOMOBILE ET DES PRODUITS EN ALLEMAGNE

D.5.1 Contexte du cas

Le défi de la décarbonation de l'industrie automobile est double. Premièrement, les émissions directes des processus industriels de production doivent être réduites. Deuxièmement, et c'est là le principal défi, les véhicules produits par ce secteur doivent devenir plus neutres en émissions. Ce dernier défi est au cœur des efforts imposés au secteur par les plans climat européens et nationaux. Par conséquent, l'électrification de l'industrie automobile implique le remplacement des véhicules thermiques par des véhicules électriques.

Cette transition apporte de nombreuses transformations à mettre en œuvre dans le secteur. L'approche des SP appartenant à ce secteur et des fédérations patronales consiste généralement à unir leurs efforts concernant l'introduction de normes d'émissions strictes pour les voitures : ils s'associent pour soutenir la nécessité de décarbonation tout en préconisant de minimiser les coûts de mise en conformité et de favoriser des approches progressives » (Thomas & Pulignano, 2021, p. 256). Ils appellent également les décideurs à adopter une approche pragmatique lors de l'établissement de limites d'émissions pour les voitures et insistent pour être consultés lors de tels processus (IG Metall, 2014).

Ce dossier présente le contexte de la transition vers l'électrification dans l'industrie automobile puis les principales étapes franchies en ce sens par l'un des principaux constructeurs automobiles allemands, Mercedes-Benz, et le syndicat représentatif du secteur automobile, IG Metall (IGM).

D.5.1.1 Paramètres du cas

Le cas a été mené en ligne par le biais de recherches documentaires (basées sur des documents accessibles au public et des sources médiatiques d'IG Metall et Mercedes-Benz) et des entretiens en ligne avec un représentant de la « Transformation Team » d'IG Metall situé dans le Bade-Wurtemberg, un représentant d'IG Metall à Gaggenau et 2 délégués commerciaux d'IG Metall de l'usine Mercedes-Benz d'Untertürkheim.

D.5.1.2 Plans climat en Allemagne

Conformément à la réglementation européenne, le gouvernement allemand a adopté des plans climat nationaux. Le « Plan d'action climat 2050 » a été adopté en mars 2016. L'objectif du plan est de réduire les émissions de gaz à effet de serre jusqu'à 80 à 95 % d'ici 2050 (par rapport à 1990). Pour ce faire, sept domaines d'action ont été identifiés, dont les transports. Ce domaine d'action se concentre principalement sur le transport routier. Une stratégie climatique aborde les émissions « des voitures, des véhicules utilitaires légers et lourds et les questions liées à l'approvisionnement énergétique sans GES, aux infrastructures nécessaires et à l'interconnexion des secteurs (via la mobilité électrique) » (Ministère fédéral de l'environnement, de la conservation de la nature, de la sûreté nucléaire et de la protection des consommateurs 2016, p. 8). La mobilité électrique est clairement identifiée dans le plan comme un levier de transition énergétique dans la « circulation automobile privée » (Ministère fédéral de l'environnement, de la protection de la nature, de la sûreté nucléaire et de la protection des consommateurs 2016, p. 19). Le Plan d'action pour le climat souligne également la nécessité pour le gouvernement et l'industrie de coopérer sur la voie de la transition énergétique. À cet égard, des consultations avec les partenaires sociaux ont été organisées en amont du plan pour en discuter les grandes orientations. Au cours de ces consultations, il a également été convenu que les actions à mener et les résultats prévus seraient discutés avec les partenaires sociaux avant d'être inclus dans le plan Climat. Par ailleurs, des évaluations d'impact intermédiaires ont été réalisées en 2018 pour ajuster les objectifs sectoriels en concertation avec les partenaires sociaux

sectoriels. Ensuite, les mesures du Plan d'action climat ont été traduites dans un document législatif adopté le 18 décembre 2019, la loi pour la protection du climat⁸⁴. Plus récemment, en 2021, le gouvernement allemand a révisé cette loi de manière plus ambitieuse, à la demande d'un arrêt de la Cour constitutionnelle (Bundesverfassungsgericht, 2021). La décision a été introduite par des groupes écologistes (dont la branche allemande du mouvement de jeunesse « Friday for Future »). Selon le jugement, les mesures incluses dans la loi sur la protection du climat sont insuffisantes en termes de portée et de calendrier pour protéger les générations futures. En conséquence, le gouvernement allemand a réformé le Climate Change Act⁸⁵ et fait progresser l'objectif de neutralité climatique en 2045, avec des jalons en 2030 (65 % de réduction des émissions) et 2040 (88 % de réduction des émissions). Pour ce faire, des objectifs plus stricts d'émissions de CO₂ d'ici à 2030 ont été établis dans le secteur des transports, en plus des secteurs de l'énergie et du bâtiment.

D.5.1.3 Plans climat et électrification du secteur automobile allemand

La transition vers l'électrification dans le secteur automobile trouve son origine dans la transition de l'ensemble du secteur de la mobilité. Conformément aux directives européennes (à savoir le paquet climatique « Fit for 55 »), le secteur automobile allemand va progressivement changer sa façon de produire des moteurs à combustion au profit des moteurs électriques. Pour être plus précis, les grands constructeurs automobiles allemands (comme Volkswagen, BMW, Daimler) concentrent leur transition sur les véhicules électriques à batterie.

Le Plan national de développement de l'électromobilité (National Electromobility Development Plan)⁸⁶ (NEMDP) a été lancé par plusieurs ministères allemands en 2009 pour exécuter le programme intégré énergie et climat mis en place en 2007 par le gouvernement allemand. Selon le NEMDP, 1 million de véhicules électriques devraient être déployés d'ici à 2020. Afin de promouvoir le NEMDP et de proposer des mesures pour encadrer l'électrification du secteur automobile, une plateforme nationale pour la mobilité électrique a été mise en place en 2010. Cette plateforme fait office de conseil consultatif permettant aux acteurs sociétaux de soutenir le gouvernement allemand (IG Metall 2014). Il rassemble des membres haut placés du secteur privé, du milieu universitaire, de la société civile et de l'administration publique. IGM possède l'un des 23 sièges de cette plateforme.

Pour répondre aux ambitions de la loi modifiée sur le changement climatique et accélérer la réduction des émissions, il est important de discuter des objectifs plus importants concernant la production de véhicules électriques. Sur la base de ces documents, Jörg Hofmann (président de l'IGM) prévoit le déploiement de 14 à 16 millions de véhicules électriques d'ici à 2030 (CleanEnergyWire, 2021a). Ces chiffres sont conformes au traité de coalition du nouveau gouvernement allemand entré en fonction en décembre 2021 (Koalitionsvertrag 2021-2025, p. 38-42). Ces nouveaux objectifs inquiètent les travailleurs, car ils vont accélérer l'électrification dans l'industrie automobile, ce qui augmente le risque de pertes d'emplois selon le dirigeant d'IGM.

Les pouvoirs publics allemands mettent en place des instruments politiques visant à atteindre cette ambition. Le PNDE a été mis en œuvre à partir de 2011 et comprend des incitations encourageant le développement, la production et l'achat de véhicules électriques. Par exemple, l'une des mesures implique une double dépense pour la recherche et le développement sur les véhicules hybrides rechargeables (Plug-In Hybrid Vehicles (PHEV)) et les véhicules électriques à batterie (Battery-powered Electric Vehicles (BEV)). Par ailleurs, en 2016, la prime offerte aux acheteurs de BEV (4000 €) et de PHEV (3000 €) a été lancée sous forme de prime environnementale, afin d'encourager l'utilisation des véhicules électriques. Ce « bonus environnemental » peut être cumulé avec d'autres

⁸⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/ksg/BJNR251310019.html>

⁸⁵ La loi modifiée sur le changement climatique est entrée en vigueur le 31 août 2021.

⁸⁶ <https://www.bmvi.de/blaetterkatalog/catalogs/219118/pdf/complete.pdf>

subventions. Une exonération fiscale de 10 ans pour tous les véhicules électriques a également été mise en place.

D.5.1.4 Emploi dans l'industrie automobile et impact de l'électrification

L'industrie automobile est un secteur clé pour l'emploi en Allemagne : elle emploie plus de 800 000 personnes⁸⁷. De nombreuses études tentent d'estimer l'impact de l'électrification du secteur automobile allemand sur les pertes d'emplois et les transitions professionnelles (CleanEnergyWire, 2021b). Malgré l'absence de convergence sur les chiffres communiqués, il semble consensuel que l'impact de l'électrification sur l'emploi sera réel mais limité. D'un point de vue technique, la principale cause de pertes d'emplois serait l'électrification des groupes motopropulseurs. Par tradition, le groupe motopropulseur est le composant le plus exigeant en termes de main-d'œuvre sur une voiture, tandis que son homologue électrique est moins exigeant. Entre autres, un document de travail de l'Institut de recherche de l'Agence fédérale pour l'emploi estime que le nombre de « personnes employées résultant de l'électrification des groupes motopropulseurs des voitures de tourisme sera donc de près de 150 000 d'ici à 2035 » (IAB, 2019). Un rapport sur l'avenir du secteur automobile de l'UE demandé par le Parlement européen souligne l'impact territorial qu'aura sur l'emploi le passage à l'électrification des véhicules. Les régions clés du secteur en Allemagne, comme la Bavière (perte d'emplois estimée : environ 40 000), le Bade-Wurtemberg (35 000) et la Basse-Saxe (25 000), sont particulièrement menacées (Parlement européen, 2021).

Compte tenu de la temporalité de la transition qui s'opère sur plusieurs années, une partie de ces suppressions d'emplois sera couverte par les départs à la retraite et le turnover naturel. Mais cela ne suffira pas à résoudre les problèmes liés à l'emploi. Les partenaires sociaux de l'industrie automobile (le syndicat IGM et l'association nationale patronale VDA) alertent sur l'impact potentiellement négatif que ce changement peut avoir sur l'emploi (Reuters, 2021). Une étude commandée par VDA et réalisée par l'IFO (Institut allemand de recherche économique) en 2021 estime que le passage à la voiture électrique touchera 215 000 salariés dépendants des moteurs thermiques d'ici à 2030. Parmi ces travailleurs, 147 000 prendront leur retraite d'ici là (Clean Energy Wire, 2021c). Des mesures sont donc nécessaires pour les travailleurs restants. Des mesures telles que la reconversion et la mise à niveau des compétences sont incluses dans le pacte européen pour les compétences (2020) et constituent un élément important du débat dans le secteur automobile allemand.

D.5.2 Étude de cas : Mercedes-Benz et le virage au profit de l'électrification

Daimler AG est une entreprise originaire de Stuttgart, où se trouvent encore aujourd'hui les principaux bureaux et de nombreux sites de production. En décembre 2021, la société s'est scindée en deux parties : Daimler trucks, qui produit des véhicules utilitaires, et Mercedes-Benz, qui produit des voitures de tourisme. La transition vers l'électrification étant plus en avance dans le domaine des voitures de tourisme que dans les véhicules utilitaires, cette étude de cas se concentre sur ces derniers.

Une stratégie programmatique globale définit les principales étapes de la transition de Mercedes-Benz vers la production de véhicules électriques : Ambition 2039. La stratégie Ambition 2039 a été élaborée par les organes de direction de Mercedes-Benz et expose l'objectif de l'entreprise d'être neutre en CO₂ au plus tard en 2039 (et plus tôt si possible) sur l'ensemble de la chaîne de valeur : « du développement technique à l'extraction des matières premières, en passant par la production, la durée de vie et le recyclage » (Groupe Mercedes-Benz, Ambition 2039 : notre chemin vers la neutralité CO₂).

⁸⁷ sur la base d'un secteur étroitement défini avec la NACE29 (Drahokoupil, 2019). Ce chiffre est conforme à celui fourni par l'Association européenne des constructeurs automobiles (ACEA 2020-2021)

Bien sûr, cette stratégie globale a de nombreuses conséquences sur l'organisation du travail. Ce n'est pas seulement le passage des moteurs thermiques aux moteurs électriques qui importe, mais aussi toute la manière de produire des voitures qui change radicalement. Dans les usines et sur les sites existants de l'entreprise, des changements dans les chaînes de production et d'assemblage doivent être organisés et mis en œuvre. Un volet « projet humain » est intégré dans la stratégie et porte sur le développement des compétences des collaborateurs. Cependant, un décalage entre la vision stratégique véhiculée par le plan Ambition 2039 et ses implications concrètes au niveau des usines est qualifié de problématique par les syndicalistes actifs à ce dernier niveau. Cette affaire porte plus particulièrement sur les travaux menés par IGM dans les usines du land de Bade-Wurtemberg.

D.5.2.1 Le land de Bade-Wurtemberg : une zone clé pour le groupe Mercedes-Benz

La région de Stuttgart située dans le *land* du Bade-Wurtemberg côtoie la région de Mannheim, berceau historique de l'industrie automobile allemande. Le groupe Mercedes-Benz, notamment, possède plusieurs usines majeures dans cette région. Cet argument a motivé la décision de fonder la présente étude de cas sur ce *land* spécifique.

La recherche documentaire et les entretiens menés dans le cadre de cette étude de cas ont permis de recueillir des données sur les deux usines suivantes du Bade-Wurtemberg :

- Untertürkheim : l'usine d'Untertürkheim emploie environ 20 000 personnes, réparties sur trois sites. L'usine prend déjà part à la transition vers l'électrification avec la production de batteries électriques ainsi que de groupes motopropulseurs électriques.
- Rastatt : L'usine de Rastatt est purement une usine d'assemblage employant 6500 ouvriers. Les usines de pur assemblage risquent d'être confrontées à des périodes plus difficiles, car ce type de travail nécessite un niveau de compétences inférieur à celui des fonctions de R&D par exemple.

Untertürkheim et Rastatt ne sont pas les seules usines Mercedes-Benz du *land* de Bade-Wurtemberg. Parmi les autres usines, celle de Sindelfingen mérite d'être mentionnée, car il s'agit de la plus grande usine de la région avec environ 40 000 employés. L'usine de Sindelfingen accueille sur son site la « Factory 56 », qui se veut une usine zéro émission travaillant avec les derniers équipements technologiques et employant 1500 personnes (Groupe Mercedes-Benz, 2020).

Untertürkheim, Rastatt et Sindelfingen sont les principales usines Mercedes-Benz du Bade-Wurtemberg et les plus grands employeurs de la région. Ils jouent donc un rôle clé dans l'économie de la région. Chacun de ces immenses sites est constitué de plusieurs sous-usines. Il est déjà clair et certain que ces usines participent et continueront à participer à la fabrication de voitures électriques.

Outre la présence de représentants dans les comités d'entreprise et au conseil de surveillance de Mercedes-Benz, IGM dispose de nombreux bureaux dans le Bade-Wurtemberg. Le bureau pour la gestion de district est situé à Stuttgart et 27 bureaux locaux sont répartis dans le *land*⁸⁸. Ce réseau dense permet à IGM d'accompagner ses représentants actifs au niveau de l'entreprise et de l'usine.

D.5.2.2 Chronologie

Actuellement, Mercedes-Benz produit des véhicules thermiques et électriques. Alors que la production de véhicules électriques devrait augmenter, celle de véhicules thermiques devrait progressivement diminuer.

⁸⁸ La liste et le plan des bureaux locaux sont disponibles sur le site d'IGM de Bade-Wurtemberg : <https://www.bw.igm.de/wir/regional.html>

En 2016, Mercedes-Benz a commencé à organiser sa transition vers les véhicules électriques (Clean Energy Wire, 2021d). Avant cette période, la direction de Mercedes-Benz avait exprimé ses réticences à communiquer sur l'avenir électrique de l'entreprise. La direction de l'entreprise espérait toujours que les moteurs à combustion puissent encore faire partie de l'avenir. Cependant, à partir de 2018, il y a eu un changement de management et de communication, et une nette orientation vers le véhicule électrique a été entérinée. Cette décision concerne toutes les parties de l'entreprise, toutes les usines, toutes les unités commerciales.

La phase de transition vers l'électrification complète de la production de véhicules devrait durer environ une décennie. La Stratégie Tout électrique qui a complété la Stratégie Ambition 2039 coordonne le basculement de la production vers le 100 % électrique (Mercedes-Benz Group, 2021). En 2022, l'un des objectifs de l'entreprise est de produire des véhicules électriques à batterie (BEV) sur tous ses segments de marché. En 2025, « toutes les nouvelles architectures de véhicules seront entièrement électriques et les clients pourront choisir une alternative entièrement électrique pour chaque modèle fabriqué par l'entreprise ». D'ici la fin de la décennie, leur intention est de passer entièrement à l'électrique « si les conditions du marché le permettent » (Groupe Mercedes-Benz, *Ambition 2039 : our path to CO2 neutrality*).

D.5.2.3 Acteurs

Au niveau de l'entreprise, les principaux acteurs institutionnels sont la direction de Mercedes-Benz (au niveau de l'entreprise et de l'usine), d'une part, et le syndicat sectoriel IGM, d'autre part. IGM est le syndicat qui représente les travailleurs du secteur automobile, ainsi que d'autres secteurs tels que les métaux et l'électricité, le fer et l'acier, le textile et l'habillement, le bois et les plastiques, l'artisanat et les services et les technologies de l'information et de la communication. IGM est représentée par des représentants élus dans chacun des comités d'entreprise locaux des usines du groupe Mercedes-Benz en Allemagne.

Les comités d'entreprise jouent un rôle actif dans la représentation des intérêts des salariés dans les différentes usines et sont en première ligne concernant les conséquences de l'électrification pour la main-d'œuvre et l'organisation du travail au sein de chaque usine. Ils ne sont pas des organes syndicaux mais les membres des SP y sont fortement représentés. Ils assurent la représentation des employés et peuvent être établis sur chaque lieu de travail comptant au moins 5 employés. Au niveau des usines, les comités d'entreprise constituent l'un des principaux lieux où les délégués syndicaux représentent les intérêts des travailleurs face à l'employeur.

Les usines Mercedes-Benz sont bien implantées sur le territoire du *land* et font partie d'un réseau actif d'acteurs économiques et politiques. À l'initiative de l'IGM, les pouvoirs publics du Bade-Wurtemberg ont également mis en place un « Conseil de la transformation de l'industrie automobile »⁸⁹. Les participants représentés au sein de ce Conseil représentent les principaux acteurs du secteur à l'échelle du *land*. Le conseil réunit les directeurs du personnel et les directeurs généraux des constructeurs et fournisseurs de véhicules du Bade-Wurtemberg, ainsi que des représentants d'IGM, de la Südwestmetall (l'association patronale sectorielle du Bade-Wurtemberg), de la Fédération allemande de l'ingénierie (VDMA), de la région économique de Stuttgart (WRS) et de l'agence publique « e-mobil BW » (agence d'innovation dédiée à la mobilité électrique) pour une réunion sectorielle sur le processus de transformation de l'industrie automobile. Compte tenu de la présence massive de la filière automobile sur le *land*, ce conseil est une instance de réflexion influente. Dans la foulée, un « dialogue stratégique pour le secteur automobile du Bade-Wurtemberg » a été créé en 2017. Réunissant des représentants de l'industrie, des SP, des pouvoirs publics, de la société civile et des universités, le dialogue stratégique met en œuvre un programme de 7 ans « visant à ouvrir le

⁸⁹ <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/branchentreffen-zum-transformationsprozess-der-automobilindustrie/>

potentiel d'innovation à travers les industries » et à évaluer concrètement le potentiel d'emploi de ces innovations (Strategiedialog Autowirtschaft Baden-Württemberg, 2018).

D.5.2.4 Implication syndicale

D.5.2.4.1 Diagnostic de la situation actuelle du secteur

Compte tenu des réglementations et orientations européennes et des ambitions du plan climat allemand, l'industrie automobile n'a pas d'autre choix pour l'avenir que de s'orienter vers l'électrification. Cette évolution est reconnue et acceptée par les SP (IG Metall, 2014). Comme il semble que la production de groupes motopropulseurs électriques et l'assemblage de voitures électriques soient moins gourmands en main-d'œuvre, on craint que la transition mondiale vers l'électrification ne conduise à une diminution des emplois dans le secteur.

Dans le cadre de ce changement, IGM appelle donc à sécuriser l'emploi par des interventions politiques tant à l'échelle politique que des entreprises. La discussion semble moins sensible aujourd'hui que par le passé.

IGM s'occupe de la transition vers l'électrification dans l'industrie automobile depuis de nombreuses années, chez Mercedes-Benz ainsi que chez d'autres constructeurs automobiles. Après la protection de l'emploi, le principal objectif du syndicat est d'accompagner la main-d'œuvre dans ce changement et de développer une expertise interne approfondie pour protéger les intérêts des travailleurs à chaque étape de la transition.

IGM examine de près l'évolution de l'emploi dans les usines, ainsi que les pratiques de management pour y faire face. Un ralentissement des embauches est déjà observé dans les usines. Il existe également une politique de gestion qui consiste à ne pas remplacer les travailleurs qui décident de quitter l'entreprise, et même de les encourager à le faire en leur octroyant des primes financières.

D.5.2.4.2 Objectifs des SP

L'objectif d'IGM est d'être impliqué autant que possible dans les plans de transition sans avoir recours à une approche conflictuelle. Le but est d'accompagner chaque étape de la transition, tout en protégeant les intérêts des travailleurs, et de trouver des solutions adaptées pour l'avenir de l'entreprise et pour les employés. L'objectif principal est d'assurer la survie de l'activité industrielle et de l'emploi dans le Bade-Wurtemberg.

Une fois la sécurité de l'emploi garantie, IGM travaille à l'amélioration des conditions de travail réelles et futures. Les questions cruciales concernent la montée en compétences, la production et le placement de nouveaux produits dans des sites de production ciblés, etc. IGM souhaite également garantir les meilleures conditions de mobilité des travailleurs au sein de l'usine, grâce au développement de nouveaux produits et à l'arrêt des anciens.

Cette sortie s'organisera en phases : arrêt du développement de nouveaux moteurs, puis arrêt de la production et des ventes. Alors que la stratégie de l'entreprise mentionne l'objectif d'arrêter la production de véhicules thermiques, une évaluation des conditions de marché sera effectuée pour faire appliquer (ou non) cette décision. En conséquence, des incertitudes demeurent aux yeux d'IGM concernant l'arrêt de la production de véhicules à combustion après 2030. Au niveau de l'usine, IGM négocie pour maintenir ouverte la production de voitures à combustion tant qu'il existe un (petit) segment de marché à combler. À ce niveau, l'objectif consiste à sécuriser la production des produits actuels et/ou nouveaux. La question de savoir quels produits seront fabriqués dans l'usine représente une partie importante des discussions entre les comités d'entreprise et la direction de l'usine.

Au niveau des entreprises, les programmes stratégiques comme Ambition 2039 ou la stratégie Tout électrique ne fournissent pas, selon IGM, d'informations sur la manière dont les effectifs seront concrètement impactés. Même si les plans stratégiques et les communications sont utiles pour fournir une vision de l'avenir de l'entreprise, selon les représentants d'IGM, plus on envisage l'avenir, plus les stratégies deviennent vagues. L'une des principales préoccupations d'IGM est donc de rechercher des informations plus précises pour anticiper l'impact de ces plans sur les effectifs.

Enfin, IGM tente de sensibiliser les travailleurs à l'acceptation de ce changement technologique majeur dans l'industrie automobile, tout en s'assurant que le syndicat souhaite influencer ce processus dans l'intérêt des travailleurs. L'intention d'IGM n'est pas d'arrêter cette transition et elle a besoin d'une bonne stratégie de communication pour faire accepter et avaliser ce message par les travailleurs.

D.5.2.4.3 Évaluation des capacités du SP

En Allemagne, la négociation collective dans le secteur automobile se déroule principalement au niveau sectoriel. Les accords des comités d'entreprise au niveau des entreprises et des usines peuvent également être négociés dans le cadre d'accords sectoriels. IGM est représentée à tous les niveaux de négociation et dispose d'une forte capacité ainsi que de ressources pour défendre les intérêts des travailleurs dans la négociation collective.

En ce qui concerne la transition vers l'électrification, de nombreuses discussions et négociations se déroulent au niveau sectoriel et régional (par exemple au sein du conseil consultatif et de l'organe de dialogue stratégique). Cependant, les représentants d'IGM au niveau des usines soulignent que la plupart des impacts concrets et immédiats de la transition sur les effectifs doivent être discutés au niveau de l'entreprise et de l'usine. Les sujets abordés au sein des comités d'entreprise des sociétés et des usines concernent l'organisation de la mobilité des travailleurs au sein de l'usine, leur participation au démantèlement des espaces de production et à la reconstruction de nouveaux, etc.

Il semble y avoir un consensus autour du fait qu'IGM est bien représenté chez Mercedes-Benz ainsi que dans le secteur automobile allemand (en particulier les constructeurs automobiles et les fournisseurs de premier rang) grâce à ses sièges dans les comités d'entreprise au niveau de l'usine et au comité d'entreprise général ainsi qu'au conseil de surveillance au niveau de l'entreprise. Les instances représentatives fonctionnent bien, IGM y est fortement représenté. Il est plus difficile pour IGM d'obtenir des informations sur les entreprises de plus petits fournisseurs dans lesquelles le dialogue social est plus faible. Il est difficile d'exiger puis de mettre en œuvre une codétermination concrète ou un élargissement de la codétermination du comité d'entreprise dans ces petites usines. Chez Mercedes-Benz, le nombre de travailleurs et leur solide soutien à IGM constituent un levier pour le syndicat dans les négociations avec la direction.

Concernant l'impact de la stratégie de l'entreprise sur les travailleurs au niveau de l'usine, les réactions d'IGM sont limitées par l'absence de programmes détaillés concrets. Les transformations affectant les effectifs ne sont pas toujours claires et bien anticipées au sein de l'entreprise. La question n'est donc pas l'accès à l'information, mais le fait que cette information reste floue. L'entreprise donne accès à son approche stratégique globale pour l'avenir (projets les plus importants pour les entreprises, sur quels produits et marché ils se concentreront...). Cependant, les impacts concrets sur chaque usine et site de production doivent être déduits, car ils ne sont pas communiqués directement. IGM doit donc s'interroger sur l'avenir des sites de production susceptibles d'être impactés pour anticiper les conséquences sur l'emploi dans chacune des usines. Les représentants d'IGM souhaiteraient obtenir des plans plus détaillés de la part de la direction des ressources humaines, tandis que l'employeur souhaite rester flexible et éviter de faire des promesses contraignantes.

D.5.2.4.4 Actions menées par le SP

IGM prend diverses mesures afin d'être à l'avant-garde de la transition vers l'électrification au niveau des usines et des entreprises. Les actions énumérées ci-dessous comprennent : la participation aux organes représentatifs au niveau des usines et des entreprises; les négociations pour la sécurité de l'emploi; la promotion des droits des travailleurs à la formation et à la qualification; l'accompagnement de la mobilité des travailleurs; la communication aux travailleurs concernant les transformations actuelles.

IGM soutient également les travailleurs au-delà des usines et des entreprises. Au sein du syndicat, IGM cherche à renforcer son expertise concernant le virage en faveur de l'électrification. En externe, IGM poursuit également son engagement dans le réseau économique régional (et national). Siégeant à différents niveaux de discussion, IGM est en position de force et peut lancer des actions à ces différents niveaux. L'enjeu est d'assurer une bonne coordination entre ces différents niveaux de représentation.

D.5.2.4.4.1 Implication dans les instances représentatives au niveau de l'entreprise et des usines

Au niveau des entreprises et des usines, l'un des principaux leviers d'action d'IGM est sa représentation dans les comités d'entreprise. Les représentants d'IGM utilisent leurs voix pour influencer les travaux et les décisions des comités d'entreprise, ainsi que pour renforcer l'influence des comités d'entreprise sur la direction de l'usine.

Les comités d'entreprise disposent de droits de participation différents : droit d'être informé, droit d'être consulté, droit de veto, droit de codétermination. Les sujets couverts par chaque type de droit sont déterminés par la loi. Concernant la transition vers l'électrification et les transformations qu'elle implique, les personnes interrogées rapportent que la participation au comité d'entreprise repose principalement sur les droits à l'information. IGM appelle à une plus grande participation des comités d'entreprise à ces transformations. À Untertürkheim, IGM demande que le comité d'entreprise soit impliqué dans les négociations sur la gestion des produits. Les employés ont remarqué que des produits étaient retirés tandis que de nouveaux produits étaient introduits et s'en inquiètent. En 2015, le comité d'entreprise a déclaré qu'il devait être impliqué dans ces discussions et depuis lors la question est discutée une fois par an entre la direction de l'usine et le comité d'entreprise. D'une part, il demande à être informé lorsqu'un produit ne doit plus être fabriqué, afin de négocier une indemnisation si cela affecte l'emploi et les conditions de travail. D'autre part, il peut demander la fabrication de nouveaux produits et exiger des investissements et un engagement de l'entreprise en faveur de l'avenir du plan. En 2017, il demande la création d'une unité d'assemblage de batteries dans l'usine.

IGM participe également, à travers ses représentants au sein des comités d'entreprise, à la transformation de l'architecture interne de l'usine pour mettre en place de nouvelles lignes de production et usines d'assemblage.

IGM vise également à investir dans le renforcement des capacités des comités d'entreprise. Concernant la transition vers l'électrification, cela implique la sensibilisation des comités d'entreprise, afin qu'ils commencent à envisager l'avenir à moyen et long terme de chaque usine et lieu de travail. Pour ce faire, IGM fournit aux comités d'entreprise des outils (par ex. questionnaires, expertise) pour élaborer une stratégie et essayer de déterminer l'avenir du produit et donc l'avenir de l'usine. De cette manière, les comités d'entreprise peuvent élaborer leur propre stratégie pour gérer les plans à moyen et à long terme.

D.5.2.4.4.2 Négociation de plans de sécurisation de l'emploi et de solutions en cas de pertes d'emploi

Il existe un accord collectif négocié entre la direction de Mercedes-Benz et le comité central d'entreprise (dont les membres sont presque tous membres d'IG Metall) qui empêche les licenciements de travailleurs. Il a été signé au niveau des entreprises pour la première fois en 2004 et a déjà été renouvelé deux fois. L'accord actuel garantit qu'il n'y aura pas de licenciements avant 2030. Cependant, l'entreprise tente toujours de réduire les effectifs, par exemple en proposant des régimes de préretraite, un accompagnement des travailleurs qui souhaitent trouver un nouvel emploi en facilitant leur transfert d'un lieu de travail à un autre (même système qu'une agence pour l'emploi, mais entre entreprises). IG Metall veille à ce que les rémunérations offertes par l'entreprise soient équitables pour les travailleurs.

D.5.2.4.4.3 Sécuriser le développement de nouveaux produits au niveau des usines

D'une manière générale, IG Metall est conscient que le virage vers l'électrification entraînera à terme moins d'emplois dans l'industrie automobile. Au niveau des usines, une stratégie pour garantir l'emploi consiste à lutter pour la fabrication de nouveaux produits et composants nécessaires à la fabrication des véhicules électriques (cellules de batterie, groupes motopropulseurs électriques, etc.). À Untertürkheim, le comité d'entreprise a demandé qu'un service d'assemblage de batteries rejoigne l'usine. Le problème à l'époque était que la direction réfléchissait à créer une société juridiquement distincte (GmbH en droit allemand) avec ses propres conditions de travail qui serait exploitée en dehors des conventions collectives d'entreprise déjà négociées. IGM s'est opposée à cette proposition et a réclamé que la production de batteries prenne place dans l'usine d'Untertürkheim dans le cadre des conventions collectives existantes. Cette revendication a donné lieu à des actions conflictuelles de la part d'IG Metall impliquant une mobilisation des effectifs (ouvriers mais aussi salariés), des arrêts de travail, de nombreuses réunions d'information et des négociations avec la direction. L'unité de production de batteries a finalement été intégrée à l'usine d'Untertürkheim.

Le comité d'entreprise a également négocié qu'en cas de mobilité professionnelle au sein de l'usine en raison du développement de nouveaux produits liés à la production de véhicules électriques, les travailleurs devraient conserver le même niveau de poste (grade, échelle salariale, etc.) et occuper un type de fonction similaire.

D.5.2.4.4.4 Défendre les droits des travailleurs à la qualification et à la formation

IGM encourage les actions de qualification et de formation. La formation des travailleurs pour améliorer leurs qualifications dans les technologies de motorisation, dans la durabilité de la technologie et de la production est un levier crucial pour maintenir la main-d'œuvre au sein de l'entreprise et préparer les travailleurs à tout avenir auquel ils pourraient être confrontés. IGM souhaite une approche plus proactive en matière de qualification et de formation. Le lancement d'une série de qualifications pour les délégués syndicaux et les représentants aux comités d'entreprise est l'une de ses initiatives. Cela fait partie d'une large offre de formation d'IGM qui va des qualifications techniques (sur les motorisations, les différents types de motorisation, etc.) aux compétences participatives pour renforcer l'influence à travers les comités d'entreprise. Au niveau de l'usine de Rastatt, le comité d'entreprise a demandé à la direction d'améliorer les mesures permettant aux travailleurs d'être formés/reclassés. Certaines dispositions ont été incluses dans les conventions collectives permettant aux comités d'entreprise d'exiger que la planification des compétences d'un travailleur individuel et la reconversion soit au moins partiellement payée par l'entreprise.

D.5.2.4.4.5 Information des travailleurs sur l'ensemble du processus de transition

L'enjeu est d'accompagner le changement pour qu'il ne soit pas perçu comme une chose négative. IGM tente de voir la transition actuelle comme une opportunité de créer chez les travailleurs une ouverture au changement et une formation tout au long de la vie. IGM investit également beaucoup

dans la communication interne au sein de l'entreprise et des usines pour susciter une attitude positive des travailleurs envers le processus de changement. Il semble que certains travailleurs craignent ou soient sceptiques face aux transformations apportées par le changement en faveur de l'électrification. La première étape de la communication IGM repose sur la mise à disposition d'informations. L'objectif est d'expliquer pourquoi la transition vers l'électrification est en cours et quels sont les changements prévus au niveau de l'entreprise et de l'usine. La deuxième étape consiste à présenter les actions d'IGM face à ces transformations : la protection de l'emploi en priorité, ainsi que les garanties sur les qualifications et les postes.

D.5.2.4.4.6 Favoriser l'expertise interne d'IGM

IG Metall a recruté des experts en décarbonation et numérisation au niveau national, afin d'accompagner ces transitions dans l'industrie d'un point de vue syndical. Toutefois, étant donné la nature fédérale de l'État allemand, il existe des disparités entre les régions et il est nécessaire d'avoir également une approche régionale de la transition. Une « équipe de transformation » a été créée en 2018 au niveau du bureau régional de Bade-Württemberg. Cette équipe de 5 personnes est entièrement dédiée à l'accompagnement des entreprises (via les comités d'entreprise) et des bureaux locaux dans l'élaboration d'une Transition juste (concernant le passage au véhicule électrique mais aussi d'autres facteurs comme la digitalisation, la délocalisation...). L'équipe de transformation travaille sur une approche pratique pour élaborer des stratégies (telles que des plans de communication pour informer les travailleurs sur la transition) ayant un impact sur le lieu de travail. Les délégués syndicaux IGM dans les différentes usines ne sont en effet pas des experts des questions liées à la transition. L'équipe de transformation peut fournir des conseils et des connaissances spécialisées sur demande des comités d'entreprise par exemple. Cependant, il ne semble pas y avoir de consensus sur la nécessité de mettre en place de telles équipes de transformation dans toutes les régions d'Allemagne. Il existe un autre avis à ce sujet : tout syndicaliste ayant un rôle de représentant devrait être expert dans ces domaines.

Dans cette perspective, IG Metall propose également des programmes de qualification, des ateliers et des séminaires pour ses membres ou pour les comités d'entreprise. L'objectif de ces formations est de clarifier les enjeux, ainsi que la terminologie afin de comprendre ce qu'implique la transition au niveau technique. Cela permet aux gens de comprendre la dynamique des transformations qui se produisent au niveau des usines.

D.5.2.4.4.7 Implication dans le réseau économique régional

Enfin, IGM intervient à tous les niveaux de négociation au sein de l'entreprise mais aussi au niveau des pouvoirs publics (local, régional, national). Dans la région de Stuttgart, il existe une tradition qui consiste à impliquer les acteurs politiques et scientifiques dans les discussions avec les industriels et les SP. Les entreprises automobiles comme Mercedes-Benz sont des acteurs économiques importants pour le développement de la région. Une grande partie de ces discussions consiste donc à élaborer des visions convergentes sur l'avenir de ces industriels en adéquation avec l'avenir du land. Comment la région peut-elle rester attractive pour l'entreprise ? Et comment l'entreprise peut-elle encore jouer un rôle clé à l'avenir dans la région ? De quoi les deux parties ont-elles réciproquement besoin l'une de l'autre ?

Outre les instances institutionnelles telles que le « Conseil de transformation de l'industrie automobile » au niveau du land, le syndicat est impliqué dans la création et la gestion d'Agentur Q qui est une agence dédiée au soutien des actions de formation (dans le cadre d'une convention collective) au sein du secteur.

À Rastatt, un comité consultatif local sur la transformation a été créé. Il rassemble les acteurs locaux impliqués dans le cluster automobile de Rastatt : représentants des fabricants d'équipements d'origine (OEM, représentant les constructeurs automobiles et les grandes entreprises fournisseurs), des groupes d'entreprises fournisseurs et des PME, présidents de comités d'entreprise, agence pour

l'emploi, maire, administrateur de district, conseil régional, chambre d'industrie et de commerce, représentants de Südwestmetall et IGM. En tant que syndicat reconnu, IGM souhaite s'impliquer dans ces instances institutionnelles et n'a généralement aucun problème à obtenir sa représentation. Cette position institutionnelle établie ainsi que les relations avec les acteurs économiques et politiques peuvent aider IGM à sécuriser l'emploi dans la région et à coordonner avec ces acteurs la stimulation de l'innovation, de la R&D et de la formation (Hancké et Mathei 2020).

D.5.2.5 Impacts des actions

Dans l'ensemble, IGM est convaincu que sa participation et ses initiatives aident efficacement le personnel à faire face à la transition. Le soutien que lui témoigne la main-d'œuvre confère une légitimité à ses actions et positions. Grâce à sa position forte et à ses ressources, IGM parvient à protéger les travailleurs au niveau de l'usine : sécuriser l'emploi ou apporter des solutions en cas de perte d'emploi ; fournir ou pousser l'entreprise à fournir une formation ; organiser les conditions de mobilité des travailleurs au sein de l'usine, etc.

La présence combinée d'IGM dans les comités d'entreprise et les instances régionales permet au syndicat de recueillir des informations et d'influencer l'avenir de l'industrie. Il est également possible de renforcer les droits de participation des comités d'entreprise (par exemple dans les négociations sur les produits à Untertürkheim). IGM soutient les comités d'entreprise en leur apportant information, formation et expertise.

Les actions peuvent également reposer sur une attitude conflictuelle, même si ce n'est pas l'approche la plus privilégiée dans la transition. Lorsque les travailleurs d'Untertürkheim se sont mobilisés en faveur de la mise en place d'une unité de production de batteries au sein de l'usine, IGM a apporté un soutien efficace à ses représentants et travailleurs pour mener leurs actions et remporter la négociation.

Cependant, certains éléments permettent d'assurer l'efficacité totale des actions.

La taille de l'entreprise constitue un défi et les discussions de haut niveau ne sont pas toujours faciles à traduire au niveau des (sous-)usines. Bien qu'IGM soit organisé de manière assez solide au sein de Mercedes-Benz, il n'est pas si facile de savoir quelle décision est prise à quel niveau ni comment accéder aux vrais décideurs. Le fait que les décisions soient prises à la fois au niveau du groupe (de l'entreprise) et au niveau de l'usine est assez difficile et prend souvent beaucoup de temps aux représentants syndicaux pour coordonner leur travail. Cette structure à plusieurs niveaux remet en question les tentatives d'IGM d'être « sur le coup » concernant les questions liées à la transition.

Il existe également des défis de coordination dans les stratégies syndicales entre les nombreux niveaux d'action et de représentation. Même si IGM est une organisation puissante et bien implantée avec de nombreuses strates pour rencontrer ses représentants, il semble parfois difficile d'élaborer une stratégie coordonnée sur l'avenir des entreprises et usines impliquées dans le secteur automobile au niveau du land ou du pays. Il y a donc un risque de concurrence entre usines, par exemple sur les sites qui vont se développer et produire les composants nécessaires pour les véhicules électriques. Le placement de nouveaux produits dans le futur entre les différents sites de production permet d'assurer un rôle stratégique aux sites de production sélectionnés au sein de l'entreprise.

D.5.2.6 Incertitudes

D.5.2.6.1 Retombées négatives sur d'autres segments de l'industrie automobile

L'avenir est également menacé pour d'autres segments de l'industrie automobile. Les constructeurs automobiles comme Mercedes-Benz peuvent gérer la transition vers l'électrification plus facilement que les plus petites entreprises, qui fabriquent des pièces pour moteurs à combustion qui ne seront

plus nécessaires. Ces équipementiers sont principalement situés en Europe centrale et orientale, mais certains se trouvent également en Allemagne, notamment dans le Bade-Wurtemberg. Parmi elles, les petits fournisseurs qui dépendent de l'industrie automobile n'ont généralement pas les ressources financières pour se tourner vers des alternatives.

Même si les comités d'entreprise et les représentants d'IGM au niveau des usines luttent pour sécuriser la production de nouveaux produits, certains représentants d'IGM craignent que le passage à l'électrification incite ces entreprises à délocaliser leur production à l'étranger où la fabrication est moins chère. Les composants pour voitures thermiques produits en Allemagne seraient remplacés par des composants pour voitures électriques produits à l'étranger.

Les sites de production du Bade-Wurtemberg pourraient être affectés négativement par la stratégie mondiale de Mercedes-Benz. Il semblerait qu'ils se concentrent maintenant sur le développement d'autres produits que ceux qui y sont fabriqués. IGM ferait mieux de se demander quel est l'avenir de ces sites de production dans la future stratégie.

D.5.2.6.2 Évolution de la structure du secteur

Le secteur automobile était autrefois organisé de manière stable avec les équipementiers et certaines entreprises sous-traitantes. On observe que le changement au profit de l'électrification entraîne des modifications structurelles dans l'organisation du secteur. D'une part, certains constructeurs automobiles se positionnent pour organiser le remplacement des produits (de la combustion aux composants électriques) et parfois pour les produire eux-mêmes. Certains, comme Tesla, produisent eux-mêmes chaque composant. D'autre part, certains fournisseurs de composants décident d'opter pour la fabrication complète de voitures électriques. Ces évolutions impactent l'organisation sectorielle et les intérêts des différentes parties prenantes. Ces changements dans la structure du secteur auront un impact sur la répartition des travailleurs au sein du secteur et IGM pourrait devoir adapter ses stratégies de représentation à cette nouvelle réalité sectorielle à l'avenir.

D.5.2.6.3 Projections sur la production

Les représentants d'IGM indiquent que les chiffres de projection dans le secteur automobile ont toujours été incertains et difficiles à estimer. La transition vers l'électrification qui s'organise sur plus d'une décennie rend encore plus difficile la production de chiffres fiables. Cet exercice de projection est plus compliqué car certains segments du changement en faveur de l'électrification ne sont pas aussi avancés que d'autres. Mercedes-Benz se positionne par exemple dans de nouveaux domaines d'activité liés à l'électrification, comme la production et le recyclage des batteries. La quantité et la nature des emplois nécessaires ne sont pas encore prévisibles. Il existe également des incertitudes concernant le passage des véhicules utilitaires (comme les camions) à l'électrification. Les personnes interrogées estiment qu'il y a 5 ans de retard dans la transition par rapport aux voitures de tourisme. Par conséquent, même si la transformation bat son plein, il n'est pas certain qu'il y aura suffisamment de production pour assurer les emplois existants. Les produits sont actuellement fabriqués pour les véhicules thermiques ainsi que pour les véhicules électriques. Mais lorsque les véhicules à combustion cesseront d'être produits, cela devrait entraîner une diminution des emplois dans les usines.

D.5.2.6.4 Évolution des effectifs

Le type de main-d'œuvre nécessaire à la production d'une voiture numérique électrique de haute technologie est différent de celui nécessaire à la production d'une voiture à combustion. La production de groupes motopropulseurs pour voitures électriques exige moins de main-d'œuvre que celle des voitures thermiques. Cependant, la fabrication de voitures électriques nécessite davantage de compétences en R&D et en ingénierie. La requalification des effectifs est l'un des enjeux fondamentaux : les salariés qui travaillaient auparavant aux voitures thermiques peuvent-ils être

requalifiés dans l'industrie transformée de la voiture électrique ? De nombreuses initiatives ont été prises pour aborder la question de la qualification. Sachant qu'il existe déjà une pénurie de travailleurs qualifiés et compétents dans certains segments de l'industrie (par exemple la numérisation), la formation était déjà un élément essentiel de la politique sectorielle de l'emploi. La mesure dans laquelle la main-d'œuvre actuelle peut être recyclée et le type de travailleurs supplémentaires nécessaires (par exemple les ingénieurs logiciels) est une question restée en suspens.

D.5.2.7 L'avenir doit renforcer la participation des SP à l'élaboration d'une Transition juste du secteur

D.5.2.7.1 Renforcer le dialogue social dans les nouvelles entreprises et dans les plus petites entreprises

Malgré les risques de délocalisation, l'Allemagne reste un endroit attractif pour les industries automobiles, y compris les producteurs de voitures électriques comme NIO (GTAI, 2021) ou Tesla. Cependant, ces entreprises étrangères remettent en cause le système de relations industrielles en vigueur en Allemagne. Tesla voulait d'abord éviter le système de codétermination - ainsi que la mise en place d'un comité d'entreprise - dans sa nouvelle « gigafactory » près de Berlin grâce, à une faille juridique. La mobilisation d'IGM a finalement abouti à l'organisation d'élections du comité d'entreprise en février 2022. Cet incident illustre la nécessité pour les syndicalistes de rester attentifs au fonctionnement de la négociation collective en ces temps de transformation (IndustriAll Europe, 2021).

On s'inquiète aussi du dialogue social dans les petites entreprises de fournisseurs. IGM pourrait renforcer les ressources pour construire des réseaux de soutien entre les grands constructeurs automobiles et les moyennes ou petites entreprises dans les mêmes zones environnantes.

D.5.2.7.2 Documenter les actions entreprises dans le cadre de la transition

Il pourrait être utile de documenter les initiatives IGM au niveau des usines, afin qu'elles puissent inspirer et soutenir des initiatives dans d'autres usines ou entreprises.

D.5.2.7.3 Concrétiser la transition sur le terrain

Jusqu'à présent, l'évolution vers la production de véhicules électriques a été largement discutée au niveau politique (national, régional...) sous un angle théorique et plutôt abstrait. Maintenant que la transition a lieu dans la pratique, dans l'usine, il serait intéressant de créer des groupes de travail au sein des comités d'entreprise pour aborder la transition d'un point de vue pratique. Cela se produit déjà partiellement, IGM soutenant la capacité des comités d'entreprise à être impliqués dans la transition, mais cela pourrait être renforcé.

E ANALYSE COMPARATIVE DE L'ETUDE DE CAS

Les cinq études de cas présentées sont de bons exemples de la manière dont les SP européens abordent les défis de la Transition juste en matière de décarbonation, aux niveaux national, régional, sectoriel et des entreprises. Malgré la grande variété apparente de contextes, d'approches et de résultats (nationaux), les cas montrent également des points communs dans la façon dont les SP réfléchissent et agissent, et les défis auxquels ils sont confrontés dans les processus de transformation à venir. Cette section présente une analyse comparative dans laquelle nous faisons un parallèle entre les conclusions des cas et la littérature existante, nous discutons des conclusions et identifions des leçons et des conclusions utiles. Nous traitons, dans l'ordre suivant, des stratégies, des objectifs, des instruments et des résultats des SP.

E.1 STRATEGIES SYNDICALES

Les stratégies syndicales peuvent aller d'une approche réactive à une approche plus proactive de la décarbonation (Cressey, 1992). Dans les cinq études de cas en cours, les SP s'engagent résolument avec la direction et le gouvernement dans une tentative d'influencer les conséquences de la décarbonation et des mesures liées au changement climatique sur les travailleurs et les organisations du travail. Cette propension à agir avant que des conséquences irréversibles ne se matérialisent, combinée à leur volonté de collaborer sur le sujet de la décarbonation plutôt que d'essayer de s'opposer à la transformation à venir, indique une attitude proactive des SP vis-à-vis de la décarbonation. L'objectif du syndicat allemand IG Metall, par exemple, est d'être le plus impliqué possible dans le processus de transformation. Des objectifs similaires ont été observés dans l'ensemble des cas.

Il est intéressant de noter que la proactivité générale des SP masque des différences dans le degré d'évaluation et de concrétisation de la décarbonation dans leur réflexion stratégique (Creten et al., 2014). Tous les SP semblent reconnaître que la décarbonation est inévitable, une attitude réactive ou conflictuelle ne serait donc que bien peu utile. Ils diffèrent cependant dans la mesure où ils voient de nouvelles possibilités dans les changements à venir. On observe tout d'abord une interprétation défensive, par exemple en Allemagne. La crainte d'une baisse de l'emploi et même d'une délocalisation des usines de production en raison de la décarbonation se traduit par une attitude plus défensive axée sur la protection des droits et avantages sociaux actuels des travailleurs. Une situation comparable a été observée en Espagne, où le champ d'action a été limité en raison de la fermeture forcée des mines. Deuxièmement, une interprétation neutre/instrumentale de la décarbonation peut être observée, par exemple en République tchèque, où le vieillissement du stock de capital combiné à une concurrence internationale sévère menace l'emploi futur. Par conséquent, les SP tchèques accueillent favorablement tout investissement, que ce soit dans le cadre de la décarbonation ou non, même au prix de certains emplois. Enfin, en troisième option, les SP peuvent choisir de considérer la décarbonation comme une opportunité d'améliorer la situation actuelle. Les SP décrivent la décarbonation comme un moyen d'améliorer les conditions de travail aussi bien en Finlande qu'au Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, les défis de la décarbonation sont même utilisés pour revitaliser la négociation collective dans le secteur pétrolier et gazier offshore. Par comparaison, en Espagne, la décarbonation de la production d'électricité⁹⁰ a créé des opportunités d'engagement avec d'autres industries diverses, réactivant et développant de nouvelles compétences pour la main-d'œuvre de la région.

⁹⁰ Même si cette transition a conduit à la fermeture d'une industrie (c'est-à-dire des industries liées au charbon), elle pourrait profiter à (l'émergence d'autres) industries grâce à l'implication des SP.

Les stratégies proactives des SP vont d'interprétations plus défensives, neutres/instrumentales à des interprétations opportunistes de l'impact possible de la décarbonation. En pratique, les stratégies syndicales sont un mélange des trois interprétations, par exemple en Allemagne et en République tchèque, reflétant la nature encore incertaine et multiforme de la décarbonation, ainsi que les divers intérêts des différentes parties prenantes au sein des SP.

E.2 OBJECTIFS SYNDICAUX

Les cinq cas illustrent la volonté des SP de s'impliquer et d'influencer la transition vers la décarbonation. Dans cette section, nous discutons des objectifs des SP en matière de décarbonation. Comme résumé dans le Tableau 1, les SP poursuivent des objectifs globalement similaires, bien que le contexte (institutionnel) particulier de chaque cas génère également des objectifs plus spécifiques. Les objectifs communs s'articulent autour de la garantie d'emploi ou de sécurité économique pour les travailleurs dont les emplois sont ou seront affectés par les processus de décarbonation (voir également ETUC, 2018). Comme base de référence, la plupart des SP souhaitent une indemnisation juste et équitable pour les travailleurs qui perdent leur emploi en raison de la décarbonation, par exemple par le biais de régimes de retraite (anticipée) ou de compensation. Pour ceux qui sont encore capables et désireux de travailler, les SP plaident pour des programmes de reconversion et de coaching professionnel. Ces programmes devraient permettre aux travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences qui leur permettraient de trouver de nouveaux emplois dans l'économie verte ou de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail dans leur industrie décarbonée. En outre, la plupart des SP développent des outils pour faciliter la mobilité professionnelle dans et entre les secteurs. En Espagne, par exemple, les travailleurs employés auparavant dans les centrales électriques sont maintenant formés pour démanteler les infrastructures existantes. De même au Royaume-Uni, les SP plaident pour que les travailleurs des plateformes gazières et pétrolières offshore soient recyclés et accompagnés pour trouver un emploi dans le secteur de l'énergie verte offshore. Enfin, la plupart des SP cherchent à améliorer les conditions de travail existantes. En République tchèque, par exemple, la rénovation des hauts fourneaux existants devrait automatiser les tâches les plus pénibles et améliorer la sécurité globale du processus.

En outre, les SP élaborent des objectifs plus spécifiques en fonction du contexte institutionnel et du cas. La reconnaissance syndicale au Royaume-Uni, par exemple, n'est pas garantie et fait donc partie des objectifs des SP britanniques. En Finlande, la nature du cas, au niveau national, permet aux SP de poursuivre des objectifs plus généraux tels que l'équité régionale ou l'inclusion des principes de la Transition juste dans les documents politiques de haut niveau. Les objectifs des SP sont également plus ou moins liés à leur attitude globale vis-à-vis de la décarbonation. Plus les SP voient d'opportunités dans la décarbonation, plus ils semblent avoir de chances de poursuivre des objectifs en dehors des domaines traditionnels d'action des SP, tels que l'équité régionale ou l'intégration de la chaîne de valeur. Malgré ces différences, les objectifs des SP dans les cinq cas diffèrent étonnamment peu.

Tableau 1 Aperçu des principaux objectifs des SP dans les cinq études de cas.

| République tchèque | Finlande | Allemagne | Espagne | RU |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Programmes de requalification |
| Protection sociale |

Amélioration des Mobilité des Améliorer les Mobilité des Mobilité des conditions de travailleurs conditions de travailleurs travailleurs travail sectorielles

| | | | | | | | | |
|--------------------------|---|------------------|------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|---|---|
| Sécuriser l'emploi futur | Inclure les principes de Transition juste | Équité régionale | les de régional demain | Sécuriser l'emploi de régional demain | Sécuriser l'emploi de régional demain | Reconnaissance des SP | Transparence dans les négociations salariales | Impliquer tous les acteurs de la chaîne de valeur |
|--------------------------|---|------------------|------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|---|---|

À un niveau plus global, les objectifs des SP peuvent être classés en fonction du sujet, du niveau et de l'objectif stratégique (voir Tableau 2). Tout d'abord, les différents objectifs des SP ciblent des sujets variés. Une première catégorie d'objectifs vise à influencer les politiques industrielles qui fixent la direction de la décarbonation à différents niveaux. Le fait d'influencer ces plans, programmes ou feuilles de route est un moyen de façonner directement le processus de décarbonation lui-même. Deuxièmement, l'essentiel des objectifs est axé sur la définition des conséquences de la décarbonation pour les travailleurs (par exemple les programmes de requalification évoqués dans chacune des cinq études de cas). Troisièmement, certains objectifs syndicaux se concentrent sur la mise en place de conditions (favorables) pour les initiatives de décarbonation (par exemple, les tentatives tchèques de faire pression en faveur de modifications du réseau électrique requises pour la rénovation des hauts fourneaux). Au Royaume-Uni, les SP font pression pour obtenir des investissements similaires dans les énergies renouvelables. Enfin, tous les SP tentent de façonner et de renforcer l'emprise du dialogue social sur les processus de décarbonation. En Finlande, par exemple, les SP font pression pour qu'un groupe de travail tripartite évalue l'impact de la décarbonation. Dans le cas de l'industrie houillère espagnole, les SP ont créé un comité de suivi spécial pour évaluer la mise en œuvre des conventions collectives. Cela est conforme à la recommandation des institutions européennes (European Commission, 2019) et des organisations internationales (ILO, 2018) de renforcer le dialogue social en tant que solution pour surmonter les défis liés à la Transition juste de la décarbonation (OECD, 2020).

Les cinq cas illustrent l'action des SP à différents niveaux (national, sectoriel/régional et au niveau des entreprises). En outre, chacun de ces niveaux peut servir des objectifs stratégiques différents. Au plus haut niveau politique, les SP peuvent cibler les objectifs généraux du processus de décarbonation, essayer de définir leur programme et obtenir les investissements nécessaires. Le cas finlandais en est un bon exemple, mais les cas espagnol et allemand font également référence au niveau national pour la fixation des objectifs et des programmes. Aux niveaux sectoriel et régional, les SP peuvent influencer sur la portée, la couverture et le contenu des programmes de décarbonation. Le cas du Royaume-Uni, par exemple, illustre clairement comment les SP tentent de faire entrer toute la chaîne de valeur dans le champ d'application de l'accord sur les services énergétiques. De même, l'exemple espagnol montre comment les SP mettent en place un système d'enregistrement des travailleurs au niveau régional pour couvrir tous les travailleurs concernés. En négociant des conventions collectives, les SP allemands, tchèques et britanniques codéterminent les conséquences de la décarbonation pour les travailleurs au niveau sectoriel. Dans le même ordre d'idées, en Finlande, les confédérations syndicales ont effectivement plaidé pour une révision des feuilles de route sectorielles afin d'inclure les principes

de la Transition juste. Au niveau des entreprises, enfin, les SP se concentrent sur la mise en œuvre effective des plans de décarbonation. En République tchèque, par exemple, les SP ont tenu des réunions régulières avec la direction pour évaluer et suivre les changements en cours, tandis qu'en Allemagne, les SP s'efforcent de déchiffrer l'impact des programmes au niveau de l'entreprise sur les usines individuelles dans l'espoir d'être mieux armés pour orienter les résultats réels. Cette vue d'ensemble suggère que les SP devraient envisager activement le type d'objectif qu'ils poursuivent et à quel niveau, tout en les articulant dans une stratégie verticale globale.

Tableau 2 Catégorisation des objectifs syndicaux en fonction du sujet et du niveau.

| Sujet | Niveau et objectif stratégique | | |
|--|--|--------------------------------------|--|
| Plans, programmes, feuilles de route Ex. Finlande | Définition des objectifs et des programmes, principes de la Transition juste... | Niveau national Ex. Finlande | Définition des objectifs et du programme, investissements. |
| Conséquences Ex. Allemagne | Programmes de requalification, sécurité sociale, conditions de travail... | Niveau sectoriel/régional Ex. RU | Portée, couverture, contenu. |
| Conditions Ex. Espagne | Modifications des infrastructures, des programmes d'investissement et des obligations... | Entreprise Ex. République tchèque | Mise en œuvre. |
| Dialogue social Ex. RU | Conventions collectives, comités de suivi et d'évaluation, siège à la table... | | |

En résumé, les objectifs des SP en matière de décarbonation sont divers, stratifiés et concernent différents aspects du processus de décarbonation selon le pays. Les SP veulent surtout pouvoir influencer les changements à venir. Dans la section suivante, nous nous concentrons sur les instruments que les SP utilisent pour exercer une telle influence.

E.3 RESSOURCES ET INSTRUMENTS SYNDICAUX

Les cinq études de cas fournissent de nombreux exemples des diverses ressources que les SP peuvent réunir et des actions qu'ils peuvent entreprendre pour atteindre leurs objectifs. Nous distinguons les actions et ressources que les SP peuvent développer en interne de celles ayant une orientation externe, par exemple que les SP peuvent utiliser vis-à-vis des employeurs, des gouvernements et de la société au sens large (voir Tableau 3).

Plusieurs actions syndicales présentes dans les cinq cas sont axées sur le renforcement des capacités internes sur le thème de la décarbonation. Premièrement, les SP investissent du temps et des ressources (humaines et financières) dans le renforcement de l'expertise interne. Les négociations sur les sujets liés à la décarbonation sont nouvelles pour les SP, et la nature de ces sujets diffère sensiblement des sujets plus traditionnels tels que les salaires ou le temps de travail (Eurofound,

2018). Par conséquent, le dialogue social sur la décarbonation nécessite que les SP collectent des informations et acquièrent une expertise interne sur le sujet. Les SP investissent fortement dans la recherche portant sur (l'impact de) la décarbonation en particulier en Finlande et en Allemagne.

Ce renforcement de l'expertise peut prendre plusieurs formes. En Allemagne, une équipe régionale spécialisée appelée « équipe de transformation » a été mise sur pied pour centraliser les connaissances disponibles et soutenir les agences syndicales locales ainsi que les comités d'entreprise des sociétés en fournissant les informations nécessaires. De même, les confédérations syndicales finlandaises ont créé des groupes de travail internes sur les politiques climatiques et mené plusieurs études axées sur l'impact du changement climatique et des plans de décarbonation proposés sur le travail. Enfin, les SP tchèques ont souligné que leur manque constant d'informations sur les plans de gestion entravait lourdement leur champ d'action. Deuxièmement, ces informations devraient être diffusées dans les SP membres (dans le cas des confédérations) et entre les membres eux-mêmes.

Dans la quasi-totalité des cas examinés, les SP ont consacré beaucoup de temps et de ressources à informer et mobiliser leurs parties prenantes sur le sujet de la décarbonation. Au Royaume-Uni, par exemple, les SP informaient et consultaient régulièrement leurs membres lors de la négociation de l'accord sur les services énergétiques. La confédération syndicale finlandaise STTK a organisé des séminaires pour fournir aux SP membres les informations nécessaires. Troisièmement, parce que les processus décisionnels en matière de décarbonation se situent à plusieurs niveaux, les SP coordonnent leurs actions à différents niveaux. Bien que tous les cas présentent des exemples de cette coordination (difficile) de l'action, le cas allemand est probablement le plus pertinent à cet égard. Dans le contexte de la coopération multinationale, il est difficile d'accéder à la prise de décision. Le syndicat allemand doit donc centraliser les informations et coordonner ses actions pour gagner en influence réelle, ce qui nécessite des efforts et des moyens organisationnels.

Un problème similaire a été relevé dans le cas espagnol. En outre, il est peu probable que le dialogue social sur la décarbonation s'inscrive dans le schéma traditionnel de négociations périodiques, nécessitant une collaboration plus continue et donc difficile à plusieurs niveaux (Deery, 1992). Enfin, la plupart des cas soulignent l'importance de la collaboration entre les SP et leurs confédérations face aux défis de la décarbonation. Les affaires britannique, allemande, finlandaise et espagnole illustrent même le potentiel de la collaboration internationale, en partageant des informations (par exemple, dans le cas du Royaume-Uni, le système d'ajustement des taux s'est inspiré des régimes de rémunération norvégiens négociés par les SP) et par une meilleure coordination de leurs actions (par exemple, en établissant la coopération syndicale nordique-allemande dans le cadre des projets pour une Transition juste). En résumé, les SP désireux de s'engager dans les processus de décarbonation doivent investir à la fois dans l'expertise organisationnelle pertinente et dans la coordination organisationnelle et la collaboration entre les niveaux.

Outre les actions axées sur le renforcement des capacités internes, les SP s'engagent simultanément avec des partenaires externes, tels que les employeurs, les gouvernements à différents niveaux et la société en général. Dans ces interactions, les SP dans les cas présentés ont utilisé des ressources spécifiques pour atteindre leurs objectifs. Leur pouvoir politique, faisant référence aux réseaux formels et informels dans lesquels les SP peuvent puiser pour recueillir des informations et influencer les décisions est une première ressource potentielle. Tous les cas illustrent la manière dont les SP utilisent leur pouvoir politique pour atteindre des objectifs spécifiques. Le cas le plus évident est celui de la République tchèque, où les SP ont utilisé leurs relations au sein du gouvernement pour faire pression sur l'entreprise sidérurgique afin qu'elle respecte ses promesses précédentes. Le cas britannique montre comment les SP ont réussi à impliquer la Trade Association of Oil & Gas pour convaincre les entreprises de signer leur convention collective. Idem en Espagne, où les SP ont convaincu les fédérations patronales et les entreprises de ratifier des accords contraignants et mis en place des programmes de formation avec les entreprises et les institutions publiques. Les SP espagnols se sont également engagés avec la communauté locale et ont négocié avec les municipalités la mise

en place de nouveaux producteurs d'électricité renouvelable. Les SP possèdent une deuxième ressource possible : leur pouvoir discursif, en référence à leur capacité à diffuser des idées, à lancer des campagnes (médiatiques) et, ce faisant, à influencer la manière dont certains sujets sont discutés et pensés. La participation des confédérations syndicales finlandaises à la table ronde sur la politique climatique illustre bien ce pouvoir discursif : grâce à leur participation, bien que limitée, les confédérations syndicales finlandaises ont pu influencer le contexte dans lequel la décarbonation a été débattue. La possibilité que les SP utilisent des actions collectives (traditionnelles) telles que des grèves, des manifestations ou des campagnes pour poursuivre leurs objectifs est une troisième ressource possible. Le cas tchèque offre un bon exemple où les actions collectives ont été un facteur important d'influence sur les actions des employeurs. Si, dans les cas présentés, les SP semblent préférer les moyens collaboratifs, la simple possibilité d'action collective peut toujours servir à faire pression sur les employeurs ou les gouvernements.

Enfin, chaque SP est intégré dans un cadre institutionnel spécifique à chaque pays. Ces cadres institutionnels définissent la manière dont le dialogue social est organisé à différents niveaux, définissent les rôles des partenaires sociaux et leur attribuent des droits, des responsabilités et des limites spécifiques. Par conséquent, les ressources et les instruments dont disposent les SP sont liés au cadre institutionnel spécifique au pays. Par exemple, les confédérations finlandaises notent que leur siège au Conseil économique finlandais garantit l'accès aux informations pertinentes, mais leur donne également leur mot à dire dans la prise de décision. Le cas allemand, autre exemple de pays où le dialogue social est fortement institutionnalisé, illustre la manière dont les SP sont bien représentés au sein de l'entreprise (via les comités d'entreprise dotés de droits de cogestion), mais aussi au sein des conseils régionaux et nationaux, et d'autres organes institutionnalisés (Argentero Q, e-mobil BMW), ainsi que des groupes de travail ad hoc. Une telle structure institutionnelle facilite clairement les SP désireux de participer au processus de décarbonation, à la fois par un meilleur accès à l'information, en leur offrant des droits exécutoires ainsi qu'un tremplin dans les processus décisionnels. Dans des pays comme la République tchèque ou le Royaume-Uni, où le niveau d'institutionnalisation du dialogue social est plus faible, les SP rencontrent davantage de difficultés dans leur tentative d'influencer la prise de décision sur les processus de décarbonation. C'est encore plus évident en République tchèque, où les SP ont dû compter lourdement sur leur pouvoir politique pour influencer les décisions dans un cas et dépendaient plus ou moins du bon climat social pour s'impliquer dans le second cas. Comme le dialogue social sectoriel était presque inexistant et que le dialogue social au niveau de l'entreprise offrait peu de droits exécutoires, les SP tchèques disposaient de peu d'instruments institutionnels pour influencer la prise de décision managériale. Au Royaume-Uni, les SP doivent imposer leur propre reconnaissance à la direction et dépendent d'accords sectoriels. Même ces accords sectoriels n'offrent pas le même degré de sécurité que les accords sectoriels espagnols ou allemands par exemple, car les employeurs sont en mesure de se désengager unilatéralement. Les cas illustrent donc clairement la manière dont le cadre institutionnel spécifique au pays peut faciliter ou entraver le dialogue social sur la décarbonation. Cependant, même dans des pays où le niveau d'institutionnalisation est faible, comme le Royaume-Uni ou la République tchèque, les SP ont pu s'impliquer en utilisant différents instruments et ressources.

Tableau 3 Aperçu des différents instruments et ressources syndicales internes et externes pour influencer les processus de décarbonation

| Interne | Externe |
|---|--|
| Renforcement de l'expertise Ex. Royaume-Uni, Allemagne, Finlande | Pouvoir politique Ex. Tous |
| Mobilisation des SP/travailleurs | Pouvoir discursif Ex. Finlande, Espagne |

| | |
|--|--|
| Ex. Finlande, Royaume-Uni, Allemagne, République tchèque | |
| Action de coordination à plusieurs niveaux | Action collective / action coup de poing |
| Ex. Tous | Ex. République tchèque |
| Collaboration (inter)nationale entre SP | Pouvoir institutionnel |
| Ex. Allemagne, Finlande, Espagne | Ex. Tous |

Les SP désireux de s'impliquer ou d'avoir leur mot à dire dans les processus de décarbonation, disposent de nombreux instruments. Les cas présentés montrent que les SP investissent dans leurs opérations et leur organisation internes, notamment dans le renforcement des connaissances et les efforts visant à renforcer la coordination des actions, et utilisent différentes ressources dans lesquelles ils peuvent puiser stratégiquement pour atteindre leurs objectifs.

E.4 VARIABLES CONTEXTUELLES IMPORTANTES

Les cinq études de cas présentées font ressortir quelques variables contextuelles importantes :

- Le contexte des **multinationales** (Allemagne, Royaume-Uni, Espagne) : niveaux de décision stratifiés, concurrence entre usines, régions et pays, capacité à disparaître d'un pays (Espagne), ce qui peut être à double tranchant et peser en leur faveur ou ralentir le processus de discussion.
- Le contexte des **marchés financiers internationaux** (République tchèque) : les coûts d'investissement énormes de certains processus de décarbonation les rendent vulnérables à ce qui se passe sur les marchés financiers internationaux – ce sur quoi les SP ont peu d'impact.
- Le contexte des **cadres institutionnels divers** (tous) : certains résultats peuvent différer fortement d'un cas à l'autre, même lorsque des stratégies similaires ont été mises en œuvre, rendant difficile la généralisation des bonnes stratégies des SP et des enseignements tirés. Les différents contextes institutionnels en Europe influencent fortement le champ d'action et les instruments disponibles des SP.
- Le contexte des **changement de gouvernements en place** (République tchèque, Finlande, Espagne) : le pouvoir politique des SP semble important, mais peut être dans une certaine mesure lié au gouvernement en place et donc fragile car dépendant des élections.

E.5 RESULTATS DES ACTIONS SYNDICALES

Les SP veulent être impliqués dans la Transition juste des processus de décarbonation, mais y parviennent-ils ? Et ont-ils leur mot à dire dans les décisions ? Sur la base des cinq études de cas, les résultats de l'implication des SP dans les processus de décarbonation sont mitigés, incertains mais globalement prometteurs.

- **Mitigé.** Les cinq cas offrent des exemples de situations où l'implication des SP a réussi à influencer les processus de décarbonation au profit des travailleurs. Dans le même temps, les cas offrent des exemples de situations où la participation des SP était modeste ou son impact limité. Le cas britannique montre par exemple comment les SP britanniques ont utilisé avec succès les défis de la décarbonation pour renforcer le dialogue social et renouveler la convention collective dans le secteur de l'extraction pétrolière et gazière offshore. En Finlande également, les SP ont probablement tiré des avantages indirects de leur participation à la table ronde sur la politique climatique, malgré le rôle passif global attribué aux

participants. Le cas espagnol illustre comment des initiatives similaires de SP dans des secteurs connexes peuvent aller dans un sens ou dans l'autre, échouant dans un cas, réussissant dans un autre, souvent en fonction de facteurs contextuels. Le cas tchèque pourrait être un exemple de situation dans laquelle les SP n'ont pas vraiment réussi à avoir leur mot à dire dans les décisions concernant la décarbonation, principalement en raison du faible niveau d'institutionnalisation du dialogue social et de la complexité des négociations avec une entreprise multinationale. Par conséquent, nous pouvons en conclure que les résultats obtenus par les SP dans les cinq études de cas sont mitigés.

- **Incertain.** La décarbonation nécessite une longue phase de transition et les résultats réels pour les travailleurs ne se concrétiseront, dans la plupart des cas, qu'à la fin du processus. Les SP optent actuellement pour une attitude proactive, essayant d'influencer le processus dès le départ en négociant la sécurité de l'emploi ou les garanties d'emploi. Cependant, bon nombre des résultats d'une telle stratégie proactive ne se manifesteront que dans le futur : par exemple, la question demeure de savoir si les programmes de recyclage permettront réellement aux travailleurs de trouver un autre emploi. Nous pouvons donc en conclure que les résultats des actions des SP sur la décarbonation sont encore incertains.
- **Plein d'espoir.** La capacité des SP à influencer les processus de décarbonation dépend fortement des ressources et des instruments dont ils disposent. Plus précisément, le cadre institutionnel et le calendrier des discussions peuvent être déterminants à cet égard. En outre, la décarbonation en tant que sujet diffère considérablement des sujets plus traditionnels des SP tels que les salaires ou la durée du temps de travail. Elle nécessite par exemple une réflexion ex ante (proactivité, renforcement des connaissances, coopération, etc.) plutôt qu'une négociation de distribution ex post (réactive, conflictuelle, etc.). Malgré la relative nouveauté du sujet et la relative rareté des ressources et des instruments sur lesquels certains SP peuvent compter, les cinq études de cas montrent que les SP sont presque toujours capables d'atteindre certains objectifs en utilisant des combinaisons de ressources et d'instruments en constante évolution. Par exemple, même les SP tchèques, confrontés à des structures de dialogue social faibles au niveau de l'entreprise et du secteur, ont pu exercer une certaine influence en combinant action collective et pouvoir politique. Nous pouvons donc conclure que les SP peuvent être optimistes quant à leurs chances d'influencer les résultats de la décarbonation.

Néanmoins, les cas identifient également trois défis majeurs pour les SP désireux de s'engager dans la décarbonation. Tout d'abord, les SP sont confrontés à un défi relatif à l'information sur deux fronts : à la fois l'information sur la décarbonation en tant que processus complexe aux résultats incertains et l'information sur les processus décisionnels managériaux et gouvernementaux qui se cachent derrière la décarbonation. Ces deux types d'informations sont difficiles à obtenir et nécessitent des investissements importants. Deuxièmement, les SP éprouvent des difficultés à exercer une influence sur les décisions relatives à la décarbonation et sur son agenda. Même dans les pays où le dialogue social est fortement institutionnalisé, comme l'Allemagne ou la Finlande, les SP soulignent la difficulté d'influencer les discussions et les efforts continus qu'ils doivent déployer pour suivre et influencer les décisions liées à la décarbonation. Dans les pays où les structures de dialogue social sont plus faibles, ce défi est encore plus grand. Enfin, la temporalité de l'action syndicale dans les processus de décarbonation semble difficile. Le calendrier des actions syndicales semble revêtir une importance cruciale en raison de la longueur des processus de décarbonation. Au Royaume-Uni, en Finlande et en Allemagne, les SP sont impliqués tôt dans le processus et disposent donc d'une plus grande marge de manœuvre pour influencer les résultats finaux. Les cas de l'Espagne et de la République tchèque illustrent la diminution du champ d'action et donc des chances de succès pour influencer le processus de décarbonation et ses résultats.

E.6 CONCLUSIONS ET ENSEIGNEMENTS TIRES

Dans les cinq cas, la position des SP, quel que soit le niveau d'action, dépasse le « dilemme emploi versus environnement ». Ils ont accepté d'aborder une approche écologique concernant l'avenir de leur entreprise, secteur, région ou pays. Cependant, la question de la transition vers la décarbonation soulève des débats internes et attire l'attention sur l'importance de la démocratie interne au sein des SP (Thomas & Pulignano, 2021).

Il est vrai que la décarbonation sort du champ initial de l'expertise des SP. Cependant, la mise en œuvre de normes européennes et/ou nationales visant la neutralité carbone soulève des questions concrètes concernant les impacts sur les travailleurs et les organisations du travail qui ont davantage à voir avec le domaine de compétences habituel des SP. La phase de mise en œuvre des normes et politiques peut donc constituer une fenêtre d'opportunité pour les SP de s'investir dans des négociations où ils occupent une position plus confortable en termes d'expertise et de reconnaissance : Transition juste dans le domaine de la décarbonation.

La transition vers la décarbonation a des effets en cascade sur les acteurs actifs dans les territoires impactés par les mesures de transition. Les cinq cas montrent que les SP ont décidé de privilégier une approche collaborative avec la direction et les pouvoirs publics lorsque cela était possible. Cette approche collaborative se nourrit d'intérêts mutuels des collectivités territoriales et des dirigeants d'entreprises à s'unir pour protéger l'activité économique à l'échelle territoriale. Les partenariats multilatéraux, par exemple à travers la création d'agences locales de formation, permettent de combiner les ressources pour faire face à l'impact de la transition de décarbonation ainsi que de favoriser la reconnaissance par les SP des actions à entreprendre pour y faire face.

Les décisions en matière de décarbonation reposent fermement entre les mains des gouvernements et des entreprises. Par conséquent, les discussions actuelles sur la décarbonation sont principalement encadrées par des discours managériaux ou techniques, et leurs impacts qualitatifs et quantitatifs sur les travailleurs sont rarement pris en compte et par conséquent mal compris. Les SP qui optent pour une approche innovante, proactive et consensuelle doivent donc investir structurellement et réorganiser leur manière d'agir et de penser le dialogue social. Même dans ce cas, le succès d'une telle approche n'est pas garanti, mais dépend en partie de la volonté des entreprises et des gouvernements de partager le pouvoir sur les décisions en matière de décarbonation. À choisir, les SP préfèrent danser, mais ils ont grand besoin de trouver une partition appropriée et surtout des partenaires de danse disposés à faire de même.

F CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

F.1 CONCLUSIONS

Dans le présent rapport, nous fournissons des informations sur les réponses et l'implication des SP dans la décarbonation de quatre secteurs de l'industrie (énergie, automobile, extraction et secteurs à forte intensité énergétique). Grâce à une enquête, à des entretiens d'experts et à cinq études de cas, les auteurs ont analysé environ soixante-dix initiatives impliquant les SP dans la décarbonation. Ces éléments ont permis de présenter les impacts des initiatives syndicales sur les différentes parties impliquées dans la décarbonation.

Nos conclusions soulignent la complexité de la décarbonation en tant que mégatendance nécessitant une restructuration profonde des industries européennes. Compte tenu de cette complexité, les SP se trouvent dans une situation difficile. Ils doivent simultanément recueillir une expertise sur un processus aux conséquences et impacts encore flous, se forger des opinions sur la marche à suivre pour protéger les intérêts des travailleurs et élaborer une stratégie correspondante pour gagner en influence dans les processus décisionnels. Le présent rapport donne un aperçu de la manière dont les SP s'attaquent actuellement à ces défis.

Nous avons constaté que la plupart des initiatives entreprises par les SP au sujet de la décarbonation sont menées au niveau national, souvent par les confédérations syndicales. Les SP utilisent principalement leur pouvoir institutionnel pour se positionner en faveur de la décarbonation. En comparant les différents niveaux d'implication des SP, il apparaît que la plupart des initiatives sont prises au niveau régional ou national plutôt qu'au niveau de l'entreprise. Bien qu'une telle situation soit compréhensible au début du processus de décarbonation, les SP devraient désormais surveiller la mise en œuvre effective des accords nationaux au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. C'est à ces derniers niveaux que les impacts et les résultats de la décarbonation se feront surtout sentir. En outre, les résultats des initiatives prises aux niveaux politiques supérieurs sont encore difficiles à estimer.

La connaissance est essentielle dans les discussions liées à la décarbonation, car les représentants des SP bénéficieraient d'une plus grande expertise pour débattre, prendre position et élaborer des stratégies. Actuellement, cette expertise se développe aux niveaux supérieurs des SP, par exemple au niveau des confédérations. Cependant, nous avons identifié un manque de circulation descendante des connaissances et des informations vers les niveaux inférieurs des organisations syndicales (par exemple au niveau sectoriel, au niveau des entreprises, au niveau des usines). Le transfert de connaissances pourrait être organisé de la confédération à ses SP membres et des SP nationaux aux niveaux sectoriels ou des entreprises. En effet, la communication structurelle entre les différents niveaux au sein des SP semble insuffisante. Cette communication structurelle et cette coordination des positions syndicales sont d'autant plus importantes que les processus décisionnels multicouches liés à la décarbonation exigent des SP qu'ils collaborent et coordonnent leurs actions à tous les niveaux. Enfin, nous avons constaté qu'ils ne documentaient pas suffisamment les initiatives menées au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. Les SP devraient redoubler d'efforts pour partager et faire connaître leurs actions en faveur de la décarbonation. Il semble que l'on pourrait considérer plusieurs initiatives comme des pratiques exemplaires permettant d'apporter des conseils et des informations aux autres SP tant au niveau sectoriel que des entreprises.

Les SP peuvent adopter diverses stratégies en réponse aux défis que pose la décarbonation au secteur manufacturier en Europe. Il est essentiel de s'interroger sur la stratégie qui permettrait aux SP de représenter au mieux les intérêts des travailleurs. D'après les initiatives analysées dans ce rapport, il semble que la plupart des SP utilisent des stratégies proactives soit directement au niveau sectoriel

(comme observé au Royaume-Uni ou en Espagne), soit même au niveau des entreprises (IGM dans le secteur automobile). Lorsque le contact direct (au niveau sectoriel et de l'entreprise) ne fonctionne pas, les SP semblent pouvoir utiliser leur réseau et leur pouvoir pour faire remonter leur demande à un niveau supérieur (gouvernement), afin de défendre les intérêts des travailleurs.

Dans la section suivante, nous évoquons plusieurs défis qui accompagnent une stratégie proactive telle qu'elle est décrite dans les différentes études de cas et présentons différents éléments susceptibles de constituer une stratégie proactive. Cet aperçu est basé sur les expériences passées des SP en matière de développement de stratégies proactives, combinées à la connaissance limitée que nous avons des initiatives actuelles.

F.2 DEFIS POUR LA STRATEGIE PROACTIVE SYNDICALE

Nous avons identifié quatre défis liés au développement d'une stratégie proactive de décarbonation.

Tout d'abord, les sections précédentes de ce rapport ont montré que les attitudes envers la décarbonation des SP peuvent être très contrastées, allant d'une attitude fondamentalement verte (en Espagne) à une attitude de résistance (en République tchèque). L'un des premiers enjeux est donc de **reconnaître que la décarbonation n'est peut-être pas encore une priorité pour tous les SP**. Ce soutien peut être alimenté par la connaissance et la sensibilisation du public.

Deuxièmement, et comme souligné dans ce rapport, les initiatives syndicales se concentrent principalement sur l'élaboration de mesures d'accompagnement pour les travailleurs et leurs communautés qui subissent l'impact de la décarbonation. Cet objectif crée des liens évidents avec les sujets plus traditionnels défendus par les SP tels que les conditions de travail, la formation et les prestations de sécurité sociale. Si l'importance de ce message est indéniable, les SP peinent à vendre leur point de vue. Compte tenu de la multitude d'acteurs impliqués dans le processus de décarbonation et de leurs différents parcours, **un langage commun est nécessaire** qui, parmi les initiatives analysées dans ce rapport, n'existe pas encore. Les SP gagneraient à approfondir la discussion et à coordonner les actions visant à homogénéiser leur langage, afin de diffuser correctement leur message aux différentes parties prenantes.

Les solutions et résultats de décarbonation sont souvent présentés de manière déterministe (sur le plan technologique) : une évolution inévitable avec des résultats fixes (en Espagne avec la fermeture de mines et de centrales électriques, en Allemagne avec des véhicules électriques et en République tchèque avec l'électrification du processus de fabrication de l'acier). Cela implique que les SP n'ont aucun rôle à jouer dans la définition de la décarbonation en tant que telle et poussent vers une attitude réactive vis-à-vis de la décarbonation. Les transformations précédentes ont montré que les changements (technologiques) sont le résultat de processus à la fois techniques et politiques et donc modifiables par les SP (particulièrement observés dans le cas de la République tchèque). Un troisième défi consiste donc à **rejeter activement l'opinion selon laquelle les résultats des solutions (technologiques) de décarbonation sont inévitables ou qu'ils sont le résultat d'un processus naturel** et ne peuvent donc pas être façonnés par les SP. Lorsque de tels mécanismes de retraitement sont mis en place (en Espagne, avec l'introduction de nouvelles industries pour remplacer les centrales), il se crée un nouveau dynamisme de travail qui permet aux SP d'accompagner la transition. Ces défis peuvent être résolus si les SP sont impliqués dans la planification gouvernementale, sectorielle et d'entreprise vers la décarbonation.

Quatrièmement, une stratégie proactive axée sur l'élaboration des initiatives de décarbonation nécessite une **compréhension approfondie des processus, des options et des résultats possibles**. Le renforcement des connaissances sur la décarbonation est compliqué par les incertitudes entourant les différentes solutions et en particulier leurs résultats. Il nécessite donc des

investissements financiers et humains importants. La plupart de ces connaissances sont actuellement développées aux niveaux supérieurs des SP. Un défi connexe consiste donc à diffuser ces connaissances aux niveaux sectoriel et des entreprises. Il est à noter que peu de réponses génériques sont disponibles. Chaque entreprise devra donc élaborer des plans et stratégies plus personnalisés pour faire face aux défis de la décarbonation.

F.3 RECOMMANDATIONS AUX SP POUR PARVENIR A UNE TRANSITION JUSTE VERS LA DECARBONATION

Une stratégie proactive en faveur de la décarbonation peut consister en diverses initiatives syndicales ayant des objectifs différents et utilisant divers instruments. Comme l'illustre le rapport, il est très important de disposer de certaines conditions préalables pour que les SP aient un impact significatif sur les processus de décarbonation au niveau sectoriel et des entreprises. Nous faisons donc la différence entre les initiatives axées sur la définition de conditions préalables adaptées et les initiatives axées sur la définition réelle de la décarbonation et de ses résultats.

F.3.1 Fixer les conditions adaptées pour les SP

Deux des principaux défis auxquels doivent faire face les SP en matière de décarbonation sont la création de capacités internes suffisantes et l'inscription de la décarbonation à l'ordre du jour du dialogue social. Par conséquent, nous proposons les initiatives suivantes :

- **Les initiatives ont porté sur la mobilisation des syndicalistes.** Ces initiatives peuvent consister à informer les membres, à leur demander leur avis, à les sensibiliser aux enjeux de la décarbonation ou à l'impact possible que peuvent avoir les SP (comme le montre le cas d'IGMetall dans le secteur automobile mais aussi les programmes RISE, BRISE et ASBL Arbeit & Milieu en Belgique). Accroître les connaissances et l'engagement des membres des SP sur le sujet de la décarbonation garantit leur soutien aux actions syndicales (comme dans le cas espagnol). Si des négociations ou des initiatives sont menées par les confédérations de SP, il faut consacrer suffisamment de temps et de ressources à la transmission des informations nécessaires à leurs SP membres, à la fois pour les tenir informés et impliqués et pour demander leur soutien aux stratégies des confédérations. Les initiatives axées sur le renforcement des compétences en matière de décarbonation devraient être encouragées. La décarbonation est un processus très complexe aux résultats incertains. Elle nécessite donc une connaissance approfondie pour pouvoir comprendre et façonner ses résultats (comme le souligne le cas finlandais). Les SP devraient donc se concentrer sur la collecte d'informations pour renforcer leur expertise interne et développer leur propre stratégie. Cela serait possible en faisant des recherches, en créant une coopération (inter)nationale entre les SP, en invitant des experts externes ou en commandant des études spécifiques à des partenaires académiques. Ce renforcement des compétences nécessite des investissements humains et financiers.
- **Initiatives axées sur la promotion et le renforcement du dialogue social** concernant la décarbonation. Dans un récent rapport, l'OCDE souligne l'importance du dialogue social comme solution pour surmonter les défis de la décarbonation (OECD, 2020). Le renforcement du dialogue social peut concerner différents niveaux décisionnels : au niveau européen, national, sectoriel et des entreprises. Ces cas ont fourni des exemples d'initiatives syndicales pertinentes (à l'instar du cas finlandais), tels que les comités spéciaux de suivi, les groupes de travail tripartites ou l'ancrage de l'implication des SP dans les plans politiques de haut niveau. En général, nous avons constaté que les SP et leurs confédérations devaient accepter de faire des efforts importants pour tenter d'influencer les décisions et plans liés à la décarbonation.

F.3.2 Façonner la décarbonation et son impact sur l'emploi

Les SP peuvent lancer différents types d'initiatives concernant la décarbonation, soit en ce qui concerne la définition des résultats ou des conséquences de la décarbonation sur l'emploi (par exemple la qualité et/ou la quantité des emplois), soit en essayant de façonner directement la prise de décision sur la décarbonation elle-même. Ces deux types d'initiatives sont importants.

- La transition vers la décarbonation influera sur **la quantité (le nombre) d'emplois industriels** dans les industries européennes. Les initiatives correspondantes des SP peuvent viser à (re)qualifier, à organiser la mobilité entre et au sein du secteur et à préserver les mesures de protection sociale nécessaires pour les travailleurs directs et les entrepreneurs, mais aussi pour tous les travailleurs des régions touchées. Premièrement, les SP peuvent promouvoir l'élaboration de stratégies de (re)formation, négocier des accords visant à cartographier les besoins en compétences, identifier les défis et les possibilités de requalification et utiliser les droits d'information et de consultation pour anticiper ces changements (comme dans le cas du Royaume-Uni). Deuxièmement, la promotion et le renforcement des mesures de protection sociale sont essentiels pour absorber les perturbations causées par la décarbonation, en particulier dans les régions fortement touchées par la transformation. En outre, et simultanément, les SP peuvent activer des stratégies pour encourager différents types d'industries à embaucher des travailleurs nouvellement formés et disponibles (comme dans le cas espagnol). Pour ce faire, les SP pourraient s'efforcer d'inclure des mesures de protection sociale dans les plans nationaux de décarbonation, élaborer et promouvoir des stratégies d'atténuation et mettre en place des évaluations des risques liés aux actifs immobilisés, collaborer avec les entreprises et les fédérations d'employeurs. Les initiatives syndicales axées sur le nombre d'emplois peuvent être organisées aux niveaux macro, méso et micro.
- La décarbonation influencera **la qualité des emplois industriels** dans les industries européennes. L'impact de la décarbonation sur la qualité de l'emploi en termes d'environnement de travail, de contenu de l'emploi, de conditions d'emploi et de relations industrielles devrait être reconnu et suivi tant en ce qui concerne les nouveaux emplois verts que les catégories d'emplois qui connaissent des changements majeurs. Par exemple, les nouvelles technologies peuvent réduire les tâches physiques exigeantes, tout en soulevant de nouvelles menaces liées à la sécurité (comme dans le cas tchèque). Les droits des travailleurs, les normes d'emploi, le risque d'augmentation de la précarité et les opérations de réduction des coûts avec le risque d'entraîner des stratégies de dumping sont autant d'autres éléments liés à la qualité des emplois nécessitant un suivi.
- Enfin, **la définition des initiatives de décarbonation et de la prise de décision** peut également faire l'objet d'initiatives syndicales. Au niveau macroéconomique, ces initiatives peuvent inclure (une collaboration sur) le développement de nouveaux modèles industriels durables, des politiques industrielles et la fixation d'objectifs de décarbonation (à l'instar du cas examiné en Finlande). Au niveau méso, les SP peuvent traduire les objectifs et politiques nationaux en objectifs et politiques sectoriels (dans le cas de l'Espagne et du Royaume-Uni). Enfin, au niveau micro, ils peuvent être un partenaire précieux dans les stratégies et initiatives des entreprises axées sur la décarbonation (dans le cas allemand).

Il ne faut pas oublier que l'implication des SP dans la prise de décision et leur influence sur les décisions concernant la décarbonation ne peuvent être considérées comme acquises. Les transformations antérieures de l'industrie, telles que la mondialisation, ont montré que les SP ont tendance à se débattre pour façonner ces changements car leur implication et leur influence sur la prise de décision sont parfois limitées. Leur implication et leur influence dans la prise de décision peuvent prendre de nombreuses formes, chacune ayant ses propres avantages et inconvénients. La participation à la prise de décisions de haut niveau peut être favorable en raison de l'importance des

décisions à ces niveaux. À l'inverse, d'autres insistent sur l'importance d'être impliqué à un niveau de travail inférieur, puisqu'il s'agit de l'origine de la représentation du personnel vis-à-vis de la direction. De même, l'influence des SP sur les décisions peut aller d'une influence sur les conséquences des décisions ou, plus idéalement, sur les décisions elles-mêmes. L'implication ou l'influence sur la prise de décision en matière de décarbonation peut dépendre des instruments institutionnels disponibles que les régimes nationaux de relations industrielles peuvent offrir. Les différentes évolutions et traditions historiques ont conduit à des régimes de relations industrielles hétérogènes en Europe et, par conséquent, fournissent aux SP des instruments institutionnels très différents pour façonner les initiatives de décarbonation (Geels, Berkhout, et al., 2016; Geels, Kern, et al., 2016; Healy & Barry, 2017; Kuzemko et al., 2016). Plus les SP disposent d'instruments institutionnels, plus ils ont de chances d'opter pour une stratégie proactive et vice versa.

RÉFÉRENCES

- ACEA, The Automobile Industry Pocket Guide, 2020-2021, https://www.acea.auto/files/ACEA_Pocket_Guide_2020-2021.pdf
- Antonioli, D., & Mazzanti, M. (2017). *Towards a green economy through innovations: The role of trade union involvement*. <https://doi.org/10.1016/J.ECOLECON.2016.09.003>
- Barca, S. (2015). Greening the job: Trade unions, climate change and the political ecology of labour. *The International Handbook of Political Ecology*. <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9780857936165/9780857936165.00037.xml>
- Barca, S., & Leonardi, E. (2018). Working-class ecology and union politics: A conceptual topology. *Globalizations*, 15(4), 487–503. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454672>
- Barrington-Leigh, C., Tucker, B., & Lara, J. K. (2015). The Short-Run Household, Industrial, and Labour Impacts of the Quebec Carbon Market. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 41(4), 265–280. JSTOR.
- Brand, U., & Niedermoser, M. K. (2019). The role of trade unions in social-ecological transformation: Overcoming the impasse of the current growth model and the imperial mode of living. *Journal of Cleaner Production*, 225, 173–180. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.284>
- Bundesverfassungsgericht, Constitutional Complaints against the Federal Climate Change Act partially successful, Press Release, 24 March 2021 <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/EN/2021/bvg21-031.html>
- Cameron, A., Claeys, D. G., Midões, C., & Tagliapietra, D. S. (2020a). *A Just Transition Fund—How the EU budget can best assist in the necessary transition from fossil fuels to sustainable energy*. 120. <https://doi.org/10.2861/211488>
- Cameron, A., Claeys, D. G., Midões, C., & Tagliapietra, D. S. (2020b). *One last push is needed to improve the Just Transition Fund proposal | Bruegel*. <https://www.bruegel.org/2020/06/one-last-push-is-needed-to-improve-the-just-transition-fund-proposal/>
- CCOO. (2020). *Guía sindical de intervención en los Convenios de Transición Justa*. <https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

- Chateau, J., Bibas, R., & Lanzi, E. (2018). *Impacts of green growth policies on labour markets and wage income distribution: A general equilibrium application to climate and energy policies*.
- Chen, M. (2017). *Job versus environment: An examination on the attitude of union members toward environmental spending*. <https://doi.org/10.1007/S10018-016-0174-1>
- Circle Economy. (2020). *Jobs & Skills in the Circular Economy* (p. 15). The Circle Economy. <https://www.circle-economy.com/insights/jobs-skills-in-the-circular-economy-state-of-play-and-future-pathways>
- Clarke, L., Gleeson, C., & Winch, C. (2017). What kind of expertise is needed for low energy construction? *Construction Management and Economics*, 35(3), 78–89. <https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1248988>
- Clean Energy Wire (2021a), Germany's largest union warns new CO2 target will speed car industry job losses, 10 May 2021, <https://www.cleanenergywire.org/news/germanys-largest-union-warns-new-co2-target-will-speed-car-industry-job-losses>
- Clean Energy Wire (2021b), How many car industry jobs are at risk from the shift to electric vehicles?, 07 July 2021 <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/how-many-car-industry-jobs-are-risk-shift-electric-vehicles>).
- Clean Energy Wire (2021c), Retirements won't compensate combustion engine job losses in e-car boom, 6 May 2021 <https://www.cleanenergywire.org/news/retirements-wont-compensate-combustion-engine-job-losses-e-car-boom-report>
- Clean Energy Wire (2021d), Reluctant Daimler shifts gear in race to sustainable mobility, 31 March 2021. <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/reluctant-daimler-plans-radical-push-new-mobility-world>
- CMW. (2021). *Survival guide to EU carbon market lobby: Debunking claims from heavy industry*. Carbon Market Watch. https://carbonmarketwatch.org/wp-content/uploads/2021/06/Survival-guide-to-industry-lobbying_WEB.pdf
- Cottle, E. (2017). The myth of a green economy and green jobs: What strategy for labour? *Undefined*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-myth-of-a-green-economy-and-green-jobs%3A-what-Cottle/cc3862045955c4bd54b16156619094e3268a0334>

- Cressey, P. (1992). Trade unions and new technology: European experience and strategic questions. In *Information Technology and Workplace Democracy*. Routledge.
- Cressey, P., Totterdill, P., & Exton, R. (2013). Workplace social dialogue as a form of ‘productive reflection’. *International Journal of Action Research*, 9(2), 209–245. https://doi.org/10.1688/1861-9916_IJAR_2013_02_Cressey
- Creten, T., Bachus, K., & Happaerts, S. (2014). *Een vakbond in transitie*. <https://adoc.pub/een-vakbond-in-transitie-naar-een-versterkte-werking-rond-du.html>
- Deery, S. (1992). Trade union involvement and influence over technological decisions. In H. Ramsay & M. Beirne (Eds.), *Information Technology and Workplace Democracy* (pp. 212–236). Routledge.
- Dewey, S. (1998). Working for the environment: Organized labor and the origins of environmentalism in the United States, 1948–1970. *Environmental History*, 3(1), 45–63.
- Donaghey, J. (2016). Trojan Horse or Tactic? The Case for Partnership. In S. Johnstone & A. Wilkinson (Eds.), *Developing Positive Employment Relations* (pp. 25–47). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/978-1-137-42772-4_2
- Douglas, J., & Mcghee, P. (2021). *Towards an understanding of New Zealand Union responses to climate change*. <https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1895483>
- Drahokoupil, J. (2019) The Future of Employment in the Automotive Industries in Central and Eastern Europe. Key challenges for policy makers and workers’ representatives, in *The Future of Employment in the Car Sector: Four Country perspectives from Central and Eastern Europe*, Friedrich Ebert Stiftung, https://slowakei.fes.de/fileadmin/user_upload/The_future_of_employment_in_the_car_sector_FINAL__2_.pdf.
- EEA. (2019). *The EU Emissions Trading System in 2019: Trends and projections* [Publication]. European Environment Agency. <https://www.eea.europa.eu/publications/the-eu-emissions-trading-system>
- ETUC. (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition*. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf

- EU. (2020). *The Just Transition Mechanism: Making sure no one is left behind* [Text]. European Commission - European Commission. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism_en
- EU Com. (2014). *2030 Climate Target Plan*. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/145397.pdf
- EU Com. (2019). *Masterplan for a competitive transformation of EU energy-intensive industries enabling a climate-neutral, circular economy by 2050*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2873/854920>
- EU Com. (2020). *European Climate Law*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020PC0563>
- European Parliament (2021), *The Future of the EU Automotive Sector*, October 2021 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695457/IPOL_STU\(2021\)695457_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695457/IPOL_STU(2021)695457_EN.pdf)
- EUROFER. (2019). *LOW CARBON ROADMAP PATHWAYS TO A CO2-NEUTRAL EUROPEAN STEEL INDUSTRY*. <https://www.eurofer.eu/assets/Uploads/EUROFER-Low-Carbon-Roadmap-Pathways-to-a-CO2-neutral-European-Steel-Industry.pdf>
- Eurofound. (2018). *Annual review of working life 2017* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Ed.). Publications office of the European Union.
- European Commission. (2019). *The European Green Deal* (COM(2019) 640 Final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1588580774040&uri=CELEX:52019DC0640>
- European Commission, Cambridge Econometrics, Trinomics, & ICF. (2018). *Impacts of circular economy policies on the labour market*. https://circulareconomy.europa.eu/platform/sites/default/files/ec_2018_-_impacts_of_circular_economy_policies_on_the_labour_market.pdf
- European Commission, & Directorate-General for Employment, S. A. and I. (European C. (2019). *Employment and social developments in Europe 2019: Sustainable growth for all: choices for the future of*

- Social Europe*. Publications Office of the European Union.
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/305832>
- European Trade Union Confederation. (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition* | ETUC.
- Federal Ministry for Environment, Nature Conservation, Nuclear Safety and Consumer Protection (2016) Climate Action Plan 2050. Principles and Goals of the German government's climate policy.
https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/klimaschutzplan_2050_en_bf.pdf
- Felli, R. (2014). An alternative socio-ecological strategy? International trade unions' engagement with climate change. *Review of International Political Economy*, 21(2), 372–398.
<https://doi.org/10.1080/09692290.2012.761642>
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Forestalia – El Bayo Biomass Plant 49.9 MW – León. (2018, October 1). *GlobalData Report Store*.
<https://store.globaldata.com/report/forestalia-el-bayo-biomass-plant-49-9-mw-leon/>
- Freese, C., Dekker, R., Kool, L., & Dekker, F. (2018). *Robotisering en automatisering op de werkvloer*.
- Galgóczi, B. (2014). The changing role of trade unions in the sustainable development agenda. *International Review of Sociology*, 24(1), 59–68. <https://doi.org/10.1080/03906701.2014.894346>
- Galgóczi, B. (2019). *Towards a just transition: Coal, cars and the world of work*. ETUI.
- Galgóczi, B. (2020). Just transition on the ground: Challenges and opportunities for social dialogue. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 367–382.
<https://doi.org/10.1177/0959680120951704>
- Geels, F. W., Berkhout, F., & van Vuuren, D. P. (2016). Bridging analytical approaches for low-carbon transitions. *Nature Climate Change*, 6(6), 576–583.
<https://doi.org/10.1038/nclimate2980>
- Geels, F. W., Kern, F., Fuchs, G., Hinderer, N., Kungl, G., Mylan, J., Neukirch, M., & Wassermann, S. (2016). The enactment of socio-technical transition pathways: A reformulated typology

- and a comparative multi-level analysis of the German and UK low-carbon electricity transitions (1990–2014). *Research Policy*, 45(4), 896–913. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.015>
- Germany Trade & Invest (GTAI) (2021), The Automotive Industry in Germany, Industry Overview 2020/2021. <https://www.gtai.de/resource/blob/64100/817a53ea3398a88b83173d5b800123f9/industry-overview-automotive-industry-en-data.pdf>
- Ghaleigh, N. S., Haszeldine, S., Jenkins, K., Bucke, C., Fairhurst, K., Sihota, A., & Sweeney, A. (2021). *The Future is Built on the Past: Just Industrial and Energy Transitions in the UK and Scotland*. <https://www.research.ed.ac.uk/en/publications/the-future-is-built-on-the-past-just-industrial-and-energy-transi>
- Haipeter, T. (2013). Union Renewal and Business Strategies—Strategic Codetermination of Works Councils and the Campaign “Better Not Cheaper” of the German Metalworkers’ Union. *International Business Research*, 6(3), 40–57. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p40>
- Haipeter, T. (2020). Digitalisation, unions and participation: The German case of ‘industry 4.0’. *Industrial Relations Journal*, 242–260. <https://doi.org/10.1111/irj.12291>
- Hampton, P. (2015). *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315732220>
- Hampton, P. (2018). Trade unions and climate politics: Prisoners of neoliberalism or swords of climate justice? *Globalizations*, 15(4), 470–486. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454673>
- Hancké, B., Mathei, L., The political economy of electric cars, PEACS blog, 16 December 2020 <https://www.peacs.info/post/the-political-economy-of-electric-cars>
- Harrison, P. (2018). Fuelling Europe’s future: How the transition from oil strengthens the economy. *Summary Report.-2018.-27 p.*
- Healy, N., & Barry, J. (2017). Politicizing energy justice and energy system transitions: Fossil fuel divestment and a “just transition”. *Energy Policy*, 108, 451–459. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2017.06.014>

- Hermans, M., & Monique, R. (2015). Pathways between representative employee participation and innovation: A literature review. *European Academy of Management Conference*.
- Heyen, D. A., Menzemer, L., Wolff, F., Beznea, A., & Williams, R. (2020). Just transition in the context of EU environmental policy and the European Green Deal. *Issue Paper under Task, 3*.
- Houeland, C., Jordhus-Lier, D. C., & Angell, F. H. (2021). Solidarity tested: The case of the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO-Norway) and its contradictory climate change policies. *Area, 53*(3), 413–421.
- Huang, H., Roland-Holst, D., Springer, C., Lin, J., Cai, W., & Wang, C. (2019). Emissions trading systems and social equity: A CGE assessment for China. *Applied Energy, 235*, 1254–1265. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2018.11.056>
- Hyde, A., & E. Vachon, T. (2019). Running with or against the treadmill? Labor unions, institutional contexts, and greenhouse gas emissions in a comparative perspective. *Environmental Sociology, 5*(3), 269–282. <https://doi.org/10.1080/23251042.2018.1544107>
- IAB (2019), „Electromobility 2035: Economic and labour market effects through the electrification of powertrains in passenger cars, The Research Institute for the Employment Agency. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp0819.pdf>
- Ifo Institut (2021), Auswirkungen der vermehrten Produktion elektrisch betriebener Pkw auf die Beschäftigung in Deutschland. <https://www.ifo.de/publikationen/2021/monographie-autorenschaft/auswirkungen-der-vermehrten-produktion-elektrisch>
- IG Metall (2014), IG Metall’s demands with regard to European regulation of CO_e levels for cars for the period after 2020. https://www.igmetall.de/download/IGM_CO2_EN_fa6fe41290a6ecbb49a0b0d9c5bfd7086841b002.pdf
- ILEÓN.COM. (2021, April 12). *El sector del vino del Bierzo crea una asociación contra el parque eólico proyectado en Trabadelo*—ILEÓN.COM. <https://ileon.eldiario>. <https://ileon.eldiario.es/117519>
- ILO. (2015). *Tripartite Meeting of Experts on Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs* (MESDDW/2015). INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. <https://www.ioe->

- emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/sustainability/EN/_2015-10-16__C-245_Link-_Tripartite_Meeting_Guidelines_for_a_just_transition.pdf
- ILO. (2016). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* [Brochure]. http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm
- ILO. (2018). *Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* [Publication]. http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_647648/lang--en/index.htm
- ILO, & Tord Kjellstrom, N. M. (2019). *Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work* [Report]. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_711919/lang--en/index.htm
- IndustrieAll. (2018). *A trade union guide to a Just Transition for workers*.
- IndustriAll Europe (2021), Transformation of the European automotive industry: workers want their voice to be heard, 12 May 2021. <https://news.industriall-europe.eu/Article/607>
- Ionescu, S., Sabbati, G., & Scholaert, F. (n.d.). *EPRS | European Parliamentary Research Service*. 4.
- Irshaid, J., Mochizuki, J., & Schinko, T. (2021). Challenges to local innovation and implementation of low-carbon energy-transition measures: A tale of two Austrian regions. *Energy Policy*, 156, 112432. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112432>
- ITF. (2010). Transport workers and climate change: Towards sustainable, low-carbon mobility. *Conference Report, August*.
- ITUC, C. (2008). *Trade Unions and Climate Change: Equity, Justice & Solidarity in the Fight against Climate Change*. Brussels.
- Jagger, N., Foxon, T., & Gouldson, A. (2013). Skills constraints and the low carbon transition. *Climate Policy*, 13(1), 43–57. <https://doi.org/10.1080/14693062.2012.709079>
- Jenkins, K. E. H., Sovacool, B. K., Mouter, N., Hacking, N., Burns, M.-K., & McCauley, D. (2021). The methodologies, geographies, and technologies of energy justice: A systematic and comprehensive review. *Environmental Research Letters*, 16(4), 043009. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abd78c>

- JTC. (2017). *Just Transition A Report for the OECD*. the Just Transition Centre, ITUC, TUAC and ITUC affiliates. <https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf>
- Kalt, T. (2021). Jobs vs. climate justice? Contentious narratives of labor and climate movements in the coal transition in Germany. *Environmental Politics*, 30(7), 1135–1154. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1892979>
- Koalitionsvertrag 2021-2025, Mehr Fortschritt Wagen. Bündnis für freiheit, gerechtigkeit und nachhaltigkeit, Zwischen der sozialdemokratischen partei deutschlands (SPD), bündnis 90 / die grünen und den freien demokraten (FDP). https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- Kohler, B. (1998). Just transition: A labour view of sustainable development. *CEP Journal*, 6(2).
- Krawchenko, T. A., & Gordon, M. (2021). How Do We Manage a Just Transition? A Comparative Review of National and Regional Just Transition Initiatives. *Sustainability*, 13(11), 6070. <https://doi.org/10.3390/su13116070>
- Kuzemko, C., Lockwood, M., Mitchell, C., & Hoggett, R. (2016). Governing for sustainable energy system change: Politics, contexts and contingency. *Energy Research & Social Science*, 12, 96–105. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2015.12.022>
- La Comarca. (2020, October 14). *La Comisión de Seguimiento para la Transición Justa hace un balance inicial positivo*. <https://www.lacomarca.net/comision-seguimiento-transicion-justa-hace-balance-inicial-positivo/>
- Lundström, R. (2018). Greening transport in Sweden: The role of the organic intellectual in changing union climate change policy. *Globalizations*, 15(4), 536–549.
- Lundström, R., Räthzel, N., & Uzzell, D. (2015). *Disconnected spaces: Introducing environmental perspectives into the trade union agenda top-down and bottom-up*. <https://doi.org/10.1080/23251042.2015.1041212>
- Markey, R., & McIvor, J. (2019). Environmental bargaining in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 79–104.

- Martinez-Alier, J. (2003). *The Environmentalism of the poor: A study of ecological conflicts and valuation*. Edward Elgar Publishing.
- Mercedes-Benz Group, Ambition 2039: our path to CO2 neutrality <https://group.mercedes-benz.com/sustainability/climate/ambition-2039-our-path-to-co2-neutrality.html>
- Mercedes-Benz Group (2020), With its Factory 56, Mercedes-Benz is presenting the future of production, 2 September 2020, <https://group.mercedes-benz.com/innovation/digitalisation/industry-4-0/opening-factory-56.html>
- Mercedes-Benz Group (2021a), Mercedes-Benz Strategy update: electric drive, July 2021 <https://group.mercedes-benz.com/company/strategy/mercedes-benz-strategy-update-electric-drive.html>
- Mercedes-Benz Group (2021b), Mercedes-Benz prepare to go all-electric, 22 July 2022, <https://group-media.mercedes-benz.com/marsMediaSite/en/instance/ko/Mercedes-Benz-prepares-to-go-all-electric.xhtml?oid=50834319>
- Normann, H. E., & Tellmann, S. M. (2021). Trade unions' interpretation of a just transition in a fossil fuel economy. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 40, 421–434. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2021.09.007>
- OECD. (2012). *The Jobs Potential of a Shift Towards a Low-Carbon Economy*. <https://doi.org/10.1787/5k9h3630320v-en>
- OECD. (2020). Social dialogue in the 2030 Agenda. In *Thematic brief*. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- OECD, Laubinger, F., Lanzi, E., & Chateau, J. (2020). Labour market consequences of a transition to a circular economy: A review paper. *OECD, Environment working paper n°162*, 49.
- OECD/Cedefop. (2014). *Greener Skills and Jobs* (OECD Green Growth Studies). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264208704-en>.
- Parker, J., Alakavuklar, O. N., & Huggard, S. (2021). Social movement unionism through radical democracy: The case of the New Zealand Council of Trade Unions and climate change. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 270–285. <https://doi.org/10.1111/irj.12330>

- Prinz, L., & Pegels, A. (2018). The role of labour power in sustainability transitions: Insights from comparative political economy on Germany's electricity transition. *Energy Research and Social Science*, 41(April), 210–219. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.04.010>
- Räthzel, N., & Uzzell, D. (2011). Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environmental Change*, 21(4), 1215–1223. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>
- Räthzel, N., & Uzzell, D. (Eds.). (2012). *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203109670>
- Regulation (EU) 2018/1999 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2018 on the Governance of the Energy Union and Climate Action, amending Regulations (EC) No 663/2009 and (EC) No 715/2009 of the European Parliament and of the Council, Directives 94/22/EC, 98/70/EC, 2009/31/EC, 2009/73/EC, 2010/31/EU, 2012/27/EU and 2013/30/EU of the European Parliament and of the Council, Council Directives 2009/119/EC and (EU) 2015/652 and repealing Regulation (EU) No 525/2013 of the European Parliament and of the Council (Text with EEA relevance.), Pub. L. No. 32018R1999, 328 OJ L (2018). <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1999/oj/eng>
- Renner, M., Sweeney, S., Kubit, J., United Nations Environment Programme, Worldwatch Institute, Cornell University Global Labor Institute, International Labour Organization, International Organisation of Employers, & International Trade Union Confederation. (2008). *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. UNEP. http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenJobs_report08.pdf
- Reuters, Germany's IG Metall warns of cars jobs fiasco without investment, 6 May 2021. <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/germanys-ig-metall-warns-car-job-fiasco-investments-needed-2021-05-06/>
- Richardson, L. J., Cleetus, R., Clemmer, S., & Deyette, J. (2014). Economic impacts on West Virginia from projected future coal production and implications for policymakers. *Environmental Research Letters*, 9(2), 024006. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/9/2/024006>

- Roche, W. K., Teague, P., & Coughlan, A. (2015). Employers, trade unions and concession bargaining in the Irish recession. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 653–676. <https://doi.org/10.1177/0143831X14548769>
- Rosemberg, A. (2010). Building a just transition: The linkages between climate change and employment. *International Journal of Labour Research*, 2(2), 125.
- Rosemberg, A. (2012). Developing global environmental union policies through the International Trade Union Confederation. In *Trade Unions in the Green Economy* (pp. 31–44). Routledge.
- Rosemberg, A. (2017). *Strengthening Just Transition Policies in International Climate Governance* (POLICY ANALYSIS BRIEF). THE STANLEY FOUNDATION. <https://stanleycenter.org/publications/pab/RosembergPABStrengtheningJustTransition417.pdf>
- Rutherford, T. D., & Holmes, J. (2007). ‘We simply have to do that stuff for our survival’: Labour, firm innovation and cluster governance in the Canadian automotive parts industry. *Antipode*, 39(1), 194–221. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2007.00512.x>
- Sabato, S., & Fronteddu, B. (2020). A socially just transition through the European Green Deal? —. *ETUI Aisbl, Brussels*, 08, 42. <https://doi.org/D/2020/10.574/27>
- Sabato, S., & Mandelli, M. (2018). The EU’s potential for promoting an eco-social agenda. *Report Prepared for the Project ‘Sustainable Welfare Societies: Assessing Linkages between Social and Environmental Policies’ Coordinated by NOVA Norwegian Social Research*, 38.
- Salkin, C., Oner, M., Ustundag, A., & Cevikcan, E. (2018). A Conceptual Framework for Industry 4.0. In A. Ustundag & E. Cevikcan (Eds.), *Industry 4.0: Managing The Digital Transformation* (pp. 3–23). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57870-5_1
- Sartor, O., Buck, M., & Peter, F. (2021). *Enabling European industry to invest into a climate-neutral future before 2030* (201/01-I-2021/EN; p. 13). Agora Energiewende.
- Silverman, V. (2006). “Green Unions in a Grey World”: Labor Environmentalism and International Institutions. *Organization & Environment*, 19(2), 191–213. <https://doi.org/10.1177/1086026606288780>

- Snell, D., & Fairbrother, P. (2010). Unions as environmental actors. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 411–424. <https://doi.org/10.1177/1024258910373874>
- Sovacool, B. K., Bergman, N., Hopkins, D., Jenkins, K. E., Hielscher, S., Goldthau, A., & Brossmann, B. (2020). Imagining sustainable energy and mobility transitions: Valence, temporality, and radicalism in 38 visions of a low-carbon future. *Social Studies of Science*, 50(4), 642–679. <https://doi.org/10.1177/0306312720915283>
- Stevis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15(1), 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1>
- Stevis, D., Uzzell, D., & Rätzzel, N. (2018). The labour–nature relationship: Varieties of labour environmentalism. *Globalizations*, 15(4), 439–453. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454675>
- Strategiedoalog autowirtschaft Baden-Württemberg (2018), https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/181009_SDA-Flyer_englisch.pdf
- Strauss, G. (2006). Worker participation—Some under-considered issues. *Industrial Relations*, 45(4), 778–803. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2006.00451.x>
- Thomas, A. (2021a). ‘Heart of steel’: How trade unions lobby the European Union over emissions trading. *Environmental Politics*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1871812>
- Thomas, A. (2021b). Framing the just transition: How international trade unions engage with UN climate negotiations. *Global Environmental Change*, 70, 102347. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2021.102347>
- Thomas, A., & Doerflinger, N. (2020). Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 383–399. <https://doi.org/10.1177/0959680120951700>
- Thomas, A., & Pulignano, V. (2021). Challenges and Prospects for Trade Union Environmentalism. In N. Rätzzel, D. Stevis, & D. Uzzell (Eds.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies* (pp. 517–538). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_22

- Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*. (2019). [Report]. [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712685/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712685/lang-en/index.htm)
- Tomassetti, P. (2020). From Treadmill of Production to Just Transition and Beyond. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 439–457. <https://doi.org/10.1177/0959680120951701>
- UNFCCC. (2020). *Innovative approaches to accelerating and scaling up climate technology implementation for mitigation and adaptation* (p. 44). United Nations Framework Convention on Climate Change.
- Unite Manufacturing Combine. (2020). *Fighting for the Future of UK Manufacturing*.
- Vachon, T. E., & Brecher, J. (2016). Are union members more or less likely to be environmentalists? Some evidence from two national surveys. *Labor Studies Journal*, 41(2), 185–203.
- Vitols, K., Schütze, K. L., Mestre, A., Chavanet, S., Marquant, S., Poupard, J.-F., & Jakubowski, A. (2011). *Industrial relations and sustainability: The role of social partners in the transition towards a green economy*.

ANNEXES

1. QUESTIONNAIRE D'ENQUETE INTITULE « IMPLICATION SYNDICALE DANS LES INITIATIVES DE TRANSITION JUSTE »

Lettre d'introduction

Les politiques climatiques de l'Union européenne visent des émissions nettes nulles d'ici à 2050 et le Green Deal annoncé récemment semble avoir encore plus suscité l'attention et l'urgence. Au cours des prochaines décennies, l'industrie européenne est confrontée à un défi majeur : la transition vers des processus de production neutres sur le plan climatique et sobres en carbone. Les SP seront également abordés dans le cadre de cette transition, cette dernière étant susceptible d'entraîner des défis pour le personnel. Selon industriAll Europe, « la transition vers une économie plus propre et plus durable doit être économiquement et socialement juste et équitable pour les travailleurs et leurs communautés ». Afin de développer un plan de Transition juste, il est essentiel de se familiariser avec les initiatives déjà prises par les entreprises, les gouvernements ou les SP.

L'objectif de cette enquête est de recueillir des exemples d'initiatives prises dans le cadre de cette transformation vers une industrie climatiquement neutre et d'examiner l'implication des SP dans ces initiatives. Le terme « initiative » regroupe toute action et proposition prise à tous les niveaux, qui vise à transformer le paysage industriel actuel en termes d'éthique, de processus, de gestion, de gouvernance, etc. Ces initiatives peuvent inclure des actions internes aux SP ou des actions conjointes, y compris la direction, les SP et d'autres parties. Les initiatives peuvent être lancées par la direction, le gouvernement, les SP ou des parties externes et peuvent avoir lieu à plusieurs niveaux (lieu de travail, entreprise, secteur, pays).

Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche plus large intitulé « Renforcer les capacités et les stratégies d'implication syndicale dans la définition d'une Transition juste vers une industrie durable et décarbonée » lancé par industriAll Europe et dirigé par la KU Leuven (Belgique). Les pratiques exemplaires identifiées seront suivies d'entretiens approfondis.

Il faudra compter environ 15 minutes pour répondre à l'enquête. Vous pouvez y répondre pour un ou plusieurs exemples d'initiatives de votre connaissance. À la fin de cette enquête, nous vous demandons d'épingler les initiatives sur Google Maps.

Merci pour vos commentaires !

Ce projet est financé par la Commission européenne (DG Emploi Ligne budgétaire VP/2019/002 Mesures d'information et de formation pour les organisations de travailleurs, référence du projet VP/2019/002/0047)

Informations sur le RGPD

L'objectif de cette enquête est de recueillir des données sur les initiatives intéressantes des SP. La recherche fait partie d'un projet géré par industriAll Europe et dirigé par la KU Leuven. Le projet est financé par la Commission européenne, ligne budgétaire de la *DG Emploi VP/2019/002 Mesures d'information et de formation pour les organisations de travailleurs, référence du projet VP/2019/002/0047*. Vous êtes invité à participer à ce projet de recherche car vous avez été identifié comme partie prenante des SP.

Cette enquête est une enquête de recherche visant à recueillir des cas de bonnes pratiques. Son seul but est de rendre compte des initiatives. Les pratiques exemplaires identifiées seront suivies

d'entretiens approfondis. Votre participation à cette étude de recherche se fait sur la base du volontariat. Vous pouvez choisir de ne pas y participer. Si vous décidez de participer à cette enquête de recherche, sachez que vous pouvez y mettre fin à tout moment. Si vous choisissez de ne pas participer à cette étude ou si vous vous retirez à un moment quelconque, vous ne serez pas pénalisé(e).

La procédure consiste à répondre à une enquête en ligne qui vous prendra environ 15 minutes. Vos réponses concernant les données personnelles seront confidentielles. Si, et uniquement avec votre accord, nous collectons des informations d'identification telles que votre nom et votre adresse e-mail, seules les informations recueillies avant la section 4 – Informations générales (concernant l'initiative), seront semi-publiques et partagées avec industriAll Europe. Les informations recueillies dans la section 4 ne seront jamais partagées en dehors de l'équipe de recherche de la KU Leuven. Les questions de l'enquête porteront sur les initiatives des SP.

Vos informations seront conservées à partir du moment où elles sont collectées et pendant sept ans après la fin du projet de recherche en raison des exigences de vérification.

Si vous avez des questions concernant l'étude de recherche, veuillez contacter les chercheurs à l'adresse : zero-carbon-transition@kuleuven.be

CONSENTEMENT ÉLECTRONIQUE :

Veuillez sélectionner votre choix ci-dessous.

En cliquant sur le bouton « J'accepte » ci-dessous vous indiquez que :

- vous avez lu les informations ci-dessus
- vous acceptez volontairement de participer à l'enquête
- vous avez au moins 18 ans

Si vous ne souhaitez pas répondre à l'enquête et ne souhaitez pas participer à l'étude de recherche, veuillez refuser de participer en cliquant sur le bouton « Je ne suis pas d'accord ».

- Je suis d'accord
- Je ne suis pas d'accord

Section 1 - initiatives liées à l'industrie bas carbone et à la Transition juste : Présentation générale

L'Accord de Paris et les objectifs du Green Deal européen vont déclencher des transformations importantes pour l'industrie en termes de processus, produits, business models, management, gouvernance, emploi, etc. Cette première partie du questionnaire vise à identifier les initiatives adoptées à différents niveaux pour anticiper, stimuler ou accompagner ces changements dans l'un des secteurs suivants : industries extractives, secteur énergétique, secteur automobile, secteurs à forte intensité énergétique (aluminium, ciment, chimie, pâte et papier, acier, verre).

- Avez-vous connaissance d'une initiative (passée, en cours ou future) visant à anticiper, stimuler ou accompagner la transition vers une industrie bas carbone, *dans laquelle un syndicat a joué, joue ou jouera un rôle* ? Nous ne vous demandons pas de longues descriptions des initiatives, mais des données factuelles clés liées à une initiative spécifique (nom, date, lieu, secteur). Vous pouvez ajouter des hyperliens vers des sites web pertinents détaillant les initiatives. Les initiatives

peuvent être rapportées à quatre niveaux différents (1-politique, 2-sectoriel, 3-entreprise et 4-lieu de travail), veuillez compléter (les cases) pour tous les niveaux pertinents :

1.1 Énumérez les initiatives politiques les plus pertinentes prises au niveau du gouvernement/des autorités publiques (passées, en cours ou futures) :

Exemples Un plan de reconstruction régional élaboré pour éliminer progressivement certains secteurs/ technologies)

Exemples :

- *Stratégies d'élimination progressive de certains secteurs/ technologies pour décarboner l'économie*
- *Convention collective*
- *Plans nationaux en matière d'énergie et de climat demandés par le règlement sur la gouvernance de l'union de l'énergie (UE/2018/1999)*
- *Adoption des objectifs de Transition juste*
- *Investissements dans le fonds Transition juste*
- *Suppression progressive de certaines industries*
- *Consultation d'experts externes (publics/privés)*
- *Stratégies liées au déploiement de technologies spécifiques bas carbone (renouvelables, hydrogène, etc.), etc.*
- *Modification de la réglementation des chaînes d'approvisionnement pour y inclure des normes éthiques*

1.2 Énumérez les initiatives sectorielles les plus pertinentes adoptées/lancées par les partenaires sociaux dans votre ou vos secteurs (passées, en cours ou à venir) :

Exemples Dans un État membre, les partenaires sociaux du secteur énergétique sont parvenus à un accord pour accompagner la décarbonation de la production d'électricité d'ici à 2030)

Exemples :

- *Programmes de perfectionnement et de requalification*
- *Suppression progressive de certaines industries*

- *Convention collective au niveau sectoriel*
- *Consultation d'experts externes (publics/privés)*
- *Accord collectif pour traiter d'éventuelles restructurations, licenciements, préretraites, etc.*
- *Adoption des objectifs de Transition juste*
- *Investissements dans le fonds Transition juste*
- *Amélioration de la standardisation (nouvelles normes en place pour améliorer l'éco-efficacité d'un procédé ou du bâtiment)*
- *Compensation carbone volontaire ou tarification carbone (contribution volontaire et partenariat aux investissements d'empreinte carbone hors site)*
- *Modification des chaînes d'approvisionnement pour y intégrer des standards éthiques*
- *Améliorations liées à l'économie circulaire*
- *Conception de produits bas carbone*
- *Approche du cycle de vie de la production*
- *Innovation dans les nouveaux produits*

1.3 Énumérez les initiatives les plus pertinentes adoptées au niveau des entreprises (passées, en cours ou futures):

Exemples Dans le secteur automobile, l'entreprise X a décidé d'électrifier entièrement sa flotte d'ici à 2030 et a négocié un plan avec les SP pour accompagner cette évolution)

Exemples :

- *Accord collectif visant la reconversion et la montée en compétences des collaborateurs pour s'adapter aux évolutions technologiques*
- *Changements dans l'organisation du travail (télétravail, etc.)*
- *Modification des moyens de transport, sur site et hors site (télétravail, covoiturage, bus, train, vélo, etc.)*
- *Accord collectif pour traiter d'éventuelles restructurations, licenciements, préretraites, etc.*

- *Évolution de la ligne de production*
- *Changement de fournisseur (changement ou mise à niveau de fournisseurs pour améliorer la durabilité et l'efficacité énergétique de votre chaîne d'approvisionnement, etc.)*
- *Amélioration des processus (changement de machines pour améliorer l'efficacité énergétique, nouvelles machines, nouveaux modes de production, nouvelles technologies, nouveaux outils...)*
- *Modification des chaînes d'approvisionnement pour y intégrer des standards éthiques*
- *Améliorations liées à l'économie circulaire*
- *Conception de produits bas carbone*
- *Approche du cycle de vie de la production*
- *Innovation pour lancer de nouveaux produits*

1.4 Énumérez les initiatives les plus pertinentes que vous connaissez au niveau du lieu de travail (passées, en cours ou futures) :

Exemples Un plan visant à rendre une usine entièrement circulaire en termes d'énergie, d'eau et de matières premières)

Exemples :

- *Changements dans l'organisation du travail (télétravail, etc.)*
- *Amélioration de la gestion des déchets (recyclage, tri de certaines matières, etc.)*
- *Modification des moyens de transport, sur site et hors site (télétravail, covoiturage, bus, train, vélo, etc.)*
- *Mise en valeur et rénovation des bâtiments (isolation, amélioration des fenêtres, climatisation, éclairage basse consommation, éclairage naturel, etc.)*
- *Amélioration de l'environnement (mise en place de zones bleues et vertes, d'espaces pour la biodiversité, de ruches, etc.)*
- *Piégeage du carbone (plantation d'arbres et de cultures pour le captage du carbone, technologies pour le captage du carbone comme les filtres, etc.)*
- *Amélioration du système énergétique (évolution du système de production d'énergie, moteur de cogénération, panneaux solaires, etc.)*

- Amélioration des processus (évolution des machines pour améliorer l'efficacité énergétique, nouvelles machines, nouveaux modes de production, nouvelles technologies, nouveaux outils, etc.)

- D'autres initiatives ? ... Si oui, veuillez préciser :

Section 2 - UNE initiative liée aux projets bas carbone

Pour les questions suivantes, choisissez l'une des initiatives liées au projet bas carbone que vous avez mentionné ci-dessus.

- Spécifiez brièvement et détaillez l'initiative que vous choisissez pour répondre aux questions suivantes :
- Quand l'initiative relative à la réduction des émissions de carbone a-t-elle démarré/démarré-t-elle ? Veuillez indiquer l'année de lancement de l'initiative et l'année de fin (si toujours en cours, écrivez « en cours ») :
- À quels secteurs industriels l'initiative appartient-elle ?
 - Industries extractives
 - Secteur automobile
 - Secteur énergétique
 - Secteurs à forte intensité énergétique
 - a. Aluminium
 - b. Ciment
 - c. Chimie
 - d. Pâtes et papiers
 - e. Acier
 - f. Verre
 - g. Autres – Veuillez préciser.....
 - Autres – Veuillez préciser...
 - Je ne sais pas – veuillez indiquer le nom de l'entreprise...
- À quel niveau l'initiative a-t-elle été prise ?
 - Niveau national
 - Niveau régional (province)
 - Niveau municipal (arrondissement)
 - Niveau sectoriel
 - Niveau de l'entreprise
 - Niveau du lieu de travail
 - Niveau départemental
 - Je ne sais pas
 - Autres – Veuillez préciser...
- Qui a lancé l'initiative ?
 - Gouvernement national
 - Gouvernement régional
 - Fédération(s) patronale(s)
 - Syndicat(s) au niveau sectoriel
 - Syndicat(s) au niveau local

- Initiative conjointe des partenaires sociaux
 - Direction de la société
 - Comité d'entreprise
 - Délégués syndicaux
 - représentants des travailleurs
 - Travailleurs
 - Je ne sais pas
 - Autres – veuillez préciser...
- Quels acteurs ont participé à l'initiative ?
Plusieurs réponses autorisées
 - Gouvernement national
 - Gouvernement régional
 - Fédération(s) patronale(s)
 - Syndicat(s) au niveau sectoriel
 - Syndicat(s) au niveau local
 - Initiative conjointe des partenaires sociaux
 - Direction de la société
 - Comité d'entreprise
 - Délégués syndicaux
 - représentants des travailleurs
 - Travailleurs
 - Je ne sais pas
 - Autres – Veuillez préciser...
 - Si un syndicat (ou des représentants des travailleurs) et une autre partie étaient impliqués, dans quelle mesure le syndicat s'est-il impliqué dans cette initiative ?
 - Le syndicat a été informé de l'initiative
Informations = les syndicats reçoivent des informations mais n'ont pas été invités à donner leur avis ou leurs commentaires.
 - Le syndicat a été consulté sur l'initiative
Consultation = processus par lequel les syndicats ont été informés d'une initiative et où les autres parties impliquées recherchent activement et tiennent compte des points de vue du syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants, avant de prendre une décision.
 - Le syndicat a négocié/codéterminé l'initiative
Négociation = processus par lequel les parties concernées cherchent à parvenir à un accord par la négociation et où les syndicats peuvent ainsi codéterminer l'initiative.
 - Je ne sais pas
 - Pourriez-vous préciser dans quelle mesure les syndicats ont été impliqués et quelles actions ont été menées à la suite de cette initiative ? (par exemple : élaboration d'une convention collective, élaboration d'un plan d'action, formation, grève...)
 - Comment évalueriez-vous le niveau de coopération entre les syndicats et les autres acteurs des initiatives ? Veuillez classer le niveau de coopération de 0 (mauvais) à 5 (excellent)

| Niveau de coopération avec | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | DK/N O |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|-----------|
| Gouvernement national | | | | | | | |
| Gouvernement régional | | | | | | | |
| Fédération(s) patronale(s) | | | | | | | |
| Syndicat(s) au niveau sectoriel | | | | | | | |
| Syndicat(s) au niveau local | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Initiative conjointe des partenaires sociaux | | | | | | | |
| Direction de la société | | | | | | | |
| Comité d'entreprise | | | | | | | |
| Délégués syndicaux | | | | | | | |
| représentants des travailleurs | | | | | | | |
| Travailleurs | | | | | | | |
| Autre | | | | | | | |

Si autre, veuillez préciser.....

- Quels **objectifs** le **syndicat souhaite-t-il atteindre** à travers cette initiative ?
 - Réduire l'impact industriel sur le climat
 - Améliorer l'efficacité énergétique/des ressources
 - Réduire les coûts de maintenance
 - Diminuer la rotation du personnel
 - Faire évoluer les compétences de travail
 - Éviter les licenciements
 - Augmenter l'adhésion syndicale
 - Éviter la destruction des emplois
 - Attirer les plus jeunes
 - Stimuler la proactivité syndicale
 - Je ne sais pas
 - Autres – Veuillez préciser...

- Quels **résultats ont été obtenus** avec cette initiative ?
 - Réduction de l'impact industriel sur le climat
 - Amélioration de l'efficacité énergétique/des ressources
 - Réduction des coûts de maintenance
 - Rotation du personnel réduite
 - Faire évoluer les compétences de travail
 - Licenciements évités
 - Montée en puissance des SP
 - Destruction d'emplois évitée
 - Recrutement de jeunes travailleurs
 - Stimulation de la proactivité syndicale
 - Je ne sais pas
 - Autres – Veuillez préciser...

- Sur une échelle de 0 (très infructueux) à 5 (entièrement réussi), veuillez évaluer la mesure dans laquelle vous considérez que l'initiative vers une industrie à faible émission de carbone fut un succès ?

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | DK/NO |
|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| Du point de vue de l'initiateur (<i>l'initiative a-t-elle atteint ses objectifs initiaux</i>) | | | | | | | |
| Du point de vue du calendrier (<i>l'initiative a-t-elle atteint ses objectifs à temps</i>) | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Du point de vue syndical (<i>les objectifs du syndicat ont-ils été atteints</i>) | | | | | | | |
| L'initiative du syndicat a-t-elle encouragé la réussite de la transition ? | | | | | | | |

Commentaire.....

- Sur une échelle de 0 (aucun problème) à 5 (problème majeur), veuillez classer les obstacles et les problèmes rencontrés pendant l'initiative. Par exemple, si le budget était l'un des problèmes les plus importants lors de l'initiative, veuillez cocher les cases 4 ou 5. Si le temps représentait un problème mineur, cochez 1 ou 2. Si l'équipement n'était pas un problème, cochez la case 0.

| Absence de : | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | DK/N O |
|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| Temps | | | | | | | |
| Matériel (technologie) | | | | | | | |
| Budget (liquidité, financement) | | | | | | | |
| Disponibilité du personnel | | | | | | | |
| Compétences et aptitudes | | | | | | | |
| Connaissances et informations | | | | | | | |
| Communication | | | | | | | |
| Législation existante | | | | | | | |
| Accompagnement juridique | | | | | | | |
| Soutien gouvernemental | | | | | | | |
| Soutien de la ou des fédérations patronales | | | | | | | |
| Soutien au sein du syndicat (en interne) | | | | | | | |
| Soutien des travailleurs | | | | | | | |
| Soutien d'autres SP | | | | | | | |
| Soutien de la direction de l'entreprise | | | | | | | |
| Autre | | | | | | | |

Si autre, veuillez préciser.....

- Globalement, comment estimez-vous l'impact de la pandémie de covid19 sur les initiatives bas carbone :
 - Impact positif
 - Impact négatif
 - Impact positif sur la sensibilisation au changement climatique
 - Impact négatif sur la sensibilisation au changement climatique
 - Accélération du processus/de la mise en œuvre de l'initiative
 - Ralentissement du processus/de la mise en œuvre de l'initiative
 - Mise à disposition d'un financement plus important
 - Mise à disposition d'un financement moins important
 - Autorisation d'une assistance supplémentaire
 - Diminution de l'assistance
 - Éviter la destruction des emplois

- Cela a contribué à la destruction d'emplois
- Cela a stimulé l'activité syndicale
- Cela a réduit l'activité syndicale
- Autres – Veuillez préciser...

- Veuillez vous référer à tout document susceptible de fournir des informations complémentaires à l'initiative mentionnée ci-dessus (site internet, rapport, etc.). Vous pouvez également envoyer le document à zero-carbon-transition@kuleuven.be.

Veuillez inclure les liens intéressants ici

[Télécharger le formulaire](#)

- Veuillez cliquer sur le lien ci-dessous pour indiquer sur la carte tous les emplacements de l'initiative susmentionnée (veuillez nommer chacune des initiatives pour chaque pin's)

<https://www.google.com/maps/d/drive?state=%7B%22ids%22%3A%5B%221QRWJB2BN9uwmQ8tS3sGPu1LuTBPjaSzr%22%5D%2C%22action%22%3A%22open%22%2C%22userId%22%3A%22101121262033814915658%22%7D&usp=sharing>

Instructions relatives à l'ajout d'un emplacement sur la carte :

- Tout d'abord, sélectionnez le secteur auquel appartient l'initiative. (le secteur est sélectionné lorsqu'un trait bleu fin apparaît à droite de la case du secteur)
- Ensuite, cliquez sur la carte pour ajouter une punaise.
- Enfin, ajoutez un nom et une brève description de l'initiative.

Section 3 – Initiative complémentaires

- Si vous avez spécifié plus d'une initiative au début de cette enquête, pourriez-vous répondre à l'une des autres initiatives que vous avez identifiées ?

RÉPONDEZ DE NOUVEAU À TOUTES LES QUESTIONS DE 3 à 17

Section 4 - Généralités

Si vous acceptez d'être contacté par la KU Leuven pour fournir de plus amples informations, veuillez répondre aux questions suivantes (l'anonymat sera garanti) :

- Acceptez-vous d'être contacté si nous avons besoin de plus amples informations ?
 - Oui
 - Non

Si oui,

- Votre nom :
- Votre adresse e-mail :

2. LA LONGUE LISTE DES INITIATIVES

| Initiatives issues des entretiens | | | |
|-----------------------------------|-------|--------------------------------|--|
| Pays | Année | Secteur/industrie | Informations sur la ou les initiatives |
| Allemagne | 2012 | Automobile | Électrification de l'industrie automobile en Allemagne (initiative SP) |
| République tchèque | 2019 | CDSS (Acier) | Modernisation des processus de production dans la sidérurgie |
| | | | fourneaux hybrides (initiative d'entreprise) |
| | | | Ligne de production de tuyaux sans soudure (entreprise) |
| | | | Programme social concernant ce processus de modernisation (initiative SP) |
| Belgique | 2014 | Automobile | Transition des bus de production avec moteurs thermiques classiques vers des bus hybrides et électriques. |
| | | | Nouvelle usine de production de bus électriques dont la production sera neutre sur le plan climatique (tolérance zéro aux émissions) (initiatives de l'entreprise) |
| Danemark | 2018 | Énergie | Création de rapports de scénarios énergétiques annuel : comment obtenir un système d'énergie 100 % renouvelable au Danemark (transition des systèmes énergétiques) (initiative SP) |
| | | | Soutien à l'arrêt des exploitations gazières et au paquet/plan Transition juste (SP + autres partenaires externes) |
| | | | Premier projet « brise-glace » de rapprochement entre PME et cols blancs + orienté vers la transition verte (initiative SP) |
| Espagne | 2018 | Exploitation minière (charbon) | Accords de « Transition juste » pour la fermeture de l'industrie houillère. Protection de l'emploi (initiative SP) |
| RU | 2018 | Énergie | Document « économie verte » visant à déclencher un débat (initiative SP) |
| Slovaquie | 2012 | Exploitation minière (charbon) | Fermeture des mines de Prievidza + nouvelles possibilités d'emploi pour cette région (initiative du gouvernement et de l'entreprise) |
| France | 2009 | Énergie | Éviter le chômage et faciliter le dialogue lors de la fermeture d'une centrale |
| | | | Centrale nucléaire |
| France | 2017 | Énergie | Transformation de la centrale à charbon en déchets et bois (le nouveau site fabrique également des granulés de bois) |
| | | | Pacte territorial |
| | | | Transfert de compétences |
| Allemagne | 2018 | Exploitation minière (charbon) | Accord national sur l'arrêt progressif des mines de charbon |
| | 2013 | IFIE (chimique) | Conseil national de l'hydrogène |
| | | | Chimie pour le climat |
| | | | Alliance Chimie sur la durabilité : https://corporate.evonik.com/downloads/corporate/verantwortung/20130522_chemie3_leitlinien_engl.pdf |

| Initiatives issues de la littérature | | | |
|--------------------------------------|-------|--------------------------------|--|
| Pays | Année | Secteur | Informations sur la ou les initiatives |
| Italie | 1989 | IFIE | Novamont etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Allemagne (Ruhr) | 2001 | Exploitation minière (charbon) | Région de la Ruhr en Allemagne (Rhénanie du Nord-Westphalie) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Belgique | 2006 | Tous | RISE, BRISE et ASBL Arbeid & Milieu : formation et sensibilisation à la décarbonation pour les membres syndicaux etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_FR.pdf |
| Royaume-Uni | 2006 | Tous | Stratégie syndicale pour renforcer les capacités de lutte contre le changement climatique au travail ; garantir de bonnes pratiques dans les activités environnementales sur le lieu de travail ; mettre en œuvre une formation environnementale pour les représentants verts sur le lieu de travail ; sensibiliser ; stimuler la participation du personnel |
| France | 2007 | IFIE | Les négociations tripartites sont obligatoires suite à la loi de modernisation du dialogue social 2007, afin que le gouvernement réforme les relations industrielles, l'emploi ou la formation professionnelle. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126en.pdf |
| Allemagne | 2007 | IFIE | IG Metall met à disposition un guide au niveau sectoriel afin d'associer l'objectif écologique d'accroître l'efficacité des ressources dans les secteurs à forte intensité de ressources à l'objectif social de préservation des emplois. |
| Belgique | 2009 | Tous | Coupon éco introduit par le SP |
| Pologne | 2009 | Tous | Expertise économique indépendante : un outil clé du dialogue social etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_FR.pdf |
| France | 2009 | Automobile | Usine d'équipement de transport de Vénissieux (groupe Bosch) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Roumanie | 2009 | IFIE | Dialogue tripartite pour l'élaboration du plan de relance économique en 2009 reprenant les aspects de décarbonation https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126fr.pdf |
| Danemark | 2009 | Énergie | Lindø Offshore Renewables Centre (LORC) etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Bulgarie | 2009 | Tous | Développement d'un système d'évaluation des compétences de la main-d'œuvre par secteurs et régions etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Allemagne | 2013 | Énergie | Implantation panneaux solaires et éoliennes page 116 https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_filières_ceri-cdcbis.pdf |
| Pays-Bas | 2015 | Tous | Les SP FNV et Milieu Defensie ont commandé une étude sur l'impact socio-économique des politiques environnementales aux Pays-Bas etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |

| Initiatives issues de la littérature | | | |
|--------------------------------------|-------|--------------------------------|--|
| Pays | Année | Secteur | Informations sur la ou les initiatives |
| Allemagne | 2016 | Tous | Le gouvernement a adopté le Plan d'action pour le climat 2050 etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_FR.pdf |
| Royaume-Uni | 2016 | Tous | Groupe de travail bas carbone - dans le Yorkshire et la région Humber etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/final%20fupa%20guide_en.pdf |
| Allemagne | 2016 | Automobile | Pacte pour l'avenir – Volkswagen |
| France | 2017 | Tous | Plan vert de développement urbain de Paris (ECECL)16 etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_FR.pdf |
| Portugal | 2017 | Tous | Adapter le système de formation professionnelle au Portugal pour inclure les compétences liées au climat etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Suède | 2017 | Tous | Le cadre de la politique climatique etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Italie | 2017 | Exploitation minière (charbon) | Programme Future-e d'Enel |
| Grèce | 2018 | Tous | Accord pour une Transition juste et le changement climatique etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Grèce | 2018 | Tous | Accord pour une Transition juste et le changement climatique etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf |
| Allemagne | 2019 | Automobile | Projekt Zukunft Daimler Truck Ag et Mercedes-Benz AG |
| France | 2019 | Énergie | Transformation du port pour la fourniture d'énergie – rôle important des SP en Normandie page 73 https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_fileres_ceri-cdcbis.pdf |
| Royaume-Uni | 2020 | Tous | Lutte pour l'avenir de l'industrie manufacturière britannique |
| République tchèque | 2020 | IFIE | Promotion du dialogue social dans l'industrie chimique en République tchèque |
| Espagne | 2020 | Énergie | Une transition énergétique juste pour les centrales thermiques en cours de fermeture : emploi, industrie et territoires. |
| Espagne - Andalousie | 2020 | Énergie | Démantèlement d'une centrale à charbon avec les acteurs locaux et les personnes travaillant dans la centrale thermique à charbon |
| France | 2021 | Automobile | Comment relever le défi d'une Transition juste ? Notre scénario pour l'emploi et le climat - FNH & CFDT |
| France | 2021 | Automobile | Accord pour l'avenir des sites Renault dans les Hauts de France |
| Pologne | 2021 | Exploitation minière (charbon) | Action syndicale visant à inclure toutes les régions houillères et les travailleurs dans le PTJ |

| Initiatives issues de l'enquête | | | |
|---------------------------------|-------|------------|--|
| Pays | Année | Secteur | Informations sur la ou les initiatives |
| Espagne | 2019 | Énergie | Plan national intégré énergie climat 2021-2030 : https://www.idae.es/informacion-y-publicaciones/plan-nacional-integrado-de-energia-y-clima-pniec-2021-2030 |
| | 2018 | Automobile | Plan pour booster la chaîne de valeur de l'industrie automobile, vers une mobilité durable et connectée : https://www.idae.es/file/15534/download?token=4HOCiDqC |
| | 2019 | Automobile | Accords sur le télétravail et la déconnexion numérique signés chez SEAT : https://www.ccoo.cat/noticia/232256/ccoo-valora-positivamente-los-acuerdos-sobre-teletrabajo-y-desconexion-digitales-firmados-en-seat#.X19PFIUzaUk |
| | 2018 | Automobile | Iveco installe une « fleur solaire » et un « covoiturage » dans son usine de Valladolid : https://transporteprofesional.es/ultimas-noticias/8492-iveco-ha-instalado-smart-flower-factoria-valladolid?cookie_8f2136e65f1733214df7cb1fd26b51e1=accepte |
| Finlande | 2020 | Tous | Le gouvernement finlandais a mis en place cette année une table ronde sur la politique climatique qui réunit des membres des trois confédérations syndicales : https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valtioneuvosto-asetti-ilmastopolitiikan-pyorean-poydan-tukemaan-ilmastotoimien-valmistelua-ja-toimeenpanoa . |
| | 2019 | Tous | La Finlande a un objectif général et ambitieux de neutralité climatique d'ici 2035. Cela sera probablement retardé par le coronavirus, cependant la mentalité de transition rapide mais prudente est toujours là. |
| | | | Taxes dissuasives appliquées à la plupart des choses qui affectent négativement l'environnement (essence, etc.). |
| | | | Plusieurs actions visent à rendre l'électricité et le chauffage très proches d'être neutres sur le plan climatique d'ici la fin de 2030, même si la sûreté et la sécurité de l'approvisionnement restent prioritaires. Il s'agit notamment d'augmenter progressivement les taxes sur les combustibles fossiles et d'accorder des avantages fiscaux aux installations de production et aux innovations neutres sur le plan climatique. |
| | | | La Finlande maintient l'activité des centrales nucléaires actuelles, l'énergie nucléaire étant généralement considérée comme une option valable, sûre et nécessaire. La plupart des gens aimeraient qu'elle soit incluse dans le pacte vert de l'UE, afin de le rendre plus réaliste. |
| | | | Le gouvernement a demandé à chaque secteur d'élaborer sa propre feuille de route pour la neutralité climatique. Selon les secteurs, ils visent la neutralité climatique à l'horizon 2035-45. |
| | | | Le gouvernement crée également un programme stratégique de développement de l'économie circulaire. Il y travaille actuellement, mais l'économie circulaire est au cœur des politiques du gouvernement actuel. |

| Initiatives issues de l'enquête | | | |
|---------------------------------|-------|---------|---|
| Pays | Année | Secteur | Informations sur la ou les initiatives |
| | | | Les questions liées au recyclage et à l'environnement sont relativement bien gérées en Finlande, et toutes deux bénéficient d'un large soutien de l'opinion publique (bien qu'il y ait également une opposition, mais il s'agit dans la plupart des cas d'une nette minorité). |
| | - | Tous | Certaines associations patronales créent leurs propres programmes pour la neutralité climatique à la demande du gouvernement. Ces derniers ont de bons objectifs ambitieux, mais ils impliquent rarement voire jamais les employés ou les SP dans la fixation de ces objectifs ou dans les discussions sur les moyens de les atteindre. |
| Finlande | 2017 | Tous | Le fonds finlandais d'innovation Sitra a dressé une très bonne liste des entreprises les plus intéressantes en faveur de l'économie circulaire. Vous la trouverez ici : https://www.sitra.fi/en/projects/interesting-companies-circular-economy-finland/#business-examples |
| | 2021 | Tous | Le recyclage est pris au sérieux et bien réalisé sur la plupart des lieux de travail. Le gouvernement a pris une initiative en 2021 qui permet à l'employeur d'offrir un vélo à un salarié pour aller au travail. Son prix est alors déduit du salaire à moins que l'employeur ne l'offre sous forme d'avantage supplémentaire. L'isolation et l'efficacité énergétique des bâtiments en Finlande sont les plus élevées au monde, car il s'agit d'une question qui a déjà fait l'objet d'une attention particulière par le passé. |
| Danemark | 2018 | IFIE | Loi climatique : cette loi vise à ce que le Danemark réduise ses émissions de gaz à effet de serre de 20 % d'ici 2030 par rapport au niveau de 1990, et à ce que le Danemark parvienne à une société climatiquement neutre d'ici 2050 : https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L117/som_ve_dtaget.htm |
| | | | Partenariats gouvernementaux sur le climat : dans le cadre de l'effort climatique danois, le gouvernement a établi 13 partenariats climatiques avec le monde des affaires et un Green Business Forum : https://kefm.dk/klima-og-vejr/regeringens-klimapartnerskaber-og-groent-erhvervsforum |
| | | | Dans le cadre des négociations collectives entre l'industrie danoise et l'industrie du carbone sur le renouvellement des conventions collectives de l'industrie, un accord triennal a été conclu pour 2020 à 2023 avec un protocole sur la transformation verte. |
| | | | Un service consultatif devrait commencer à conseiller le comité de coopération des entreprises (comités d'entreprise locaux) au premier trimestre 2021. |
| Belgique | | Tous | Implication des SP dans de nombreuses initiatives. Projets en cours : Torrero, Steelanol, éoliennes, panneaux solaires et conversion du haut fourneau B. Le rôle du SP se limite à faire passer le message à la communauté de manière positive par le biais des affiliés et des membres, des employés, des voisins, etc. La politique intervient aussi en subventionnant des initiatives. |

| Initiatives issues de l'enquête | | | |
|---------------------------------|-------|-----------------|---|
| Pays | Année | Secteur | Informations sur la ou les initiatives |
| | | CDSS (Acier) | <p>Une formation est actuellement en cours pour les salariés qui seront engagés à l'avenir dans le cadre du projet Steelanol. Dans tous les cas, une formation est dispensée aux personnes intéressées par de nombreux projets sur le site.</p> <p>Déplacements domicile-travail en bonne santé : location de vélos et indemnité vélo. Pour le moment, beaucoup de gens sont en télétravail, mais cela était déjà possible dans une mesure limitée par la Covid 19. Purification de l'eau. Tri des déchets. Récupération d'huile. Éclairage LED dans les salles.</p> |
| Suède | 2017 | Tous | https://www.government.se/press-releases/2020/10/sweden-increasing-its-contribution-to-climate-action-in-developing-countries/ |
| | | | https://www.government.se/articles/2017/06/the-climate-policy-framework/ |
| | | | <p>L'Agence de protection de l'environnement a été chargée, avec d'autres agences gouvernementales centrales et les conseils administratifs de comté, de soutenir les investissements climatiques locaux.</p> <p>http://www.swedishepa.se/Environmental-objectives-and-cooperation/Swedish-environmental-work/Work-areas/Climate/</p> |
| | | | <p>https://www.unionen.se/om-unionen/unionen-hallbarhet</p> <p>Développement d'un outil pour soutenir les représentants syndicaux dans les 3 dimensions de la durabilité : https://www.unionen.se/mitt-unionen/foretagens-hallbarhetsansvar et nos déclarations https://unionen.extern.shop.strd.se/product/8969/0/0/679219?search=klimat</p> |
| Finlande | 2020 | IFIE (chimique) | <p>La Finlande sera neutre en carbone en 2035 et s'efforcera d'être la première société prospère au monde exempte d'énergies fossiles : https://valtioneuvosto.fi/en/marin/government-programme/carbon-neutral-finland-that-protects-biodiversity</p> <p>L'industrie chimique finlandaise s'est fixé un objectif ambitieux : atteindre la neutralité carbone d'ici à 2045. Les nouvelles matières premières, les nouvelles technologies et l'économie circulaire joueront un rôle important dans ce processus. La Fédération finlandaise de l'industrie chimique coordonne la mise en œuvre du programme Responsible Care en Finlande : https://responsiblecare.fi/</p> |
| Autriche | | Automobile | <p>Passage aux énergies renouvelables. Suppression progressive du programme fioul pour les systèmes de chauffage domestique.</p> |
| | | | <p>Soutien au programme du réseau de pistes cyclables en milieu urbain.</p> <p>Promotion des navettes bus pour le transport d'entreprise. Utilisation accrue du télétravail en période de pandémie. Accès aisé au télétravail en temps normal « famille-travail-loisirs ».</p> |

| Initiatives issues de l'enquête | | | |
|---------------------------------|-------|---------|--|
| Pays | Année | Secteur | Informations sur la ou les initiatives |
| | | | <p>Immeubles de bureaux : Privilégier l'ombre naturelle à la climatisation. Ateliers de production : Encourager la pose de panneaux photovoltaïques sur les surfaces du toit et des murs.</p> <p>Mesures d'économie d'énergie sous forme de « mise hors tension/mise en marche » par opposition à « mise en veille ».</p> <p>Promotion de la mobilité douce : encourager les salariés à prendre le vélo lors de leur trajet quotidien, nécessité d'un réseau plus complet de pistes cyclables en milieu urbain.</p> <p>À l'avenir, toute entreprise employant 1000 salariés devrait disposer d'une piste cyclable reliée à un réseau public de pistes cyclables ou à une liaison de transport.</p> |

