



**Notre avenir ne se
décidera pas sans nous :**
le fondement de notre Manifeste
pour une transition juste



**JUST
TRANSITION**  NOTRE
AVENIR NE
SE DÉCIDERA
PAS SANS NOUS !

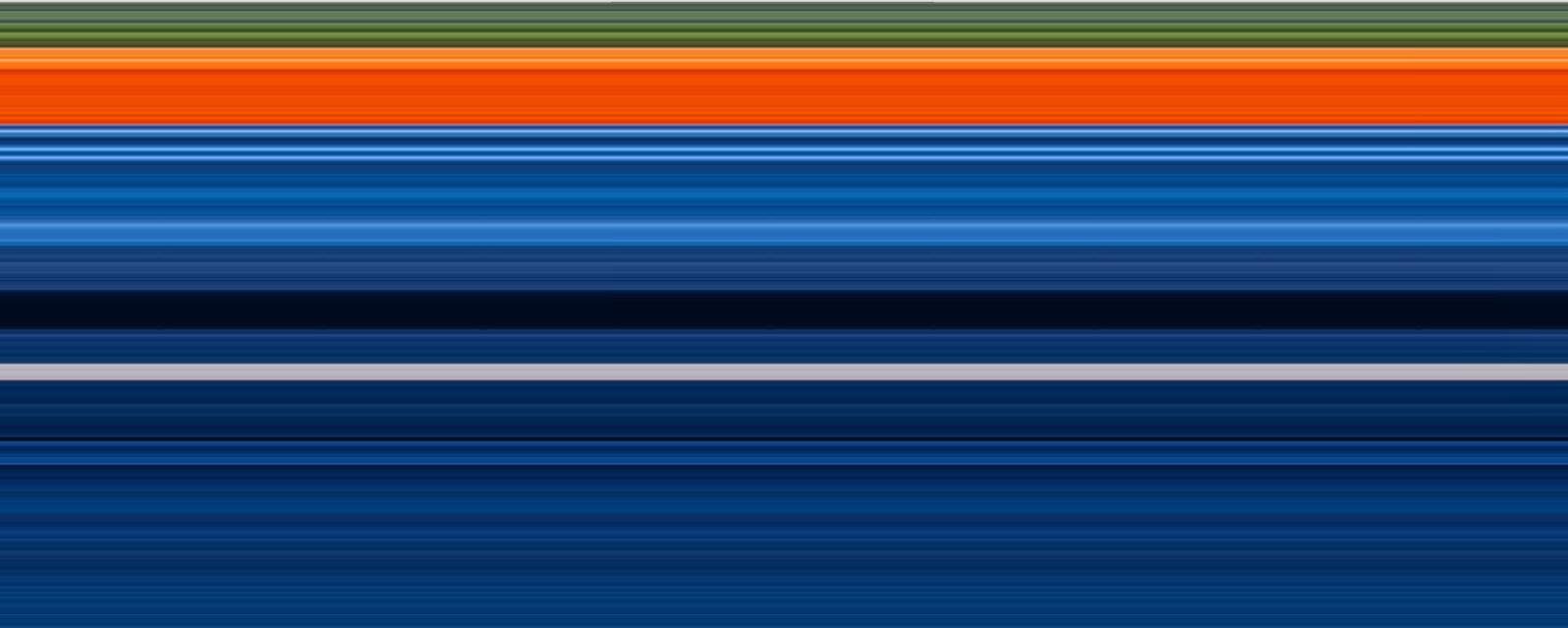
Une transition juste nécessite la participation
des travailleurs de l'industrie.

Table des matières



1. **Pourquoi avons-nous besoin d'un Manifeste pour une transition juste ?** 04
2. **Notre Manifeste pour une transition juste :** 08
 - a. Une politique industrielle en phase avec des objectifs climatiques ambitieux et garantissant des emplois de qualité : orienter la transition 09
 - b. Financer la transition aujourd'hui pour ne pas payer le prix de l'inaction demain : une gouvernance inclusive nécessaire 14
 - c. Des négociations collectives et un dialogue social renforcés : le fondement d'une transition juste 18
 - d. Anticiper et façonner le changement : une transition juste requiert une panoplie de droits des travailleurs et de devoirs des entreprises 23
 - e. Répondre aux nouveaux besoins en compétences et un droit à des formations et à un apprentissage tout au long de la vie de qualité pour chaque travailleur en soutien d'une transition juste 26
3. **Conclusions** 29

1. Pourquoi avons-nous besoin d'un Manifeste pour une transition juste ?



Une « transition juste » qui a d'abord été le slogan d'une campagne syndicale, fait enfin partie du vocabulaire des décideurs politiques européens et des chefs d'Etat et de gouvernement. Pour les syndicats, une transition juste signifie transformer l'économie d'une manière équitable et inclusive pour garantir le maintien et la création d'emplois de bonne qualité¹. La participation des travailleurs et de leurs syndicats à l'anticipation et la gestion sociale du changement industriel en est une condition sine qua non : « Notre avenir ne se décidera pas sans nous ».

Représentant les travailleurs des industries de la fabrication, de l'énergie et des mines en Europe, industriAll Europe réclame depuis longtemps un cadre global pour une transition juste, qui prévoit les ressources adéquates, repose sur une planification politique efficace, encourage et renforce les droits des travailleurs et implique les syndicats dans le cadre d'un dialogue social intense. L'urgence de créer ce cadre est d'autant plus forte en raison du contexte d'instabilité dans lequel nous nous trouvons.

Les ambitions climatique revues à la hausse sont mises en œuvre dans le contexte de la pandémie de COVID-19 qui a exercé une pression économique sur les secteurs, les entreprises et les travailleurs, et qui, combinée à la numérisation, a entraîné une accélération du changement dans de nombreux secteurs et bouleversé fondamentalement les industries et les lieux de travail. De plus, la guerre en Ukraine et les vastes sanctions imposées en conséquence perturberont durablement les chaînes de production et d'approvisionnement, ce qui soumettra nos industries à une pression encore plus forte. Les pénuries d'approvisionnement et la crise préexistante sur les marchés de l'énergie et des matières premières marqués par des flambées historiques des prix sur le continent européen accentuent la pression sur les entreprises tout en fragilisant les efforts de décarbonation et en soulevant des interrogations sur l'approvisionnement de l'énergie et des matières premières. Ces développements créent une pression sociale latente qui peut exploser rapidement et de manière inattendue et nuire durablement à l'Europe et à nos sociétés.

Nous sommes solidaires de toutes les personnes touchées par la guerre en Ukraine et réclamons la paix. Cette crise ne fait que renforcer notre détermination à atteindre une souveraineté en matière d'énergie propre d'une manière socialement juste. Nous devons mettre en œuvre le pacte vert pour décarboner nos économies et parvenir à une auto-suffisance énergétique rapidement. Mais sans la paix et sans coopération internationale, cela sera extrêmement difficile pour nous tous. La guerre ne doit pas servir de prétexte pour freiner nos efforts en faveur d'une transition juste et d'emplois décents en Europe.

Il faudra procéder à de fortes réductions d'émissions dès la prochaine décennie pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050. Il est crucial que chacun comprenne l'ampleur du changement nécessaire – c'est un défi sans précédent à relever dans un contexte instable. Les cycles d'investissements signifient que les choix technologiques pour 2050 dans nombre de nos secteurs seront faits avant 2030. Etant donné le nombre d'emplois menacés, l'ampleur de la transformation en cours et les conséquences éventuelles des prix élevés sur l'industrie et le pouvoir d'achat, des perturbations sociales dues à une transition mal gérée pourraient sérieusement compromettre la réussite du pacte vert pour l'Europe et nuire à long terme à nos économies et nos sociétés. Le pacte vert pour l'Europe est une intervention politique délibérée dans les forces du marché, les responsables politiques européens et nationaux ont donc la responsabilité directe d'élaborer un cadre pour une transition juste pour les travailleurs et régions affectés, qui favorise la décarbonation tout en empêchant la désindustrialisation et l'augmentation des inégalités.

Notre rôle en tant que Fédération syndicale européenne représentant les travailleurs des industries de la fabrication, de l'énergie et des mines en Europe est de veiller à ce que les changements nécessaires ne menacent pas les emplois de qualité, ni les bonnes conditions de vie et de travail des travailleurs, mais au contraire à ce qu'ils permettent une convergence vers le haut en Europe : un véritable pacte vert pour les travailleurs.

¹ Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et sociétés écologiquement durables pour tous (février 2016) https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432864/lang--fr/index.htm

La mission première d'industriAll Europe est de défendre les droits des travailleurs. Mais nous voulons également sensibiliser les salariés à leur propre rôle dans leur formation et leur implication dans les transformations du monde du travail afin que leur avenir ne se décide pas sans eux, mais qu'ils soient des acteurs proactifs aux commandes des changements dans nos sociétés.

En septembre 2021, industriAll Europe et ses 183 organisations affiliées ont lancé une campagne pour une transition juste reposant sur cinq revendications phares, à l'attention de l'UE, des gouvernements nationaux et régionaux et des employeurs :

1. **Des ressources**
2. **Une cartographie des conséquences pour l'emploi**
3. **Une anticipation du changement et un dialogue social pour tous les travailleurs**
4. **Une panoplie de droits qui garantit des transitions en douceur pour chaque travailleur**
5. **Une coopération politique et un échange de bonnes pratiques**

Sur la base de ces cinq revendications phares, nous avons entrepris une cartographie de la transition juste et de l'engagement des syndicats en Europe dans le cadre de tables rondes régionales et d'initiatives sectorielles. Nous nous sommes rendus aux quatre coins de l'Europe pour recueillir des éléments sur la manière dont les syndicats participent à l'anticipation et à la gestion du changement en vue d'une transition juste, sur les principaux enjeux et opportunités aux niveaux régional et national et sur les principaux obstacles à l'implication des syndicats. Des chercheurs ont accompagné notre travail et réalisé des études de cas sur l'implication des syndicats et sur l'utilisation des ressources financières, qui sont disponibles dans les études qui accompagnent ce Manifeste. Nos conclusions sont les suivantes :

- **La transition est en marche** et elle s'accélère du fait de la pandémie toujours en cours, de la guerre en Ukraine et de la crise des prix de l'énergie. Nos membres sont confrontés à un énorme bouleversement du monde du travail, et il est maintenant urgent d'échanger et de coordonner les stratégies pour gérer la transition de manière socialement responsable.
- **Les conditions de départ sont différentes dans chaque pays et chaque région, et personne n'a de modèle parfait.** Cela se reflète dans la manière dont la transition est perçue. Ce constat s'explique principalement par les réalités socio-économiques propres aux différents pays et régions ainsi que par la force et la stabilité des systèmes de relations sociales. Dans chaque région d'Europe, il nous a été rapporté que la participation des travailleurs est sous pression à des degrés différents et que des enjeux existent.
- **Des systèmes de relations sociales efficaces et des Etats providence forts créent la confiance dont les travailleurs ont besoin pour considérer la transition comme une opportunité.** Nos organisations affiliées des pays nordiques ont indiqué que la transition est plutôt considérée comme un processus normal qui offre des opportunités de progrès et d'innovations technologiques. Cette vision peut s'expliquer par le haut niveau de confiance que les pays nordiques ont dans l'Etat providence et le dialogue social. Le système de flexicurité et les politiques proactives du marché du travail facilitent les transitions entre emplois et offrent, associés à un système éducatif global financé par l'Etat, un filet de sécurité sociale. Les négociations collectives centralisées au niveau sectoriel et national cimentent le rôle global des syndicats au niveau de l'entreprise. Les employeurs et les syndicats investissent massivement dans l'éducation et la reconversion. En Autriche et en Allemagne, le système de codétermination permet aux syndicats de contribuer à la transition directement sur le terrain.

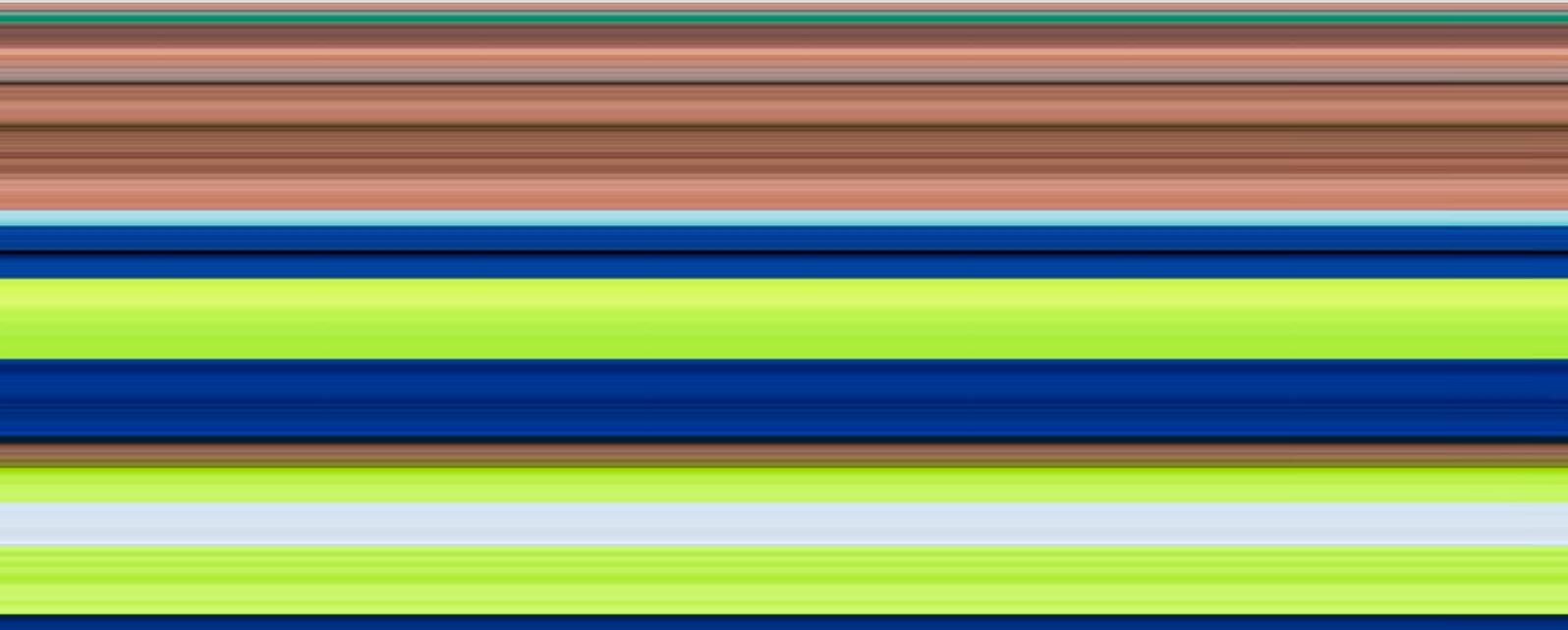
- **L'affaiblissement du dialogue social menace de manière directe la transition juste** : dans les pays d'Europe centrale et de l'Est, le dialogue social sectoriel est affaibli depuis des décennies, souvent par des employeurs étrangers qui mènent activement des négociations collectives décentralisées. La qualité des résultats du dialogue social au niveau de l'entreprise est très variable et dépend de l'approche de l'entreprise et des traditions des syndicats locaux. Les stratégies antisyndicales des employeurs sont souvent soutenues par les gouvernements et sont monnaie courante dans les pays d'Europe centrale et de l'Est.
- **Des économies fortes, avec un niveau élevé d'investissements dans des technologies de pointe, aident les syndicats à gérer la transition.** Ce constat a largement été souligné par nos organisations affiliées des pays nordiques. En effet, le niveau de spécialisation économique de ces pays dans les technologies de pointe est un avantage concurrentiel pour la région. Les syndicats sont habitués à gérer des changements constants au niveau des emplois et des compétences. Leur longue expérience dans la gestion de la numérisation les prépare à la gestion de la transition écologique.
- **La dépendance économique et les capitaux étrangers rendent incertaines les stratégies des entreprises.** Le défi des syndicats d'Europe centrale et de l'Est réside dans la dépendance économique due à une part très élevée de capitaux étrangers, à une position de subordination dans les chaînes de valeur transnationales, à des stratégies nationales à long terme limitées ou inexistantes, à l'absence de stratégies industrielles globales de la part des gouvernements nationaux et, dans certains cas, à l'absence même d'un gouvernement stable. Le même modèle de capitaux étrangers et de positions de subordination dans les chaînes d'approvisionnement suscite beaucoup d'incertitudes en Europe du Sud quant aux stratégies des entreprises et aux impacts potentiels sur les emplois.
- Même si nous saluons le fait que **le pacte vert pour l'Europe contienne les éléments de base d'une politique pour une transition juste**, tels que le mécanisme et le fonds pour une transition juste, ils sont trop limités dans leur champ d'application, force de frappe financière et ambition pour relever les défis à venir. A la suite des négociations au Conseil, l'enveloppe du nouveau fonds de l'UE pour une transition juste a été plafonnée à 17,5 milliards d'euros. Ce montant n'est qu'une goutte d'eau dans la mer si l'on considère qu'un grand nombre de régions sont ou vont être en transition et que ce fonds est uniquement destiné aux régions charbonnières et intenses en carbone. Il ignore les besoins de régions et secteurs économiques entiers. D'autres ressources financières existent dans les fonds de relance et les fonds de cohésion de l'UE, mais il y a un manque de coordination et de transparence quant à l'endroit et la manière dont ces fonds soutiennent la transition. En outre, les syndicats ne sont souvent pas impliqués de manière adéquate dans les plans de transition que les autorités publiques développent actuellement pour accéder à ces fonds.

Il convient de souligner qu'il n'existe pas de solution universelle quant à la manière d'appréhender la transition vers zéro émission nette : les observations ci-dessus montrent quels sont les principaux éléments et instruments pouvant soutenir la gestion de la transition et garantir qu'elle soit socialement acceptable.

Sur la base de ces éléments recueillis, le présent Manifeste identifie les principales demandes et recommandations en matière d'actions et de mesures politiques concrètes à mettre en œuvre dans le cadre des priorités politiques d'industriAll Europe et pouvant soutenir une transition socialement responsable – une transition juste².

² Ce Manifeste est étayé par des études de cas réalisées par HIVA, l'institut de recherche pour le travail et la société de l'université de Louvain, et par le cabinet d'expertise Syndex, qui sont disponibles dans les études qui accompagnent ce Manifeste. Un ensemble de bonnes pratiques collectées dans le cadre de notre travail sur la transition juste est disponible via notre outil en ligne sur la transition juste, qui est accessible pour les syndicats, les institutions de l'UE, les gouvernements et d'autres parties prenantes.

2. Notre Manifeste pour une transition juste



a. Une politique industrielle en phase avec des objectifs climatiques ambitieux et garantissant des emplois de qualité : orienter la transition

L'industrie a un rôle crucial à jouer dans la transition vers zéro émission nette, et la transition ne sera pas juste sans industries durables et résilientes. Les émissions des secteurs industriels représentent aujourd'hui 20 % des émissions de gaz à effet de serre de l'UE. Les émissions d'autres secteurs tels que le transport ou les bâtiments dépendent en grande partie des technologies utilisées dans les produits que nous fabriquons.

Atteindre l'objectif de neutralité climatique de l'UE requiert une réduction de 90 % des émissions de l'industrie à l'horizon 2050. L'ampleur de ces efforts nécessite de mobiliser toutes les technologies bas carbone dont nous disposons. De même, les réductions d'émissions nécessaires dans le transport et les bâtiments modifieront rapidement et profondément de larges pans de l'industrie manufacturière européenne. La Commission européenne montre la voie à suivre avec son paquet « Ajustement à l'objectif 55 » publié en juillet 2021. En fixant des objectifs et des exigences pour que les secteurs industriels atteignent cet objectif, ce paquet accélère considérablement la vitesse de la transition. La même ambition est proposée dans les pays européens non-membres de l'UE, notamment au Royaume-Uni et dans les Balkans occidentaux³.

Avec 30 millions d'emplois industriels de haute qualité en Europe, les enjeux pour nos marchés du travail sont énormes⁴. Tandis que les analyses macroéconomiques réalisées par la Commission européenne peuvent conclure à des prévisions légèrement positives du taux d'emploi, il est important de prendre en compte quand et où les nouveaux emplois seront créés et quelles seront les compétences nécessaires. **Il est urgent de réaliser une cartographie détaillée de l'emploi (en particulier au niveau régional)**, car la plupart des analyses reposent sur des études et des prévisions macroéconomiques. Si nous voulons garantir une transition juste, nous devons savoir où se trouvent aujourd'hui les travailleurs impactés, dans quelles régions, dans quelles entreprises et où se trouveront les emplois de demain. C'est le seul moyen pour que les stratégies industrielles soutiennent une transition juste.

Il est certain que les travailleurs de l'industrie d'aujourd'hui subiront les conséquences de cette transition, et comme les pénuries en compétences le montrent, l'inaction affaiblira nos industries et entreprises à long terme. Les perturbations technologiques, l'automatisation et la numérisation, les désinvestissements dans des activités intenses en carbone ainsi que la décarbonation des transports, les nouveaux modèles d'entreprises et l'économie circulaire auront un impact profond sur la quantité, la nature et la qualité de l'emploi dans la plupart des secteurs de l'économie. Le choix d'une stratégie industrielle s'avérera décisif.

La politique industrielle doit être la pierre angulaire du pacte vert pour l'Europe. L'industrie agit dans un environnement de concurrence internationale et requiert un environnement réglementaire propice pour atteindre cet objectif et rester compétitive sur le marché mondial.

³ Prise de position d'industriAll Europe sur le Paquet «Ajustement à l'objectif 55» https://agenda.industriall-europe.eu/uploads/documents/2022/1/637781861870019034_Adopted-TheFit-for-55Package-Position-IAE-EN.pdf

⁴ Chiffres d'Eurostat 2018

Garder des chaînes de valeur industrielles fortes en Europe tout en les décarbonant requiert un cadre politique qui limite le risque de fuite de carbone sans compromettre la place de l'Europe dans le commerce mondial. Seule une base industrielle décarbonée et durable en Europe nous permettra de réaliser une double transition écologique et numérique équitale. Les visions à court-terme, les stratégies axées sur les actionnaires et la financiarisation de l'industrie menacent nos industries et la transformation nécessaire. En outre, il est indispensable de maintenir et construire des chaînes de valeur industrielles fortes en Europe pour atteindre nos objectifs climatiques, non seulement parce qu'elles apportent une forte valeur ajoutée et offrent des emplois de haute qualité en Europe, mais aussi parce que l'industrie a le potentiel de fournir des solutions pour décarboner notre économie. Pour industriAll Europe, il est évident que le pacte vert pour l'Europe doit garantir une transition qui ne soit pas synonyme de désindustrialisation de l'Europe.

La sécurité énergétique est une question urgente pour nos industries et tous les travailleurs en Europe. La crise actuelle des prix de l'énergie a été intensifiée par les actions de la Russie et la guerre en Ukraine. Tous les moyens à disposition doivent être utilisés pour garantir une énergie abordable pour tous dans les prochains mois. L'énergie est fondamentale pour la prospérité et elle est un bien commun. L'accès à des sources d'énergie décarbonées garanties et abondantes, à des prix maîtrisés et abordables, est une condition préalable pour le développement de l'industrie et vital pour sa décarbonation. La décarbonation de nos systèmes énergétiques doit permettre le développement de nouvelles technologies et de processus industriels, de l'amont à l'aval pour créer des emplois de qualité dans la chaîne de valeur énergétique. Cette décarbonation est essentielle, mais elle n'est pas suffisante. Par conséquent, il faut mettre l'accent sur trois éléments de la politique énergétique : **amélioration de l'efficacité énergétique, diminution de la consommation d'énergie et augmentation de la production d'énergie propre et renouvelable** tout en respectant la neutralité technologique bas carbone. Pour ce faire, il est urgent d'avoir les conditions-cadres nécessaires qui offrent aux investisseurs sécurité et prévisibilité – par ex. en accélérant rapidement les procédures d'autorisation et en convenant rapidement de critères de certification pour l'hydrogène et le gaz bas carbone et renouvelables. L'UE doit tirer les leçons de la crise de l'énergie et éviter de passer d'une forme de dépendance (gaz naturel russe) à une autre dépendance (importations d'hydrogène et de gaz naturel liquide d'un autre ensemble de pays). A cet égard, REPower Europe est une initiative importante, mais elle ne change pas la donne⁵.

En outre, les enjeux pour les secteurs industriels sont complexes, car les technologies actuellement disponibles ne leur permettront pas de suivre une trajectoire linéaire de réductions des émissions. Il sera au contraire nécessaire de **déployer des technologies de pointe** et de réduire drastiquement la consommation d'énergie primaire et de matières premières. Outre le confortement des filières bas carbone dont dispose d'ores et déjà l'UE, la décarbonation des industries de l'UE requiert des changements profonds dans nos systèmes d'énergie ainsi que le développement de nouvelles chaînes de valeurs industrielles telles que les batteries et l'hydrogène. Ces dernières doivent répondre, dès le début, à des normes strictes en matière de durabilité et de circularité et garantir l'approvisionnement des matières premières et des composants clés nécessaires. Cela requiert des investissements publics et privés massifs, notamment dans des technologies de pointe qui souvent ne sont pas encore matures alors que 2030 est à moins d'un cycle d'investissements. Les investissements publics doivent apporter une valeur ajoutée à l'ensemble de la société. Lorsque des technologies de pointe sont subventionnées, il faut éviter que des entreprises individuelles détiennent des droits de propriété intellectuelle exclusifs.

La planification démocratique de la transition est fondamentale. Les voies de transition doivent reposer sur des feuilles de route technologiques claires qui indiquent comment décarboner de manière réaliste chaque secteur. Ces voies de transition doivent avoir un volet social fort afin que les travailleurs soient associés à l'anticipation du changement, à la détermination des profils de compétences qui seront nécessaires pour planifier la transition des travailleurs et à l'élaboration des systèmes d'éducation et de formation permettant d'acquérir les compétences nécessaires. Les travailleurs doivent être impliqués à chaque étape de la planification de la voie de transition.

⁵ Policy Brief d'industriAll Europe (2022-02) – La crise de prix de l'énergie et les réponses de l'UE : <https://news.industrial-all-europe.eu/p/policy-brief>

Un certain nombre de pays (Finlande, Suède) disposent déjà de plans nationaux pour la transition. Les voies de transition de l'UE (en cours de développement) doivent s'appuyer sur l'expérience de ces pays, notamment concernant l'importance des relations sociales stables et fortes pour réaliser la double transition. Afin de soutenir les objectifs d'une transition juste, le Règlement sur la gouvernance de l'Union de l'énergie doit être révisé de manière à ce que **les plans nationaux en matière d'énergie et de climat soient mis à jour en tenant compte des objectifs de transition juste** et que les Etats membres anticipent mieux l'impact des mesures législatives du paquet « Ajustement à l'objectif 55 » sur les travailleurs, y compris en rendant obligatoire la consultation des syndicats dans le cadre du dialogue social.

Il est fondamental de **garantir une politique industrielle globale et inclusive** qui donne aux secteurs industriels les instruments pour réaliser les réductions ambitieuses et nécessaires d'émissions et maintenir des emplois industriels de qualité en Europe, en impliquant les syndicats dans le cadre du dialogue social. En outre, au-delà des mesures d'atténuation, une stratégie d'adaptation globale est nécessaire pour faire face aux conséquences du changement climatique, qui sont déjà perceptibles dans nos industries et régions⁶. IndustriAll Europe a à cœur de participer à ce débat, car les syndicats et les travailleurs sont une source d'innovation inhérente à leurs secteurs industriels et à leurs lieux de travail.

Ces dernières années, nous avons participé activement au débat sur la politique industrielle au niveau de l'UE et plaidé pour une stratégie industrielle ambitieuse de l'UE, entre autres, dans le cadre de la table ronde de haut niveau pour 2030, du groupe de haut niveau pour les industries énergivores, de la table ronde de haut niveau pour les produits chimiques, du groupe sur l'approvisionnement des matières premières et d'autres forums pertinents sur l'anticipation des changements. En mai 2021, la Commission européenne a publié la mise à jour de sa stratégie industrielle qui vise à cocréer des voies de transition pour 14 écosystèmes industriels sous l'égide du forum industriel de l'UE (dont industriAll Europe et la CES sont membres). Toutefois, industriAll Europe et ses organisations affiliées ne sont pas toujours conviées lorsqu'il s'agit de l'avenir de nos industries. Pour industriAll Europe, la participation des travailleurs à l'élaboration d'une politique industrielle doit être la règle à tous les niveaux : UE, national, sectoriel et local !

Cela requiert une gouvernance et une surveillance plus fortes de l'implication des parties prenantes par les autorités de l'UE et nationales pertinentes pour garantir une transition inclusive. La plateforme européenne pour une transition juste est une première étape utile, mais comme les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité, industriAll Europe, EPSU et Eurelectric, l'ont indiqué en novembre 2021, **le pacte vert requiert un observatoire européen de la transition juste** afin de superviser et coordonner la transition et de partager les expériences en la matière⁷.

Alors qu'une transition professionnelle avec des emplois de qualité est une priorité pour la main d'œuvre d'aujourd'hui, la manière dont la transition est menée déterminera l'avenir des jeunes et des futures générations. Ces dernières années, les jeunes sont descendus dans la rue pour réclamer une action plus ambitieuse pour le climat, car le changement climatique représente une menace existentielle pour la vie et le bien-être de la société, qui affectera chaque pays. La voie que les générations d'adultes choisissent aujourd'hui déterminera les coûts que les générations futures devront supporter, leurs conditions de vie mais aussi les opportunités d'emploi et normes de travail. Les décideurs politiques, les employeurs, les syndicats et les organisations de la société civile partagent la responsabilité de veiller à ce que la transition réponde aux besoins des jeunes. Il est essentiel d'être à l'écoute de ces revendications et d'y répondre systématiquement dans le cadre du processus de transition.

Une main d'œuvre industrielle plus diversifiée est essentielle pour garantir l'avenir d'une production durable en Europe. Il faut de nouvelles idées et inspirations mais aussi une nouvelle culture managériale, une collaboration créative et une réflexion plus approfondie sur la manière dont ces changements impactent les différents groupes dans la société et l'industrie.

⁶ Sur l'adaptation, voir la résolution de la CES sur <https://www.etuc.org/en/adaptation-climate-change>

⁷ <https://news.industriall-europe.eu/Article/672>

La double transition vers une économie numérisée et décarbonée est très bien documentée, mais la transition est aussi l'opportunité de mettre en avant la nécessité d'une transition sociale vers un marché du travail plus inclusif et diversifié. Il apparaît de plus en plus évident que les entreprises inclusives sont plus durables et vraisemblablement plus performantes financièrement.

Un déséquilibre entre les genres n'est pas seulement un problème d'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi un problème d'opportunités manquées et de sous-utilisation des talents et des ressources, comme nous l'avons indiqué dans nos recommandations conjointes du World Manufacturing Forum en 2021⁸. Il va de soi que pour accroître la participation des femmes sur le marché du travail, des politiques favorables et porteuses doivent être mises en œuvre, y compris concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Il est donc particulièrement important d'augmenter la part de femmes dans les domaines STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie, Mathématiques), pas seulement par le biais de formations, mais également en garantissant que les femmes ont les mêmes opportunités de carrière que les hommes dans les secteurs industriels. Ces considérations devraient être intégrées dans la planification régionale de la transition. Les enjeux de la transition écologique sont tels qu'ils requièrent les meilleures idées et innovations de tous les genres et de toutes les personnes dans nos sociétés – cela implique une stratégie industrielle qui intègre totalement l'aspect de la diversité. Pour industriAll Europe, le pacte vert pour l'Europe doit être l'argumentaire pour plus de diversité, pour des industries plus durables et pour des sociétés résilientes à long terme.

Une politique industrielle coordonnée et stratégique doit soutenir et accompagner ces mutations industrielles et encourager les investissements dans l'écologisation et la numérisation de l'industrie. Elle doit également s'appuyer sur les principales forces de l'Europe : une main d'œuvre hautement qualifiée et engagée, un modèle social soutenant la participation et le développement des compétences, le dialogue social et un marché intérieur bien développé et fixant des normes. En impliquant les syndicats à toutes les étapes, l'UE s'assure que les politiques industrielles écologiques et numériques sont créées avec le concours des travailleurs et non imposées par les autorités. Un renouvellement industriel et une industrie prospère ne sont possibles que sur la base d'emplois de qualité et d'un dialogue social constructif à tous les niveaux. L'implication des travailleurs, de la base aux décisions stratégiques, est une condition préalable à la réussite de la transition vers une industrie durable, basée sur les connaissances, efficace dans l'utilisation des ressources et performante.



8 https://worldmanufacturing.org/wp-content/uploads/02_Oyon-1.pdf

IndustriAll Europe réclame

1. Une mise à jour de la stratégie industrielle de l'UE ou des politiques industrielles similaires qui garantissent :
 - Des voies de transition permettant une planification politique démocratique et participative
 - Un accès à une énergie décarbonée garantie et abordable ainsi qu'à des matières premières et composants stratégiques
 - Des investissements publics et privés dans la transformation des sites et infrastructures industriels qui apportent une valeur ajoutée à l'ensemble de la société (y compris en créant des emplois de qualité)
 - Une concurrence équitable sur les marchés de l'UE et internationaux, également en ce qui concerne les coûts directs et indirects du carbone et les mesures pour atténuer leur impact
 - La création de marchés porteurs pour des produits innovants (par ex. en fixant des objectifs clairs dans les initiatives de l'UE sur les contrats pour la différence, les marchés publics)
2. Un dialogue social et une participation des travailleurs dans l'élaboration de la politique industrielle, car les travailleurs, en étant eux-aussi impactés par le changement industriel, sont également une source cruciale d'innovation.
3. Une révision du Règlement sur la gouvernance de l'Union de l'énergie et l'obligation pour les Etats membres de développer des plans globaux pour une transition juste dans le cadre des plans nationaux en matière d'énergie et de climat. L'implication des syndicats dans le cadre du dialogue social devrait être obligatoire.
4. Un observatoire européen de la transition juste pour suivre la mise en œuvre des stratégies, et l'extension de la plateforme pour une transition juste à l'ensemble du champ d'application du pacte vert pour l'Europe.
5. Une meilleure implication des jeunes dans la planification de la transition et une meilleure prise en compte de leurs besoins en donnant aux représentants des jeunes l'espace et les ressources nécessaires pour faire valoir leurs idées. Les jeunes doivent avoir une place au sein des structures et organes qui traitent de l'anticipation et de la gestion de la transition écologique.
6. Une prise en compte des meilleures idées et innovations de toutes les personnes dans nos sociétés à travers une stratégie industrielle qui intègre explicitement la diversité et l'égalité dans tous les domaines.

b. Financer aujourd'hui la transition pour ne pas payer le prix de l'inaction demain : une gouvernance inclusive est nécessaire

Une transition juste a certes un coût, mais celui d'une transition mal menée est bien plus élevé pour les individus, les régions et la société dans son ensemble. **La transition vers zéro émission nette ne peut pas être réalisée en menant une politique d'austérité budgétaire.** Les objectifs climatiques de l'UE requièrent une augmentation des dépenses publiques dans les mesures d'atténuation et d'adaptation. Mais à long terme, ces investissements pourront éventuellement apporter à la société des avantages et une sécurité. En effet, déjà avant la crise actuelle des prix de l'énergie, la valeur mensuelle moyenne des importations de produits énergétiques de l'UE est passée de 20,1 milliards d'euros par mois en 2017 à 23,7 milliards d'euros par mois au premier semestre 2021⁹. A l'heure où les pays resserrent leurs budgets nationaux, les règles budgétaires réformées de l'UE doivent permettre de trouver un équilibre entre les préoccupations relatives à la viabilité de la dette et les besoins de dépenses pour la protection de l'environnement et d'encourager la solidarité européenne. Le cadre réglementaire macroéconomique de l'UE doit être réformé progressivement afin de garantir la capacité d'investissements nécessaire des Etats membres et la production locale d'énergie décarbonée en combinaison avec des emplois de qualité.

L'austérité ne permettra pas de mettre en œuvre d'une manière équitable et inclusive des programmes de décarbonation et de numérisation. La décarbonation de l'industrie de l'UE ne se fera pas dans les 30 prochaines années en adoptant une approche purement axée sur le marché. La loi sur la concurrence et les règles en matière d'aides d'Etat doivent permettre aux Etats membres et aux pouvoirs publics de mieux soutenir les industries dans leur voie spécifique vers zéro émission nette. Les alliances industrielles et les projets importants d'intérêt européen commun doivent accélérer le développement de chaînes de valeur industrielles qui revêtent une importance stratégique pour atteindre l'objectif de neutralité climatique. Au niveau national, les aides d'Etat restent un instrument politique important pour mener à bien la transformation industrielle. Les gouvernements doivent encourager les investissements dans les technologies bas carbone et intelligentes, soutenir la création de nouvelles chaînes de valeur et influencer la demande par des mécanismes de tarification et un cadre réglementaire favorable. Les marchés publics ont un rôle particulier à jouer lorsqu'il s'agit de garantir des marchés porteurs pour les nouvelles innovations et technologies. **Les fonds publics et les aides d'Etat doivent être assortis de conditionnalités sociales** afin de garantir le maintien des emplois et la création d'emplois de qualité et de créer une valeur ajoutée pour l'ensemble de la société. Le recours à des instruments nationaux ne doit pas entraîner une concurrence déloyale en creusant davantage le fossé entre les régions les plus riches et celles déjà aux prises avec des difficultés sociales et économiques.

La dimension régionale doit être prise au sérieux, car les transitions écologique et numérique (accélérées par la crise de la COVID-19) exacerbent les inégalités existantes en Europe. Les fonds structurels et d'investissements européens devraient être bien plus orientés vers les exigences de la transformation que ce n'est le cas actuellement. Il ne faut pas seulement investir dans la R&D, mais aussi soutenir concrètement les entreprises industrielles dans leurs processus de transformation. Des systèmes fiscaux plus équitables doivent faire partie de la solution pour garantir une redistribution des profits dans les pays où ils sont réalisés. Une redistribution plus équitable est essentielle pour garantir que les investissements sont réalisés en Europe et pas uniquement dans les régions où se situent les sièges des entreprises.

⁹ Importations de l'UE de produits énergétiques – développements récents – Statistiques expliquées (europa.eu)

Il faut empêcher une division de l'UE avec, d'un côté, des régions industrialisées qui bénéficient d'un niveau de qualification élevé et de la présence de sièges d'entreprise et, de l'autre, des périphéries marquées par des bas salaires, un faible niveau de qualification et un retard technologique. Cela aggraverait le phénomène de dépopulation ainsi que les inégalités socio-économiques qui l'accompagnent.

Ceci est d'autant plus important au vu du taux de chômage des jeunes, qui reste élevé dans de nombreux Etats membres de l'UE et qui a été aggravé par les conséquences sociales et économiques de la pandémie. A cela s'ajoutent les incertitudes auxquelles les jeunes sont confrontés lorsqu'ils entrent sur le marché du travail aujourd'hui. Les jeunes, comme les générations qui les ont précédés, attendent une sécurité de l'emploi, des perspectives de carrière et de bonnes conditions de vie. L'insécurité liée aux transformations industrielles et causée par l'ampleur et la vitesse de la transition remet en question la réalisation de ces attentes. Pour un avenir durable, les jeunes doivent également avoir accès à un enseignement et formation professionnels de qualité et à des apprentissages menant à des emplois de qualité. Si nous n'offrons pas aujourd'hui à la jeune génération une éducation de qualité et un bon départ dans la vie professionnelle avec des perspectives d'apprentissage tout au long de la vie, la transition risque d'être fragilisée par le manque de travailleurs qualifiés. Nous observons déjà une pénurie de travailleurs qualifiés en Europe, ce qui met en péril la transition écologique.

L'enjeu est encore plus grand dans les régions et pays intenses en carbone où la dépopulation et la fuite des cerveaux sont déjà une réalité. Certaines régions souffrent déjà de la dépopulation en raison de l'exode notamment de personnes jeunes et qualifiées et de la perte progressive d'infrastructures de base :

- La Bulgarie connaît le déclin de population le plus rapide au monde, car les jeunes gens qualifiés partent chercher de meilleures conditions de vie à l'étranger. La Bulgarie a perdu 2 millions d'habitants depuis 1989 et sa population devrait diminuer d'un quart d'ici à 2040.
- La Croatie a perdu près de 10 % de sa population au cours des dix dernières années.
- Entre 2007 et 2015, quelque 3,5 millions de Roumains ont quitté leur pays. Selon les prévisions, la population diminuera de 15 % de 2020 à 2050 (pour passer de 19,2 à 16,3 millions d'habitants).
- Les enjeux sont également énormes dans les pays d'Europe du Sud. Ces pays sont confrontés à un taux de chômage élevé chez les jeunes qui partent chercher de meilleures opportunités de travail dans d'autres pays européens.

La dépopulation et la fuite des cerveaux de travailleurs jeunes et qualifiés mettent en danger la durabilité des systèmes de sécurité sociale, ainsi que le fonctionnement des marchés du travail et de l'économie dans ces pays. En outre, comme nous l'observons déjà dans d'autres régions, ce phénomène peut créer un environnement dangereux propice à la montée des partis extrémistes et populistes. Pour industriAll Europe, il est évident que des solutions au niveau local doivent faire partie intégrante d'une transition juste. Nous risquons sinon de créer des déserts économiques et industriels dans lesquels personne n'investit et où les transferts d'argent de proches vivant à l'étranger deviennent la principale source de revenu. La migration doit être un choix et non une nécessité économique !

Par conséquent, nous avons besoin d'une stratégie de financement renforcée de l'UE pour une transition juste afin de mieux soutenir la transition dans les régions d'Europe. Dans le cadre d'une telle stratégie, des ressources nouvelles et supplémentaires renforceront et compléteront les fonds et programmes existants au sein d'un système plus transparent et mieux coordonné. L'UE et les Etats membres doivent utiliser les recettes extraordinaires du SEQE générées par la crise des prix de l'énergie pour renforcer les instruments actuels de la transition juste. En plus du fonds pour une transition juste et des autres instruments de cohésion, tous les fonds disponibles, y compris les fonds de relance de l'UE et les fonds d'innovation et de modernisation du SEQE, doivent être orientés vers le même objectif et suivre une stratégie de spécialisation régionale intelligente. Un soutien doit également être fourni sous la forme d'un renforcement des capacités afin de planifier l'utilisation stratégique des fonds conformément à l'objectif d'une transition juste.

Tous les pays n'ont pas la même capacité d'absorption, ce qui peut compromettre l'efficacité des efforts visant à faciliter la conversion d'un territoire. A titre de comparaison, entre 2014 et 2020, les capacités d'absorption du fonds social européen des pays étaient très différentes. La complexité et la diversité des sources de financement pourraient menacer la cohésion sociale et territoriale de l'Union européenne si des régions moins favorisées ne bénéficiaient pas des fonds disponibles alors que ces derniers seraient octroyés à des régions en transition déjà bien financées. La mise en œuvre concrète des plans territoriaux pour une transition juste sera fondamentale – il serait désastreux que les fonds débloqués pour la transition juste n'atteignent pas les régions ciblées en raison de délais bureaucratiques ou de capacités d'absorption.

Les syndicats doivent avoir une place à la table des négociations et ne pas être un simple point à l'ordre du jour. L'année dernière, industriAll Europe a suivi de près la manière dont les syndicats ont été impliqués dans le développement des plans territoriaux pour une transition juste (PTTJ) et des plans nationaux de relance dans le cadre de la Facilité pour la reprise et la résilience (FRR) (voir également la cartographie réalisée par Syndex qui accompagne ce Manifeste). En dépit du principe de partenariat qui doit être appliqué pour le développement des plans territoriaux pour une transition juste, de nombreux syndicats ont indiqué ne pas être impliqués ou ont critiqué le manque de transparence dans le développement de ces plans :

- En Bulgarie, les syndicats ont indiqué ne pas être autorisés à réviser les rapports rédigés par PWC Bulgaria concernant les plans territoriaux pour une transition juste. Le contrat signé entre PWC et le gouvernement Borrisov contient une clause de confidentialité stipulant que seuls le gouvernement et la Commission peuvent réviser ces rapports, ce qui sape fondamentalement le principe de partenariat.
- Dans certains Etats-membres, les syndicats ont été impliqués par leur gouvernement dans le cadre de réunions en groupes de travail. Une étude réalisée avec la CES à l'été 2021 a révélé que sur les 21 syndicats ayant répondu, 10 n'avaient pas été impliqués jusqu'alors. Dans 7 Etats membres, l'implication est jugée superficielle sans réel processus de consultation des parties prenantes (à cause de l'urgence, de la pandémie, de raisons politiques etc.). 7 répondants signalent un manque de volonté des autorités nationales/régionales de consulter les syndicats. Dans les pays où des consultations ont eu lieu, nos membres étaient également mitigés quant à la prise en compte des contributions des syndicats.



Nous avons également constaté un manque de transparence dans le développement des plans nationaux pour la reprise et la résilience qui sont un élément essentiel de la transition juste. Les partenaires sociaux n'ayant pas été consultés de manière systématique dans toutes les régions et tous les pays, il ne nous apparaît pas clairement à ce stade si les plans nationaux déboucheront sur des projets concrets soutenant la transition. Selon le discours de la Commission européenne, les travailleurs doivent participer à la construction de leur avenir, mais ils sont bien trop souvent mis de côté dans cette étape cruciale.

Pour atteindre l'objectif de transition juste, le principe de partenariat (établi pour le fonds de cohésion) doit être élargi et appliqué à tous les financements pertinents axés sur la transition juste, y compris le fonds pour l'innovation et la modernisation. Les syndicats doivent être étroitement impliqués dans le développement, le contrôle et l'évaluation des programmes respectifs afin de s'assurer que l'utilisation des financements est liée au maintien et à la création d'emplois de qualité.

IndustriAll Europe réclame

- 1.** Une réforme de la gouvernance économique de l'UE pour qu'elle soutienne la décarbonation et la transition juste, ainsi que des politiques fiscales et de tarification énergétique équitables.
- 2.** Une législation sur la concurrence et un cadre propice pour les aides d'Etat qui soutiennent notre ambition de zéro émission nette.
- 3.** Une stratégie de financement de l'UE pour une transition juste afin de mieux soutenir la transition des régions d'Europe. L'UE et les Etats membres doivent utiliser les recettes extraordinaires du SEQE générées par la crise des prix de l'énergie pour renforcer les instruments pour une transition juste.
- 4.** Un alignement plus fort des fonds structurels et d'investissements européens aux exigences de la transformation en soutenant concrètement les entreprises industrielles dans leurs processus de transformation avec des moyens financiers.
- 5.** L'extension du principe de partenariat à tous les fonds pertinents, au-delà du fonds de cohésion. Les syndicats doivent être systématiquement impliqués, ce qui requiert une gouvernance et un contrôle plus forts de l'implication des parties prenantes. En outre, l'absorption des financements doit être prise en compte pour garantir que ces fonds parviennent aux travailleurs et aux communautés ciblées.
- 6.** Des conditionnalités sociales pour les fonds de l'UE afin de garantir qu'ils soutiennent des emplois de qualité, y compris des critères de qualité obligatoires sur les offres d'apprentissages, de formations et d'emplois (limiter les contrats de courte durée et précaires, garantir une rémunération décente et l'accès à la formation).
- 7.** La garantie que les plans pour une transition juste soient inclusifs à tous les niveaux et fassent l'objet d'une évaluation quant à la diversité des genres et de la main d'œuvre.

c. Des négociations collectives et un dialogue social renforcés : le fondement d'une transition juste

Les négociations collectives sont la mission première d'un syndicat ; elles sont à la fois le fruit des batailles passées et un outil de défense et de renfort des acquis. Elles permettent aux travailleurs de parler d'une même voix, garantissent des salaires équitables et empêchent les plus vulnérables de tomber dans la précarité et la pauvreté. **La négociation de meilleures conditions de travail pour nos membres bénéficie à l'ensemble de la société.** C'est la base sur laquelle se construisent des transitions justes dans la pratique.

Le pouvoir des négociations collectives pour régler les marchés du travail et pour garantir une distribution plus égale des revenus a fait ses preuves depuis longtemps dans les pays européens. Les négociations collectives au niveau sectoriel sont une caractéristique significative des secteurs industriels représentés par industriAll Europe, avec la solidarité salariale entre les travailleurs comme pierre angulaire.

Les données de l'OCDE montrent que les taux d'emploi tendent à être plus élevés et les taux de chômage plus bas dans les pays où les négociations collectives sont nationales et sectorielles que dans les pays où les négociations sont décentralisées. L'OCDE reconnaît également le rôle des partenaires sociaux dans la gestion des mutations industrielles et le rôle des négociations collectives pour garantir que tous les travailleurs et toutes les entreprises, petites et moyennes entreprises y compris, bénéficient de la numérisation technologique, des changements organisationnels et de la mondialisation¹⁰.

Malheureusement, **de nombreux décideurs politiques sous-estiment et sapent le rôle crucial des négociations collectives** alors que les avantages des conventions collectives sont souvent considérés comme acquis, notamment dans les pays avec des systèmes de relations sociales efficaces. Nous regrettons que l'importance des systèmes de relations sociales et leur rôle décisif dans les sociétés démocratiques ne soient pas reconnus à leur juste valeur. C'est grâce aux conventions collectives que les syndicats peuvent garantir des emplois décents et une stabilité dans les entreprises, qui profitent à l'ensemble des travailleurs et de la société.

Aujourd'hui, de nombreux pays européens doivent construire ou reconstruire leurs systèmes de négociations collectives pour s'assurer qu'une large majorité de travailleurs sont (à nouveau) protégés par des conventions collectives. Les organisations affiliées à industriAll Europe dans toute l'Europe alertent sur le fait que les systèmes de négociations collectives subissent une pression accrue depuis ces dernières décennies. La crise financière de 2008-2009 et sa gestion politique musclée ont accéléré cette tendance. Dans les pays soumis aux programmes de la Troïka, les systèmes de négociations collectives et les mécanismes d'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs d'un secteur ont tout simplement été démantelés. Il y a eu d'importantes retombées dans d'autres pays, qui se sont traduites par des modifications du code du travail et des seuils de représentativité des syndicats ainsi que par la décentralisation des négociations collectives et des pratiques antisyndicales dans les entreprises :

- En **Pologne**, les syndicats signalent des actions antisyndicales et des violations du droit fondamental des travailleurs de former un syndicat et de négocier collectivement. La législation facilite la fragmentation des organisations patronales, ce qui empêche les négociations collectives au niveau sectoriel. Il n'y a, par exemple, pas de dialogue social dans le secteur de l'énergie ou de l'automobile, car il n'y a pas d'organisation patronale sectorielle. Il n'est donc pas possible de négocier des transitions professionnelles.

¹⁰ Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OCDE, 2019

- En **Roumanie**, à la suite de l'intervention de la Troïka et du lobby des entreprises multinationales, la loi sur le dialogue social a été révisée en 2012. Avant la réforme de la loi, les employeurs étaient légalement obligés de négocier au niveau sectoriel (à l'instar de la loi suédoise), mais la réforme a rendu les négociations sectorielles impossibles et a aboli les négociations intersectorielles. Aucun accord sectoriel n'a été conclu depuis l'entrée en vigueur de la loi qui sape également le droit de grève fondamental des travailleurs.
- En **Slovaquie**, le gouvernement est en train de démanteler l'Etat providence et le système de dialogue social et de faire reculer les droits sociaux et les droits des travailleurs. Dans ce pays aussi, les négociations collectives ont été décentralisées. Sans une réforme qui facilite les négociations collectives, une transition juste ne sera pas possible.
- En **République tchèque**, le gouvernement a affaibli le dialogue social sectoriel rendant impossible la conclusion d'accords sectoriels. Les employeurs (en particulier les entreprises multinationales) refusent de négocier à un autre niveau que celui de l'entreprise et s'adonnent à des pratiques antisyndicales.
- En **Finlande**, les employeurs des industries forestières ont annoncé leur intention de se retirer des négociations collectives nationales. L'une des plus grandes entreprises du secteur forestier (UPM) est allée jusqu'à menacer d'individualiser la fixation des salaires pour ses salariés et d'enfreindre ainsi le droit fondamental des travailleurs de négocier collectivement.
- En **France**, les syndicats font état de cas où des employeurs profitent de la situation relative à la COVID-19 pour diviser les travailleurs au sein d'une même entreprise dont certaines entités sont couvertes par une convention collective et d'autres non. Dans certaines branches, les employeurs refusent catégoriquement de négocier et ne proposent donc pas une réévaluation des salaires malgré les aides de l'Etat qu'ils reçoivent depuis le début de la pandémie. Les négociations collectives sont un droit et pas simplement une option.
- En **Grèce**, à la suite des programmes de sauvetage mis en place après la dernière crise financière, le système de négociations collectives a été démantelé, provoquant une baisse du taux de couverture des conventions collectives qui est passé d'environ 80 % pendant la période d'avant la crise à 17,8 % en 2016. Cette évolution a profité aux entreprises, mais elle a poussé les travailleurs vers le chômage, des emplois faiblement rémunérés et précaires et dans la pauvreté. De plus, le gouvernement grec a récemment fait voter une loi très controversée qui augmente le temps de travail et limite le droit de grève fondamental des travailleurs.
- En **Hongrie**, le nouveau code du travail introduit en 2012 permet, entre autres, une grande flexibilité des heures supplémentaires, un détachement plus facile des travailleurs et des licenciements injustifiés. La législation révisée affaiblit également les droits des syndicats au niveau des entreprises et enfreint le droit de grève fondamental. La nouvelle législation de 2018 sur le temps de travail porte à 400 le nombre d'heures supplémentaires légales par an et payables trois ans plus tard. Les travailleurs courent le risque d'être licenciés s'ils refusent de faire des heures supplémentaires. Le dialogue social et les négociations collectives ne fonctionnent pas, car le gouvernement refuse d'informer et de consulter les syndicats qui ne sont pas politiquement proches du FIDESZ, le parti au pouvoir de Viktor Orban.
- En **Belgique**, les syndicats ont lancé une pétition contre la loi belge limitant les négociations salariales. La Belgique reste l'un des rares pays où les salaires sont indexés sur l'inflation. Les employeurs exercent une pression considérable pour obtenir un gel de l'indexation. Le gouvernement de coalition a également proposé une réforme pour 2022 et a écarté les syndicats jusqu'à présent.
- Aux **Pays-Bas**, FNV et CNV ont dû recourir à des actions syndicales à plusieurs occasions récemment afin de conclure une convention collective acceptable.

Ces exemples sont alarmants, car les gouvernements enfreignent les principes du socle européen des droits sociaux et les normes fondamentales de l'OIT qui sont un élément phare des principes directeurs de l'OIT pour une transition juste. Si une transition juste est une priorité pour l'UE et qu'elle est au premier plan du pacte vert, comment l'UE va-t-elle assurer la transition au niveau de l'emploi sans une législation efficace qui soutient les négociations collectives et la participation des travailleurs ?

Le socle européen des droits sociaux et les recommandations du Conseil sur les aspects sociaux et relatifs au travail de la transition vers la neutralité climatique font bonne figure sur le papier, mais ils n'auront vraisemblablement aucun effet sur les pratiques sur le terrain. Etant donné les coûts d'investissements élevés que les entreprises doivent supporter pour réaliser la transition vers zéro émission nette, il est même probable que la pression sur les normes du travail et les salaires (et donc sur les négociations collectives avec les syndicats) va augmenter.

Se concentrer uniquement sur le nombre d'emplois créés dans le cadre de la transition vers zéro émission nette ne favorisera pas la justice si la pauvreté au travail, l'inégalité, l'insécurité économique et le travail précaire continuent de grandir et si la transition occulte les emplois qu'elle détruit. Des négociations collectives fortes seront cruciales pour garantir des conditions d'emploi de qualité dans les secteurs émergents et les nouvelles entreprises créées pendant la transition. Compte tenu du fait que les secteurs intenses en carbone offrent traditionnellement des salaires élevés et de bonnes conditions d'emploi, il sera indispensable de garantir des emplois de qualité. Seules des négociations collectives efficaces nous permettront de garantir que les emplois perdus à cause de la transition seront remplacés par des emplois de même qualité !

Cette approche est un point central des recommandations finales de la Commission pour la croissance, le changement structurel et l'emploi en Allemagne, qui a négocié une sortie progressive du charbon de l'Allemagne¹¹. L'idée d'utiliser les conventions collectives sectorielles comme base pour fixer des normes de travail minimales est également encouragée dans le récent rapport de la commission écossaise pour la transition juste¹².

Malheureusement, le projet de recommandation du Conseil, proposé par la Commission en décembre 2021, sur les aspects sociaux et relatifs au travail de la transition juste vers la neutralité climatique mentionne à peine les négociations collectives et ne contient aucune recommandation significative pour les renforcer.

Il convient de signaler qu'il existe déjà des conventions collectives qui anticipent de manière proactive les changements au niveau des effectifs :

- En 2021, nos organisations affiliées italiennes Filctem-Cgil, Femca-Cisl et UILTEC ont conclu un accord collectif avec le groupe pétrolier ENI sur le renouvellement générationnel et la reconversion de ses effectifs, conformément à sa stratégie de décarbonation. La procédure de ENI s'inscrit dans le cadre de la loi de finances italienne de 2021 qui vise à favoriser le renouvellement générationnel dans les grandes entreprises.
- En juin 2021, industriAll Europe et Safran ont conclu un accord-cadre européen sur le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels pendant la transition pour tous les salariés du groupe dans l'UE, en Suisse et au Royaume-Uni. Il repose sur l'anticipation des besoins en compétences, la formation et le soutien de la mobilité professionnelle. L'accord fixe pour la première fois un objectif quantitatif en matière de formation. En cas de difficultés qui pourraient entraîner des conséquences pour l'emploi, des mesures d'ajustement et de soutien seront mises en place pour permettre le maintien de l'emploi des salariés.
- En 2021, les syndicats britanniques Unite et Prospect ont signé une convention collective avec SSE, une entreprise du secteur de l'énergie, qui élargit la couverture des conventions collectives existantes aux salariés de ses activités dans les énergies renouvelables.
- En Allemagne, le récent accord conclu par IG Metall dans les industries de la métallurgie et de l'électricité propose des solutions pour préserver les emplois et garantir des emplois de qualité dans les industries en transformation. Pour préserver l'emploi, les entreprises en crise peuvent convertir en congé l'indemnité négociée dans le cadre de l'accord actuel. Une semaine de quatre jours avec une compensation salariale partielle est également possible. Afin de garantir l'avenir, IG Metall a mis en place des règles-cadres pour les futures conventions collectives dans les entreprises dans lesquelles sont négociés, par exemple, les investissements, les besoins en personnel et les qualifications pour les emplois de demain.

¹¹ Commission pour la croissance, le changement structurel et l'emploi – rapport final Report, janvier 2019, p.70

¹² Just Transition Commission: A National Mission for a fairer, greener Scotland, mars 2021, p.45

- La réduction du temps de travail comme solution pour sauvegarder des emplois de qualité en période de crise est également mise en œuvre dans d'autres pays, comme en Espagne. Le gouvernement espagnol a donné son accord à un projet pilote de semaine de quatre jours (32 heures). Cette réorganisation n'aura pas de conséquences financières pour les entreprises ou les travailleurs concernés, car l'Etat couvre les coûts salariaux de la réduction du temps de travail à l'aide d'une prime exceptionnelle. Le gouvernement soutient également la réorganisation de la production et la transition numérique dans les entreprises afin d'accroître la productivité. Une enveloppe de 50 millions d'euros a été allouée à ces efforts.

En outre, **dans les pays où le dialogue social et les systèmes de négociations collectives fonctionnent bien, les jeunes accèdent plus facilement à des apprentissages et à des emplois de qualité** et ont la possibilité de participer aux processus de transition juste :

- En Allemagne, la nouvelle coalition gouvernementale a repris une revendication de longue date des syndicats concernant une garantie de place d'apprentissage pour chaque jeune qui le souhaite, en entreprise ou dans un établissement de formation externe à l'entreprise. C'est la réponse de la coalition à la pénurie de travailleurs qualifiés qui menace les ambitions climatiques.
- L'exemple allemand s'inspire de l'Autriche où depuis 2008, les jeunes sans place de formation en entreprise peuvent suivre un apprentissage dans un centre de formation externe. Mais les syndicats ont estimé que même avec ce système, il manquerait entre 20 et 30 % de places d'apprentissage à l'automne 2020. Ils jugent également insuffisantes les mesures mises en place par le gouvernement autrichien pour inciter les entreprises à recruter des apprentis et à les embaucher après leurs formations (les employeurs reçoivent une prime de 1000€ pour le recrutement et 1000€ supplémentaires pour le maintien). Dans leur campagne « Youth Without Job », les jeunes syndicalistes ont réclamé un plus grand nombre de places d'apprentissage et la création d'un fonds de formation d'urgence.
- En France, les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie ont signé un accord de branche qui encourage l'embauche des jeunes par un système solidaire d'aménagement des fins de carrière. Ce dispositif prévoit qu'un jeune soit embauché pour chaque départ de deux salariés. C'est un bon instrument pour garantir des emplois de qualité et une main d'œuvre qualifiée.
- Des accords similaires qui combinent départs à la retraite anticipée et nouvelles embauches existent en Italie au niveau de l'entreprise. Par exemple, l'accord du groupe pétrolier ENI prévoit 900 départs volontaires à la retraite et 500 nouvelles embauches, l'introduction de nouvelles compétences devant faciliter la transition vers des émissions bas carbone. Cette disposition va dans le sens de la loi de finances italienne de 2021 qui vise à favoriser le renouvellement générationnel dans les grandes entreprises.
- Au Danemark, les jeunes syndicalistes sont très impliqués dans le Conseil des jeunes pour le climat qui a été mis en place par le Ministre pour le climat et qui discute, entre autres, de la manière de garantir une transition juste.

La jeune génération d'aujourd'hui n'est pas une génération perdue. Elle est la génération la plus qualifiée que nous ayons jamais eue. Les jeunes doivent avoir les mêmes chances et perspectives d'avenir climatiquement neutres avec un enseignement et formation professionnels et des emplois de qualité. IndustriAll Europe s'engage donc à soutenir le renouvellement générationnel, à intensifier ses efforts pour recruter et organiser les jeunes et à les intégrer dans les structures du mouvement des travailleurs.

Face au pacte vert pour l'Europe et aux ambitions climatiques renforcées en Europe, l'UE et tous les gouvernements européens devraient s'inspirer de ces exemples et prendre des mesures fortes pour soutenir les partenaires sociaux dans leurs efforts visant à négocier des solutions qui atténuent les potentielles conséquences négatives pour l'emploi et qui garantissent des emplois de qualité pendant la transition ! Un droit du travail fort et efficace soutenant un dialogue social efficace à tous les niveaux ainsi que des systèmes de négociations collectives efficaces doivent être mis en place.

Nous appelons les institutions européennes à renforcer et à mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux et à s'engager fermement à promouvoir les négociations collectives et étendre leur couverture dans tous les Etats membres, tel que proposé par le Parlement européen dans le cadre de la directive sur les salaires minimums¹³.

IndustriAll Europe réclame

1. Le renforcement du volet social de la politique climatique et du paquet « Ajustement à l'objectif 55 » : les travailleurs doivent avoir un droit solide à des négociations collectives efficaces ainsi que le droit d'adhérer à un syndicat et d'en créer un. Pour ce faire, la DG Emploi doit jouer un rôle actif dans le développement de la législation pour le pacte vert. De même, la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen doit être impliquée dans le processus et contrôle législatif.
2. Des conditionnalités sociales, sous la forme d'obligations en matière de négociations collectives, pour les fonds de l'UE et nationaux qui soutiennent une transition juste.
3. Le renforcement des négociations collectives et la hausse de leur taux de couverture, tels que proposés dans le rapport du Parlement européen sur le projet de directive sur le salaire minimum.
4. La construction, la reconstruction et le renforcement du dialogue social et des systèmes de négociations collectives à tous les niveaux, mais surtout au niveau sectoriel, dans toute l'UE et particulièrement dans les pays où des systèmes efficaces ont été détruits par les mesures d'austérité imposées en réponse à la crise financière de 2008-2009.
5. L'application totale des conventions de l'OIT et des décisions du Conseil de l'Europe sur le droit d'accès aux négociations collectives dans tous les Etats membres et pour tous les travailleurs.
6. Le soutien de cadres réglementaires pour les négociations collectives sectorielles et intersectorielles.
7. L'adoption de clauses garantissant que les entreprises obtenant des marchés publics s'engagent dans des négociations collectives.
8. L'utilisation du semestre européen, du socle européen des droits sociaux et du cadre financier pluriannuel pour obliger les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en place des systèmes de négociations collectives efficaces.
9. L'allocation de fonds européens et nationaux dédiés au renforcement des capacités pour le dialogue social et les négociations collectives.
10. L'établissement de mesures adaptées aux secteurs en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie à travers des conventions collectives

¹³ Dans son rapport sur la directive sur un salaire minimum, le Parlement européen propose que les Etats membres avec un taux de couverture en-dessous de 80% prennent des mesures actives pour le promouvoir en mettant en place des plans d'action nationaux pour atteindre l'objectif de 80%, en concertation avec les partenaires sociaux.

d. Anticiper et façonner le changement : une transition juste requiert une panoplie de droits des travailleurs et de devoirs des entreprises

C'est en fin de compte au niveau de l'entreprise que la transition vers une industrie décarbonée sera réalisée. Des décisions devront être prises de la base aux conseils d'administration pour adapter les processus de production, les plans d'investissements, l'organisation du travail, l'organisation des entreprises, y compris leurs relations avec les sous-traitants en amont et en aval. L'impact sur les travailleurs en Europe et dans la chaîne d'approvisionnement sera de ce fait très direct. Dans une véritable démocratie, les personnes directement concernées par une décision doivent avoir la possibilité de participer à la prise de cette décision. Une transition inclusive et juste ne peut être réalisée que si les travailleurs et leurs représentants ont voix au chapitre dans toute décision qui pourrait avoir des conséquences sur leur santé, leurs conditions de travail, leur revenu, leur emploi et leur employabilité.

Lorsque les droits correspondants sont correctement appliqués et respectés, **l'implication des travailleurs dans le processus décisionnel de leur entreprise aux niveaux local, national et européen** joue un rôle crucial dans la protection des droits des travailleurs et des emplois de qualité ; elle garantit aussi la durabilité des entreprises ainsi qu'une anticipation et gestion équitables du changement.

Malheureusement, les instruments européens existants se sont révélés inefficaces lorsqu'il s'agit de garantir que les travailleurs ont voix au chapitre dans les décisions des entreprises et dans l'adoption de véritables perspectives. Trop souvent, les entreprises n'ont pas d'approches anticipatives, elles **privéligient les stratégies basées sur une maximisation des profits à court terme** au dépend d'une planification proactive à long terme de la production, des compétences et des emplois.

L'implication des travailleurs, si elle a lieu, n'est que formelle : les syndicats ou les représentants des travailleurs ne sont pas impliqués dans moins d'un tiers des restructurations en Europe¹⁴. La violation des droits fondamentaux des travailleurs d'être informés et consultés avant toute décision et la violation du droit des syndicats de négocier des solutions équitables durables deviennent de plus en plus courantes. La moitié des comités d'entreprise européens sont consultés trop tardivement, c'est-à-dire après que la direction de l'entreprise a déjà annoncé la restructuration dans la presse. Dans la plupart des cas, la consultation n'aboutit à aucun résultat et ne change rien aux décisions de l'entreprise¹⁵.

Le dialogue social sur le lieu de travail est aujourd'hui plus que jamais nécessaire pour soutenir une transition équitable et inclusive. Cependant, dans la pratique, l'implication des représentants des travailleurs et des syndicats dans les décisions stratégiques est très limitée voire inexistante. La réponse politique ne peut pas consister à proposer des instruments non-contraignants tels que des principes directeurs ou des manuels. Des mesures souples telles que le cadre de qualité de l'UE sur les restructurations ou le principe consistant à « se conformer aux obligations ou se justifier » inscrit dans plusieurs textes législatifs de l'UE n'ont pas donné lieu à des changements notables dans le comportement des entreprises.

¹⁴ Etude de la Commission européenne (2018) surveillant l'application du cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations, p. 53.

¹⁵ COM (2018) 292 final, p. 6 ; Etude d'évaluation de la Commission (2016) sur la mise en œuvre de la Directive 2009/38/CE sur l'établissement d'un comité d'entreprise européen. Rapport final, p. vi et p. 104 ; Bilan de la Commission européenne (2018) sur l'application du cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations, p. 20

Une transition juste requiert plutôt une véritable panoplie de droits et d'obligations légales pour garantir que :

- 1. Les entreprises poursuivent des stratégies durables à long terme.** Toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, secteur ou forme juridique, doivent adopter, avec l'implication totale des syndicats et des représentants des travailleurs, un plan pour une transition juste afin de s'assurer que leurs opérations et celles de leurs chaînes d'approvisionnement sont compatibles avec les objectifs du pacte vert pour l'Europe.
- 2. Les entreprises fournissent des garanties sur la pérennité des emplois et des sites.** Au-delà des objectifs de réduction des émissions, leur plan pour une transition juste devra spécifier les mesures sociales d'accompagnement visant à promouvoir l'emploi et des emplois de qualité tout au long de la transition, y compris une planification stratégique des emplois et des compétences et les politiques de formation correspondantes. Afin d'atténuer les conséquences sociales de leur plan pour une transition juste, les entreprises doivent rechercher des alternatives et épuiser toutes les options avant de recourir à des licenciements secs ou à des fermetures d'usine, et ce, dans un dialogue permanent avec les syndicats et les représentants des travailleurs. Lorsque ces mesures sont inévitables, les travailleurs de tous les pays doivent recevoir de nouvelles garanties, dont un droit de réintégration pour les travailleurs licenciés et l'obligation pour l'entreprise de chercher un nouvel acquéreur ou de présenter un plan de réindustrialisation, avec les autorités publiques compétentes. Les fonds publics accordés aux entreprises doivent être assortis de conditionnalités sociales, dont l'interdiction de délocaliser des activités en dehors de l'UE si l'entreprise a reçu des fonds de l'UE.
- 3. Les entreprises impliquent totalement, dès le départ, les syndicats et les représentants des travailleurs dans la conception, la mise en œuvre et le contrôle des plans pour une transition juste.** La décarbonation doit être reconnue comme un sujet de dialogue social au niveau de l'entreprise. Dans la veine de la nouvelle loi sur le climat en France, les syndicats et les comités d'entreprise locaux, nationaux et européens doivent être informés et consultés sur la manière dont l'entreprise entend lutter contre le changement climatique. Avant qu'une décision finale ne soit prise par l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent avoir :
 - Un accès en temps opportun à des informations pertinentes, complètes et actuelles concernant l'adaptation probable de la stratégie de l'entreprise aux exigences liées à la décarbonation et concernant les conséquences sur la performance économique de l'entreprise, les emplois et les conditions de travail ;
 - Le temps et les ressources nécessaires pour examiner en détails les informations fournies avec l'assistance d'experts économiques et financiers et pour élaborer des alternatives aux mesures qui auraient des conséquences négatives sur les travailleurs, comme des licenciements ou des fermetures d'usines ;
 - Une réelle opportunité de discuter de ces alternatives avec les vrais décideurs dont les représentants de la haute direction et les membres des conseils d'administration (le cas échéant) qui doivent rendre un avis motivé sur les alternatives proposées et justifier leur décision finale ;
 - La garantie que le non-respect des droits des travailleurs entraîne des sanctions dissuasives, notamment la suspension de tout business plan ou projet de restructuration jusqu'à ce qu'une procédure d'information et de consultation ait été menée à bien. En outre, des procédures claires doivent être déterminées pour les représentants des travailleurs pour qu'ils puissent aller en justice.

Ces revendications visent certes à lutter contre le changement climatique au niveau de l'entreprise, mais aucune d'elles n'est vraiment nouvelle. En janvier 2013, après trois ans d'une crise financière sévère, le député européen socialiste espagnol, Alejandro Cercas, a présenté une proposition unique au Parlement européen à Strasbourg. Fort du nouveau droit parlementaire d'initier une législation (TFUE article 225), il a présenté un projet de loi, mieux connu sous le nom de « rapport Cercas », sur l'information et la consultation des travailleurs et sur l'anticipation et la gestion des restructurations. Ses propositions contenaient des mesures visant à anticiper le changement et garantir la viabilité d'une entreprise et l'employabilité des effectifs et établissaient la nécessité de présenter des plans sociaux détaillés en cas de restructurations en déterminant des rôles clairs pour tous les acteurs (partenaires sociaux, pouvoirs publics).

Il est temps que la Commission européenne présente une proposition de cadre juridique européen pour l'anticipation et la gestion du changement, qui s'inspire du rapport Cercas. Ce serait un tremplin vers une économie et une société européennes plus résilientes et durables, et les discours concernant la transition juste seraient traduits en acte.

IndustriAll Europe réclame

1. Un cadre juridique européen pour l'anticipation et la gestion d'une transition juste au niveau de l'entreprise, qui s'inspire du rapport Cercas de 2013 et qui prévoit des règles contraignantes en matière d'information, de consultation et de participation opportunes et qualitatives des syndicats et des représentants des travailleurs aux niveaux national, local et européen ainsi que des garanties sociales pour les travailleurs.
2. Des plans obligatoires pour une transition juste qui doivent être adoptés par toutes les entreprises, avec l'implication totale des syndicats et des représentants des travailleurs. La proposition correspondante contenue dans les projets de directives européennes sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises et le devoir de vigilance doit être véritablement améliorée et inclure un champ d'application plus large et des exigences détaillées sur les dimensions industrielles, économiques et sociales du plan.
3. Des conditionnalités sociales pour les fonds nationaux et de l'UE qui sont à disposition des entreprises, afin de s'assurer que leurs stratégies industrielles respectent les droits des travailleurs.
4. Des mandats spécifiques pour des délégués syndicaux sur les questions de transition juste dans les entreprises, à l'instar des représentants santé et sécurité. Ils doivent avoir droit à une formation spécifique si nécessaire et être impliqués dans la planification de la transition de l'entreprise.



e. Répondre aux nouveaux besoins en compétences et garantir un droit à des formations et à un apprentissage tout au long de la vie de qualité pour chaque travailleur afin de soutenir la transition juste

Atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050 requiert à la fois une planification et des conditions-cadres appropriées pour soutenir les transitions entre emplois, y compris le développement et le perfectionnement nécessaires des compétences de la main d'œuvre actuelle. Il faut également investir dans nos systèmes éducatifs et les renforcer afin de développer les nouveaux programmes de formation qui seront nécessaires pour les profils de métiers en mutation et émergents dans les nouvelles technologies de pointe, dans la numérisation (qui est directement liée à la transition vers zéro émission nette) et dans les nouveaux modèles d'entreprise.

L'enjeu est énorme. Les changements dans l'industrie automobile sont révélateurs de ce qui attend l'industrie européenne : des profils de métiers totalement nouveaux apparaissent et les programmes de formation doivent être considérablement étendus pour répondre aux demandes croissantes. Selon l'Alliance européenne pour les batteries, la requalification/reconversion de 800 000 travailleurs sera nécessaire pour atteindre les ambitions de l'UE en matière de batteries, alors que BCG estime dans son étude pour la plateforme européenne de l'électromobilité que 2,4 millions de travailleurs devront se reconverter d'ici à 2030.

Si la formation des jeunes salariés est vitale, celle des seniors et plus généralement des salariés tout au long de leur vie professionnelle est indispensable. Si les salariés de plus de 45 ans cessent de se former, alors on crée les conditions d'un chômage de longue durée et de perte de compétences pour des salariés frustrés par leur situation professionnelle, alors que partout l'âge de la retraite est repoussé.

En outre, **de nouvelles compétences seront nécessaires dans les métiers existants.** Selon la Commission européenne, les profils de poste des électrotechniciens, des opérateurs de machines et d'usines ou autres travailleurs de la fabrication, des chercheurs et ingénieurs ainsi que des scientifiques et techniciens vont considérablement évoluer dans le cadre de la transition vers zéro émission nette. Des compétences clés, notamment dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), ainsi que des compétences numériques seront nécessaires dans tous les domaines pour faire face aux changements technologiques à venir. Les compétences vertes qui sont apparues ces dernières années telles que la gestion des déchets et du recyclage, l'ingénierie en efficacité énergétique et l'écoconception deviendront un atout encore plus important pour les entreprises industrielles. Les compétences non-techniques transversales, telles que la pensée analytique et intersectorielle, le travail en équipe, l'esprit d'innovation et la capacité à apprendre ne sont pas moins importantes et ne doivent pas être négligées.

Lors de nos discussions au niveau régional, nos organisations affiliées ont indiqué que **les pénuries de compétences, déjà présentes aujourd'hui, sont une préoccupation majeure.** Un grand nombre de nos industries connaît aujourd'hui des pénuries de compétences stratégiques qui sont tout aussi paralysantes que la pénurie de semi-conducteurs ou de matières premières. Nous pouvons affirmer sans exagérer que les pénuries de compétences pourraient asphyxier les transitions écologique et numérique si des mesures urgentes ne sont pas prises.

Ceci requiert une stratégie globale pour attirer et qualifier de nouveaux travailleurs dans les industries en voie de décarbonation, dont des mesures d'accompagnement pour attirer et retenir les femmes dans l'industrie

(comme présenté dans notre projet intitulé « Women in Industry work » dans le cadre du World Manufacturing Forum¹⁶). Les politiques d'éducation et de formation peinent toujours à atteindre les personnes qui en ont le plus besoin : les travailleurs peu qualifiés, les femmes, les travailleurs seniors, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs dans un emploi atypique (indépendants, plateforme...), les travailleurs dans des PME de la chaîne d'approvisionnement, les familles monoparentales, etc. Sans oublier la situation spécifique des jeunes : en 2020, dans l'UE, quelque 14 millions de jeunes (17,4 % des 20-34 ans) étaient sans emploi ou ne suivaient ni étude ni formation¹⁷.

Dans ce contexte, il est inquiétant de constater qu'au cours de la pandémie de COVID-19, les entreprises ont supprimé des places d'apprentissages et réduit leurs dépenses dans le domaine des formations, ce qui risque d'accroître encore le risque de pénurie de compétences dans le futur.

Comme nous l'avons réclamé dans notre campagne pour une transition juste, **nous avons besoin d'un cadre juridique européen pour l'anticipation et la gestion d'une transition juste**. Ce cadre doit reconnaître le rôle crucial que l'information, la consultation et la participation des travailleurs ainsi que les négociations collectives jouent dans l'anticipation du changement et le changement des besoins en compétences. Il doit également garantir que la veille des compétences, à savoir l'anticipation des besoins en compétences, est renforcée par une planification stratégique des compétences et des emplois dans chaque entreprise, chaque région et chaque secteur, avec l'implication totale des partenaires sociaux, des prestataires d'EFPP et des autorités publiques qui sont les plus à même d'accompagner les changements structurels.

Ce principe est dans l'esprit du rapport Cercas de 2013 qui recommandait d'obliger les entreprises à développer des stratégies d'emploi et de formation à long terme, en concertation avec les représentants des travailleurs. En plus de cette planification des compétences au niveau de l'entreprise, un cadre juridique de l'UE sur l'anticipation et la gestion d'une transition juste doit prévoir de nouveaux droits : chaque travailleur doit avoir **un droit individuel à la formation et à des congés de formation payés**. Des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie à toutes les étapes de la carrière professionnelle sont essentielles pour éviter la perte des compétences et favoriser l'employabilité de chaque salarié pendant les transitions industrielles. Il faut des garanties sur la qualité des formations des salariés : elles doivent se concentrer sur les acquis de l'apprentissage et aboutir, dans la mesure du possible, à une qualification validée par des systèmes de reconnaissance et de certification clairs et transparents qui permettent une comparaison.

Il est également important que ces mesures s'inscrivent dans **un cadre plus large pour une transition juste**, qui englobe tous les niveaux politiques et soutient la transition. Les mesures de formation et de qualification doivent absolument faire partie intégrante de stratégies industrielles à tous les niveaux. Sans une stratégie industrielle globale conduisant au maintien et à la création d'emplois de qualité, toutes les mesures bien intentionnées en matière de compétences seront vouées à l'échec. En effet, **des stratégies régionales, basées sur des cartographies détaillées de l'emploi et des prévisions en matière de compétences** au niveau régional, seront fondamentales pour identifier les emplois qui seront perdus, les nouveaux potentiels d'emplois, les besoins en compétences correspondants et les programmes sur mesure de développement et de perfectionnement des compétences.

Des efforts sans précédent ont été réalisés afin d'accroître les opportunités et le montant des financements de l'UE pour le développement des compétences en Europe (par exemple dans le cadre des programmes FSE+, Erasmus+, NextGenerationEU, de la Facilité pour la reprise et la résilience). Les Etats membres doivent utiliser ces programmes de financement et les employer pour leurs stratégies nationales et régionales en matière de compétences. Il convient néanmoins de souligner qu'investir dans la formation n'incombe pas seulement aux autorités publiques. **Les employeurs ont une responsabilité et un intérêt tout naturel à investir dans le maintien d'une main d'œuvre qualifiée.**

¹⁶ <https://worldmanufacturing.org/women-in-manufacturing/>

¹⁷ Source: Eurostat's statistics on young people neither in employment nor in education or training.

L'information, la consultation et la participation des travailleurs ainsi que les négociations collectives sont les meilleurs instruments en notre possession pour planifier la transition des industries. Des bonnes pratiques existent, comme celles présentées ci-dessus.

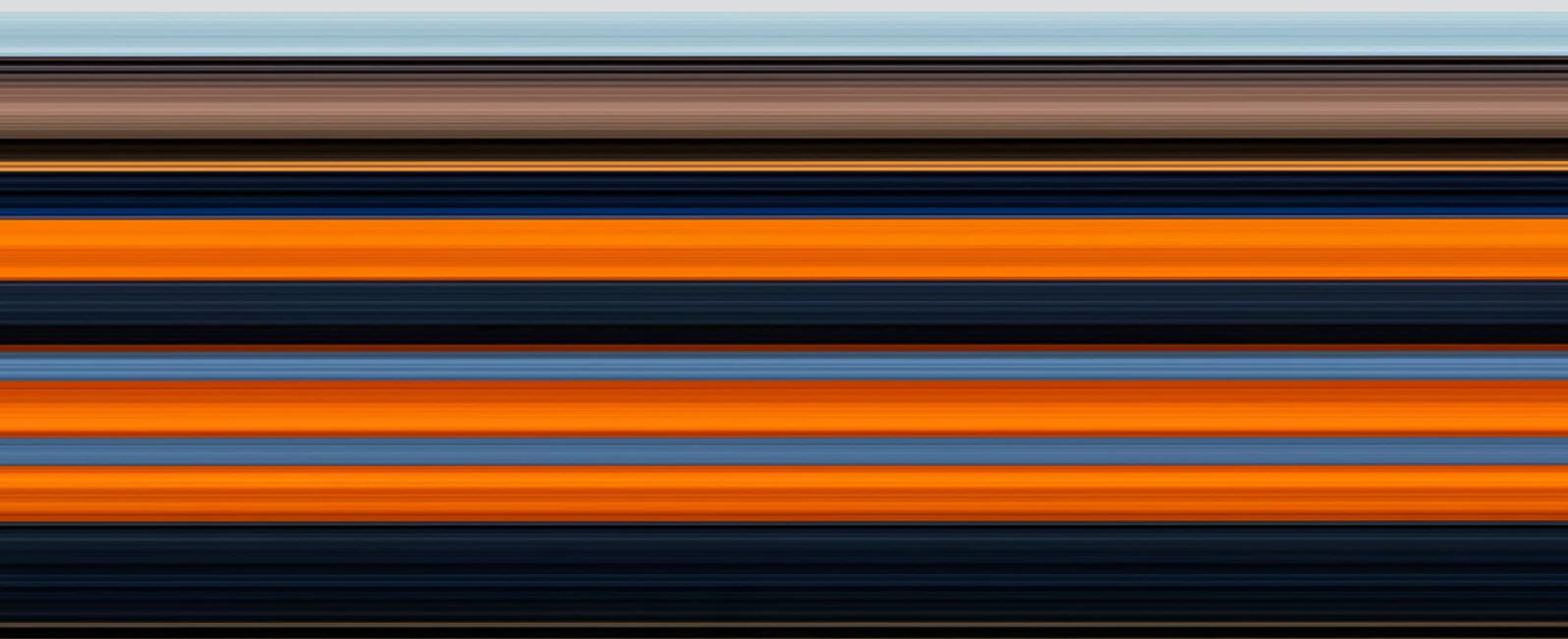
L'accord-cadre européen sur le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels qu'IndustriAll Europe a signé avec l'équipementier aéronautique Safran en juin 2021 est un excellent exemple de gestion du changement au niveau européen. L'accord fixe des principes communs pour toutes les entreprises du groupe avec l'objectif de développer et de maintenir des emplois au plus haut niveau, d'encourager le développement des carrières et de sécuriser l'employabilité pour tous. Il repose sur l'anticipation des besoins en compétences, la formation et le soutien de la mobilité professionnelle. L'accord fixe pour la première fois un objectif quantitatif en matière de formation. Enfin, en cas de difficultés pouvant avoir des répercussions sur l'emploi, des mesures d'ajustement et de soutien seront prises pour permettre le maintien des salariés dans l'emploi.

Afin d'accompagner la transition juste, clef de sa réussite sur le terrain, les managers doivent y être préparés par des formations. Enfin, nous pouvons cultiver l'optimisme, sans nous bercer d'illusions : il y aura forcément des travailleurs qui ne retrouveront pas d'emploi. Ils ne doivent pas être oubliés dans les projets de société.

IndustriAll Europe réclame

1. Un cadre juridique européen pour l'anticipation et la gestion d'une transition juste, dans l'esprit du rapport Cercas de 2013, qui inclut un droit individuel à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que l'obligation d'élaborer une planification des emplois et des compétences stratégiques au niveau de l'entreprise, sectoriel et régional, avec l'implication totale des syndicats et des représentants des travailleurs.
2. L'implication des syndicats dans la gouvernance européenne, nationale et régionale des stratégies en matière de compétences pour l'économie verte. Les partenaires sociaux jouent un rôle clé dans la définition des besoins en compétences, dans la mise à jour des profils de qualification et dans le conseil aux travailleurs.
3. Un droit pour tous les travailleurs à des transitions entre emplois à travers des lois ou des conventions collectives conformément aux pratiques nationales.
4. Une cartographie détaillée de l'emploi au niveau NUTS 3 afin d'identifier les travailleurs et leurs compétences et permettre des transitions entre emplois et des parcours de développement des compétences.
5. Des investissements par les entreprises dans une main d'œuvre qualifiée et le maintien des travailleurs qualifiés dans l'entreprise. Les Etats membres doivent utiliser tous les fonds de l'UE pour leurs stratégies nationales en matière de compétences afin d'augmenter les budgets publics pour l'apprentissage tout au long de la vie.
6. L'adoption rapide de la recommandation proposée par le Conseil sur l'apprentissage au service de la durabilité environnementale.
7. Une mise en œuvre rapide par tous les Etats membres des recommandations du Conseil déjà adoptées relatives aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience, et relatif à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.

3. Conclusions



Le changement climatique est une réalité, et d'après les derniers rapports du Panel intergouvernemental sur le changement climatique (IPCC)¹⁸, le temps nous est compté pour échapper aux scénarios catastrophes qui frapperont les travailleurs et les personnes les plus vulnérables dans la société et dans le monde. La décarbonation doit conduire à une transformation et non à une désindustrialisation. Cela ne se fera pas par le marché seul.

En soutenant le pacte vert pour l'Europe, les dirigeants européens se sont engagés en faveur d'une transition juste. Cet engagement ne se tient pas au moyen d'un marketing politique et de grands discours. Les paroles doivent maintenant être traduites en actes concrets, car la décarbonation de notre économie et de notre société ainsi que l'adaptation au changement climatique auront des conséquences pour chacun de nos membres et de nos secteurs. Comblent le déficit d'investissements afin d'accélérer le déploiement des technologies et des infrastructures requises, maintenir le leadership industriel de l'Europe dans des technologies et chaînes de valeur stratégiques et créer des emplois de qualité sur notre continent requiert une politique sociale et industrielle à la hauteur de nos ambitions climatiques. Les transitions auront certes lieu localement dans des économies et entreprises régionales, mais de nombreux aspects peuvent être encadrés par des objectifs politiques communs et un échange de bonnes pratiques. La transition juste ne peut pas venir et ne viendra pas du marché. Des voies de transition négociées à l'horizon 2050 pour toutes les industries, avec des objectifs intermédiaires réalistes, sont essentielles pour encadrer les actions à différents niveaux politiques, géographiques et industriels.

Il est temps que les paroles soient traduites en actes. C'est pourquoi, nous appelons les responsables politiques et les employeurs à nous rejoindre en portant les revendications présentées dans ce Manifeste et en trouvant les moyens de les mettre œuvre partout en Europe.



¹⁸ <https://www.ipcc.ch/2022/04/04/ipcc-ar6-wgiii-pressrelease/>

Suivez-nous :

#JustTransition

www.industrialall-europe.eu

Contactez-nous :



IndustriAll European Trade Union

5, Boulevard du Roi Albert II

B-1210 Bruxelles

info@industriAll-europe.eu

Tél: +32 2 226 00 50



