



2<sup>ÈME</sup>  
ATELIER

RÉSUMÉ

# Sur la voie de la neutralité climatique en 2050

Atelier des partenaires sociaux européens de l'industrie chimique

14-15 juin 2022 - Zagreb, Croatie



# Contexte et objectif de l'atelier

Pour en savoir plus sur le contexte et les scénarios envisagés lors du premier atelier, vous pouvez consulter le résumé du premier atelier. L'objectif de ce deuxième atelier était d'évoquer la question des répercussions de la transition vers la neutralité carbone sur les entreprises et les travailleurs et de définir le rôle des partenaires sociaux dans ce processus.

## Table ronde et présentation des participants, discussion

Les participants ont partagé des idées et suggéré des actions en matière de santé et de sécurité, d'emploi, de compétences, etc. à l'échelle européenne, nationale, régionale et des entreprises en tenant compte des dernières technologies, des approches circulaires, etc. (Figure 1)

### Investissement et aides :

augmentation des investissements et création d'une production, de matériaux de base et de procédés écologiques ; promotion des groupements industriels ; investissement dans la recherche et le développement, financement et aides nécessaires (des gouvernements, surtout pour les PME) ; simplification des procédures de demande d'aide financière ; réaménagement des usines.

### Compétitivité et dépendances :

protection de la compétitivité ; États-Unis/Chine contre Europe : le risque de concurrence doit être pris en compte dans la législation européenne ; approvisionnement en énergie et dépendances (par exemple vis-à-vis de la Russie) ; l'autosuffisance et les dépendances dans la chaîne d'approvisionnement doivent être prises en compte ; après une longue période de mondialisation constante, de nouvelles tendances à la nationalisation se dégagent.

### Coopération et synergies :

élaboration de plans nationaux et régionaux ; utilisation de synergies au sein des entreprises et en dehors ; approche et partenariats intersectoriels ; coopération entre les gouvernements, les entreprises et les partenaires sociaux ; renforcement de la coopération entre les comités d'entreprise et les syndicats (le cas échéant, en fonction des systèmes nationaux de relations industrielles) ; création et soutien à des réseaux (régionaux).

### Participation des partenaires sociaux :

lobbying avec des messages clairs/simples ; échanges (tripartites) réguliers ; implication des partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique industrielle ; dialogue participatif et constructif ; stratégie à long terme (cartographie des besoins en compétences au sein des entreprises et création d'une base de données permettant d'identifier les besoins et les solutions connexes) ; possibilité pour les partenaires sociaux d'évoquer de possibles voies de décarbonation à l'échelle d'un site ou d'un groupe.

### Conditions de travail :

personne ne doit être laissée pour compte/une transition juste tenant compte des aspects sociaux ; partage d'informations claires et à l'avance avec les travailleurs ; pas de perte de revenu ; conditions de travail durables ; niveau maximal de normes en matière de sécurité et de santé.

### Emploi :

maintien de l'emploi ; promotion de l'inclusivité ; anticipation des changements démographiques (réfléchir à la possibilité de demander une stratégie en matière d'immigration) ; besoin d'améliorer l'opinion publique et l'image des industries (recrutement et attractivité du secteur) ; création d'emplois « verts » stables/pas précaires (définition nécessaire).

### Compétences et formation :

investissement dans l'enseignement et la formation ; définition des compétences requises pour les emplois verts ; définition de nouveaux profils de compétences dans le cadre de l'évolution des emplois (pour répondre aux besoins de l'industrie) ; qualification aux nouvelles technologies en tenant compte de la charge mentale pour les travailleurs qui doivent s'adapter à de nouvelles compétences ; inclusion d'informations sur le respect de la réglementation dans les cursus ; qualification des membres des comités d'entreprise et des représentants syndicaux afin de les doter des connaissances nécessaires pour travailler main dans la main avec les directions afin d'anticiper et de gérer le changement.

Figure 1.



## Présentation des conclusions de l'étude wmp/ Syndex « Domaines d'action pour les entreprises et impact sur l'emploi, les conditions de travail et les compétences »

Voir présentation.

## Présentation de Marko Sušnik (SME United) : « Impact sur les PME »

Voir présentation.

### Questions/Réponses :

- Organisation de l'EFPP et développement/perfectionnement des compétences, structures très différentes dans les États membres. Parfaits exemples du double système autrichien dans lequel les enseignants travaillent également au sein d'entreprises, perfectionnement des compétences souvent à l'initiative des associations sectorielles.
- Les possibilités offertes aux PME sont, par exemple, l'innovation dans les technologies vertes et les produits sûrs et durables dès la conception.



# Comment garantir une transition juste et réussie ?

Les participants ont collecté et évoqué des objectifs concrets concernant les exigences politiques (y compris l'investissement et les aides), l'emploi (emplois de qualité, recrutement de main-d'œuvre qualifiée, etc.), les conditions de travail (y

compris la santé et la sécurité) ainsi que les compétences et la formation mais aussi les actions que devraient entreprendre les partenaires sociaux à l'échelle européenne, nationale, sectorielle et des entreprises (Figure 2).



Figure 2.

## Exigences politiques

- **Législation** (à mettre à jour/adapter, par exemple dans les domaines des déchets, de l'économie circulaire, de l'hydrogène ; protection du marché européen);
- **Stratégie** (agenda commun employeurs/syndicats ; plans d'action et voies de transition harmonisés ; accords-cadres nationaux et locaux intégrant des lignes directrices ; prise en compte des nouveaux pays adhérant à l'UE ; soutien des acteurs de premier plan afin d'accélérer la transition);
- **Investissement** (cofinancé par les gouvernements et les entreprises ; propositions d'investissement par les syndicats et les comités d'entreprise ; lobbying pour obtenir le financement ; répartition juste des incitations politiques aux investissements);
- **Adaptation de l'enseignement et de la formation** (écoles professionnels/système de formation par alternance ; apprentissage tout au long de la vie ; formation de la main-d'œuvre actuelle et future ; incitations et formations sur-mesure à destination des personnes originaires d'autres secteurs ou actuellement sans emploi ; adaptation (plus rapide) des formations ; création d'une politique européenne de formation aux STIM et transfert à l'échelle nationale).

## Emploi

- **Recrutement et maintien de la main-d'œuvre qualifiée** (campagnes ; stratégie à long terme en matière d'enseignement afin de conserver la main-d'œuvre qualifiée ; prise en compte du genre et de la diversité dans le recrutement) ;
- **Informations, données et anticipation** (données fiables concernant de possibles évolutions de l'emploi ; voies alternatives pour les travailleurs ; partage des expériences avec les PME) ;  
**Exemples** : Chemie<sup>3</sup>, supports/campagnes : Wir gestalten
- Zukunft VCI, accord-cadre UNITE, forum de la chimie et de la société en Espagne impliquant des universitaires et des partenaires sociaux.

## Communication

- Communication tout au long de la chaîne de valeur et auprès des consommateurs concernant la possible augmentation des prix qui va de pair avec l'augmentation des prix de l'énergie et de nouveaux processus de fabrication ;
- Communication et relations publiques des partenaires sociaux, plus présents et plus stratégiques dans la présentation du secteur chimique comme étant la solution et non le problème ;
- Expliquer les objectifs de neutralité climatique aux travailleurs.

## Conditions de travail

- **Participation et information des travailleurs** (coordinateurs environnementaux ; sensibilisation ; la direction et les travailleurs doivent élaborer ensemble des mesures pour rendre l'entreprise durable ; consultations permanentes constructives ; clarification des évolutions technologiques ; besoin d'un glossaire contenant des explications claires de la législation en matière de politique climatique, avec des définitions notamment de la neutralité carbone et de la neutralité climatique) ;
- **Législation et conditions-cadres** (prévention du travail intérimaire ; emploi direct, fins des contrats « zéro heure » ; promotion des négociations collectives ; sensibilisation aux nouveaux risques émergents en matière de santé et de sécurité découlant des nouvelles technologies, des nouveaux matériaux ou des nouvelles substances utilisés dans les procédés de fabrication : collaboration avec les autorités de régulation pour parfaitement comprendre et gérer ces risques, l'EU-OSHA a commencé à mener plusieurs études prospectives) ;

- **Santé et sécurité** (prise en compte du bien-être, du stress et des risques psychosociaux découlant de l'incertitude concernant l'avenir et de la pression pour s'adapter ; élaboration de politiques sur le lieu de travail ; supports en cours d'élaboration par Unite ; besoin de preuves statistiques) ;
- **Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement** (par exemple l'importation de matières premières).

## Compétences et formation

- **Identification et cartographie des compétences existantes et des besoins** (discussions régulières à l'échelle européenne ; candidature à l'initiative Blueprint par les partenaires sociaux européens afin d'identifier les futures compétences vertes, numériques et durables ; ressources/qualifications ; futurs rôles, quel type de développement/perfectionnement des compétences les travailleurs ont-ils besoin ?) ;
- **Échange et coopération** (centres de compétences européens/nationaux/régionaux – écoles, académies, entreprises...)
- **Enseignement** (discussion avec des établissements scolaires et les autorités compétentes pour adapter les cursus si nécessaire ; répartition des tâches : augmentation du nombre d'entreprises proposant l'apprentissage ou contribuant financièrement à l'apprentissage proposé par d'autres).

## Résumé, perspectives et commentaires

L'objectif de ce projet est de collecter et de présenter des exemples concrets et des outils. Les participants ainsi que d'autres personnes sont invités à partager d'autres exemples d'engagement et de coopération. Les exemples évoqués lors de cet atelier seront étudiés et, si cela est possible, approfondis lors de l'atelier suivant.

**L'atelier suivant** aura lieu en Hongrie (Budapest) **les 26 et 27 octobre 2022**. **La conférence finale** se tiendra **les 7 et 8 mars 2023**.

